Biuletyn Informacyjny

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KATOWICACH

ISSN 1507 - 2010 LISTOPAD 2007 r. Nr 0016/07

URZĄD PRACY

Zmiany w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Nowa siedziba WUP

Urząd z certyfikatem ISO 9001:2000

Aktualna sytuacja na regionalnym rynku pracy

W numerze:

- Wydarzyło się str. 4
- Nowe priorytety str. 5
  - rozmowa z Jarosławem Kołodziejczykiem, Członkiem Zarządu Województwa Śląskiego.
- WUP z certyfikatem str. 7
- Z myślą o młodzieży str. 8
- Eurofundusze na rozwój str. 9
- Zmiany w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy str. 12
- Aktywne formy wsparcia str. 13
  - rozmowa z Bożeną Bartnicką, Dyrektor PUP w Mysłowicach.
- Flexicurity - elastyczność i bezpieczeństwo str. 14
- Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie śląskim str. 15
- Przygotowania do opracowania Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia str. 16
- Norwegia str. 18
  praca za granicą
- Aktualna sytuacja na regionalnym rynku pracy str. 22

Wydawca:
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
40-048 Katowice, ul. Kościuszki 30

Adres redakcji:
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
40-048 Katowice, ul. Kościuszki 30
e-mail: wup@wup-katowice.pl

Zespół redakcyjny:
Aleksandra Skalec, Robert Żurek, Justyna Gałka, Daniel Dziewit, Piotr Strzelecki

Opracowanie:
dziennikarskie, graficzne, skład i druk
Beskidzki Dom Mediowy

Szanowni Państwo!

Zachęcam do lektury ostatniego w tym roku wydania Biuletynu Informacyjnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.

Instytucja, którą kieruję otrzymała certyfikat jakości ISO 9001:2000. System zarządzania jakością był dla nas priorytetem. Oznacza bowiem, że pracujemy i obsługujemy naszych klientów według najwyższych standardów. Przystosowanie w bardzo krótkim czasie – bo zaledwie dziesięciu miesięcy – do rygorystycznych norm systemu zarządzania jakością jest dla mnie dowodem, że kieruję najlepszą kadrą pracowników w kraju. Chciałbym im serdecznie podziękować za wysiłek włożony we wdrożenie ISO 9001:2000 w WUP.

Przed nami szereg trudnych zadań, które będziemy realizować już zgodnie ze standardami systemu zarządzania jakością. O nowych wyzwaniach dla urzędów pracy, w tym przede wszystkim dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy mówi gość Biuletynu Informacyjnego – Jarosław Kołodziejczyk, Członek Zarządu Województwa Śląskiego. Według marszałka Kołodziejczyka szczególny nacisk w nowym okresie programowania powinniśmy położyć na tworzenie programów mających przywrócić na rynek pracy osoby długotrwale bezrobotne. To szczególna grupa bezrobotnych, bowiem obejmuje ludzi, którzy bez pracy pozostają dwa lata lub dłużej. Żeby zdać sobie sprawę z trudności, jakie czekają urzędy pracy trzeba powiedzieć, że u osób długotrwale bezrobotnych występują apatia, zniechęcenie, brak wiary we własne możliwości. I to w sferze mentalnej tych osób trzeba najwięcej zmienić. Poza tym ci ludzie na skutek dużej przerwy w pracy tracą część swoich kwalifikacji, które trzeba uzupełnić poprzez szkolenia czy przygotowanie zawodowe. Jarosław Kołodziejczyk zwraca także uwagę na konieczność ściągnięcia do kraju emigrantów, którzy wyjechali w poszukiwaniu lepszych zarobków do krajów Europy Zachodniej, a nawet Stanów Zjednoczonych. Dla tych osób praca w naszym kraju jest, trzeba jeszcze zapewnić im do tego godziwą pensję.

Zachęcam Państwa do prześledzenia raportu na temat zawodów deficytowych i nadwyżkowych w naszym regionie. Jeżeli spojrzeć na cyfry to już w niemal co trzeciej specjalności mamy do czynienia ze zjawiskiem, że liczba ofert pracy w tych zawodach przekracza liczbę osób rejestrujących się w urzędach pracy. Ten raport może być pewnego rodzaju wskaźnikiem dla młodych osób myślących o swojej przyszłości zawodowej.

Na zakończenie chciałbym zaprosić Państwa do nowej siedziby Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. Nasza instytucja powoli przenosi się do budynku przy ul. Kościuszki 30.

Życzę Państwu zdrowych, spokojnych Świąt Bożego Narodzenia i wszelkiej pomyślności w 2008 roku.

Przemysław Koperski
Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Katowicach

Na zbliżające się Święta
pragniemy złożyć Państwu życzenia
przeżywania Bożego Narodzenia
w zdrowiu, radości i ciepłej,
rodzinnej atmosferze.
Kolejny zaś rok 2008
niech będzie czasem spokoju
oraz realizacji osobistych
zamierzeń.

Dyrekcja
oraz pracownicy
WUP Katowice

Wydarzyło się

Flexicurity - idea warta wdrożenia

15 października w Bibliotece Śląskiej Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach zorganizował spotkanie pn. „Człowiek-najlepsza inwestycja. Idea flexicurity w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki szansą i wyzwaniem dla województwa śląskiego". Uczestnikami przedsięwzięcia byli przedstawiciele pracodawców, związków zawodowych, instytucji rynku pracy, jednostek samorządu terytorialnego i gospodarczego województwa. Ideę flexicurity – promującą metodę łączącą elastyczne formy zatrudnienia z poczuciem bezpieczeństwa pracowników i korzyścią dla pracodawców zaprezentował Dyrektor WUP Przemysław Koperski. Pogląd pracodawców w tej sprawie przedstawił ekspert Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan" Mateusz Zakolski. Dr Tadeusz Kiecka-Niechajowicz z Obserwatorium Rynku Pracy WUP prezentował tendencje warunkujące ten model na śląskim rynku pracy. Ożywiona dyskusja, moderowana przez Luka Palmena – menedżera Jednostki Zarządzającej Regionalną Strategią Innowacji, jak również zainteresowanie lokalnych mediów świadczyły, że idea jest warta popularyzacji.

Spotkanie 15 października w Sali Parnassos Biblioteki Śląskiej.

Razem przeciw społecznej i zawodowej marginalizacji

29 października w Gmachu Sejmu Śląskiego odbyło się seminarium pt.: „Możliwości współpracy partnerów rynku pracy na rzecz osób marginalizowanych społecznie i zawodowo". Udział w spotkaniu wzięli przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia, ośrodków pomocy społecznej oraz regionalni partnerzy rynku pracy. Organizatorem był Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach. Celem seminarium było zebranie informacji nt. problemu oraz przedstawienie koncepcji współpracy pomiędzy instytucjami pomocy społecznej, a publicznymi służbami zatrudnienia. Wskazano także na możliwości wsparcia integracji społecznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Prezentacja doświadczeń, poglądów, uzupełniona dyskusją uczestników, miała za zadanie wypracować skuteczne metody przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu i zawodowemu.

Uczestnicy seminarium na rzecz osób marginalizowanych społecznie.

Niemcy dla Polaków!

1 listopada Niemcy otworzyli rynek pracy dla przedstawicieli niektórych specjalistycznych zawodów. Zatrudnienie za naszą zachodnią granicą znaleźć będą mogli inżynierowie: specjaliści budowy maszyn narzędziowych i technologicznych oraz urządzeń mechanicznych, specjaliści budowy pojazdów i przemysłu motoryzacyjnego, eksperci w dziedzinie elektroniki, automatyki, elektrotechniki, energetyki. Według szacunków Związku Niemieckich Inżynierów (VDI) w Niemczech potrzeba przynajmniej 25 tys. specjalistów.
Federalna Agencja Pracy zrezygnuje z obowiązującego dotąd wymogu sprawdzania, czy na stanowisko, o które ubiega się obcokrajowiec, nie ma niemieckich kandydatów. W najbliższym czasie można spodziewać się kolejnych ułatwień w procedurach zatrudniania.
W pełni niemiecki rynek pracy otwarty zostanie dla Polaków w roku 2011.

Zmiana lokalizacji Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach

Do końca 2007 roku wszystkie wydziały WUP znajdujące się obecnie przy ul. Powstańców 41a oraz Grabowej 1a będą miały nową lokalizację. Nowa siedziba naszego Urzędu mieścić się będzie przy ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice (budynek na rogu ulic Kościuszki i Ligonia, II i III piętro). Więcej informacji na stronie 17 Biuletynu.

Dyrekcja oraz pracownicy WUP Katowice.

Nowe priorytety

Przy malejącym bezrobociu zmieniają się priorytety działań urzędów pracy. – Wojewódzki Urząd Pracy powinien położyć nacisk na stworzenie programów, które pozwolą przywrócić na rynek pracy osoby bezrobotne. Ci ludzie są potrzebni, bowiem firmy szukają nowych rąk do pracy. Z drugiej strony warto pomyśleć o ściągnięciu do kraju tych, którzy wyemigrowali za chlebem – mówi Jarosław Kołodziejczyk, Członek Zarządu Województwa Śląskiego.

Jak Pan ocenia obecną sytuację na rynku pracy?

Uważam, że w naszym regionie jest dobrze. Analiza zatrudnienia potwierdza dobre tendencje. Stopa bezrobocia systematycznie spada. Z jednej strony notujemy odpływ pracowników za granicę i do stolicy państwa, ale z drugiej ciągle powstają nowe miejsca pracy. Sytuacja wygląda tak, że Warszawa przeżywa teraz okres szybkiego rozwoju – trudno tam znaleźć pracownika za mniej niż 3,5 tysiąca złotych brutto. Absolwenci żądają wynagrodzenia tej wysokości. To powoduje, że firmy ze stolicy szukają fachowej kadry w całym kraju. Województwo śląskie jest dla nich znakomitym miejscem poszukiwań, bowiem zawsze posiadaliśmy sporą liczbę dobrze wykształconych ludzi. Poza tym, zawsze było rezerwuarem miejsc pracy. Z tego powodu dzisiaj nie jest jeszcze tak trudno znaleźć ludzi na stanowiska biurowe i robotnicze.

Bezrobocie spada zarówno w Katowicach, gdzie jego wskaźnik wynosi 3,8 proc., jak i w Świętochłowicach, gdzie było najwyższe w regionie. Jaka powinna być obecnie rola Wojewódzkiego Urzędu Pracy przy tendencji spadającego bezrobocia? W jakim kierunku publiczne służby zatrudnienia powinny pójść w swojej pracy?

Podstawową rolą, jaką dostrzegam jest dalsza praca nad zmniejszaniem bezrobocia. Znaczący jego spadek jest na pewno pozytywnym zjawiskiem. Nie oznacza to jednak, że urzędy pracy nie mają co robić. Wręcz przeciwnie, przed nimi najtrudniejsze zadanie.

Trzeba położyć większy nacisk na realizację programu wychodzenia z długotrwałego bezrobocia, pomagać przede wszystkim osobom, które są bezrobotne dłużej niż jeden rok. Realizacja tego rodzaju programów jest bardzo kosztowna i często nieefektywna. Nasze działania musimy powiązać ze stymulowaniem pracodawców, żeby zechcieli osoby długotrwale bezrobotne najpierw przygotować do pracy, wdrożyć do niej, a potem jeszcze zatrudnić. Osoba, która jest bezrobotna ponad rok, ma już trwałe zmiany psychologiczne.

Jarosław Kołodziejczyk - Członek Zarządu Województwa Śląskiego

Co do kierunków działania, WUP powinien się wnikliwie zająć kwestią monitoringu rynku pracy. O tej sprawie mówiłem na ostatnim posiedzeniu Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia. Trzeba wreszcie podjąć ten trud. Przez wiele lat nikt tego nie robił. Tymczasem potrzebujemy dokładnych analiz, kogo i gdzie będziemy potrzebować za rok, dwa czy cztery lata. W tej chwili tego nie wiemy. Nie potrafimy odpowiedzieć na pytanie człowieka, który ma dziś 18 lat, jaką szkołę ma skończyć. Należy zająć się takim programem, który będzie monitorował rynek i wraz z przedstawicielami oświaty, związków pracodawców oraz izb przemysłowo – handlowych przygotowywał absolwentów do zajęcia odpowiednich miejsc pracy. Przykładem pozytywnym takich działań jest otwarcie na Politechnice Śląskiej kierunku związanego z obsługą lotnisk. To znakomity pomysł. Powstała pierwsza w Polsce szkoła, która będzie kształciła personel naziemny. Oceniamy, że takich miejsc pracy w Polsce będzie kilkadziesiąt tysięcy, a jednym z najbardziej dynamicznie rozwijających się portów lotniczych są Pyrzowice.

Oprócz tego sądzę, że należy skupić się na tworzeniu warunków do powrotu naszych rodaków z zagranicy, a także pomyśleć o przyciągnięciu do nas specjalistów z sąsiadujących krajów. Czasem słyszymy, że opłaca się już pracować i mieszkać w Czechach. Chętnie odwróciłbym tę sytuację tak, by mówić o imigracji zarobkowej ze Słowacji, Węgier, czy właśnie z Republiki Czeskiej. Daleki jestem od po-

staw defensywnych. Uważam, że nasz region ma w sobie taki potencjał, który po jakimś czasie pozwoli do nas ściągnąć najlepszych specjalistów z krajów sąsiednich. O tym trzeba myśleć już dziś.

Reasumując, główne role WUP powinny zostać w dużej mierze niezmienione, pozostające w obszarze istoty urzędu pracy. Kierunki działania publicznych służb zatrudnienia powinny według mnie podejmować nowe wyzwania dotyczące monitoringu rynku pracy, a także pomysłu na zagospodarowanie osób chętnych do pracy spoza kraju na Śląsku.

Na Politechnice Śląskiej powstał kierunek związany z obsługą lotnisk. Oceniamy, że dla absolwentów takiego kierunku bedzie w Polsce kilkadziesiąt tysięcy miejsc pracy - mówi Jarosław Kołodziejczyk.

Przykład Politechniki Śląskiej, która zareagowała na potrzeby rynku pracy to jak na razie wyjątek. System szkolnictwa jest taką kulą u nogi, która później rzutuje właśnie na rynek pracy. „Produkuje" bezrobotnych absolwentów albo takich, którzy niewiele potrafią, choć mają wyższe wykształcenie. Kiedy idą do pracy - mają albo nieodpowiednie kwalifikacje, albo ukończyli nieodpowiedni kierunek. Są na przykład absolwenci włókiennictwa, choć nie ma już zakładów włókienniczych.

Nie demonizowałbym tak naszej sytuacji. Proszę wziąć pod uwagę globalne tendencje. Mamy jeden z najwyższych odsetków studentów w Europie. W dobie tworzącego się społeczeństwa obywatelskiego oraz informatyzacji gospodarki to bardzo ważne.

Wojewódzki Urząd Pracy powinien publikować raporty z wyprzedzeniem kilkuletnim, np. że w roku 2011 będą potrzebni w Jastrzębiu górnicy, w Gliwicach informatycy, pracownicy do przemysłu motoryzacyjnego lub do firm zajmujących się segregacją odpadów. Wtedy szkoły będą mogły profilować swoje programy tak, aby ich absolwenci mogli znaleźć dobrą pracę.

Należy zwrócić uwagę również na to, że gospodarka potrzebuje dobrze wykwalifikowanej siły roboczej, kadry pracowniczej niższego szczebla. Są takie zawody, które stały się zapomniane, jak np. tokarz. Przez wiele lat trudno było w tym zawodzie znaleźć pracę, bo stanowiska tak były zapełnione. W chwili obecnej dochodzi do dewaluacji wyuczonych zawodów, z powodu braku praktyki i doświadczenia. I tu wracamy do pytania dotyczącego istoty monitoringu rynku pracy. Musimy jasno powiedzieć młodym ludziom, jaką szkołę lub jaki kierunek studiów powinni ukończyć, aby później mieli dobre miejsce pracy.

Tokarze to przykład. Przecież przez reformę systemu szkolnictwa zlikwidowano większość szkół zawodowych. Teraz brakuje właśnie wykwalifikowanych robotników.

Likwidacja zasadniczych szkół zawodowych była błędem. Wiemy o tym od kilku lat. Staramy się to jednak naprawiać. Powstały już pierwsze klasy szkół górniczych. I to są trafione pomysły, ale zdarzają się również i takie, które się nie przyjęły.

Wiemy, że będą potrzebni rehabilitanci i opiekunowie osób starszych. Rozpoczęliśmy tworzenie tego typu profili w szkołach. Co się okazało? Są to dobre kierunki, a ich absolwenci są potrzebni. Tyle, że nikt nie chce płacić za ich pracę, bo dzisiaj naszego społeczeństwa na to nie stać. To jest dobry kierunek, ale w Niemczech, gdzie rynek na takie usługi jest nieograniczony, ponieważ osoby starsze są bogatsze i mogą sobie na to pozwolić. U nas emerytury są duże niższe. Jak z tego opłacić opiekuna czy rehabilitanta?

Trzeba badać zapotrzebowanie rynku, ale w sposób inteligentny, w taki, który pokaże nam gdzie i w jakim zawodzie będzie zapotrzebowanie na rynku pracy. Kiedyś zajmował się tym Międzygminny Ośrodek Badań nad rynkiem pracy. Wtedy używany był taki instrument, który co prawda nie był w pełni doskonały, ale był. To jest mankament państwa, które powinno mieć odpowiednie narzędzia do tego, by pokazać część popytową i podażową rynku.

Czy zna Pan takie kraje, w których monitoring rynku pracy się sprawdza, funkcjonuje i przynosi pożądane efekty?

Myślę, że kraje Europy Zachodniej, w których bezrobocie jest rzędu 4 - 5 procent. Dla nas 4-procentowe bezrobocie jest nieosiągalne w obecnej sytuacji. My mamy dużo osób trwale bezrobotnych. Sądzę, że gdyby bezrobocie w Polsce byłoby rzędu 7 procent, to byłoby wspaniale. Jednak nie jesteśmy w stanie zmienić mentalności społecznej w ciągu kilku lat. Dziś część ludzi nie pójdzie do pracy, bo do przeżycia wystarcza zasiłek. Należy zmienić system wychodzenia z bezrobocia tak, by zachęcał do własnej działalności na rynku, a także szybko reagował na zmiany w otoczeniu. Najlepszym sposobem zwalczania bezrobocia nie jest tworzenie kolejnych programów, lecz aktywne wspieranie małych i średnich przedsiębiorców, którzy tworzą nowe miejsca pracy.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiał Piotr Strzelecki

WUP z certyfikatem

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach otrzymał certyfikat jakości ISO 9001:2000.
– *To oznacza, że świadczymy usługi o najwyższej jakości* – podkreśla Dyrektor WUP Przemysław Koperski.

Prace nad wdrożeniem systemu zarządzania jakością rozpoczęły się w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Katowicach zaledwie rok temu. – *Dokładnie 17 listopada 2006 roku kierownictwo Urzędu powołało Pełnomocnika ds. Systemu Zarządzania Jakością w WUP* – mówi **Katarzyna Maślanka**, która sprawuje tę funkcję. *Uzyskanie certyfikatu przez instytucję, jaką jest WUP w Katowicach świadczy, iż nasza organizacja tworzy usługi o najwyższej jakości dla klientów wewnętrznych i zewnętrznych. Z drugiej strony działania zgodne z procedurami ISO powodują uporządkowanie działań wewnątrz instytucji* – tłumaczy Katarzyna Maślanka. Pozwala to przede wszystkim na szybszą i skuteczniejszą pracę, ponieważ każdy z pracowników jest dokładnie poinstruowany, za co i w jakim zakresie odpowiada. Kolejną zaletą wdrożenia normy ISO jest fakt, że nowi pracownicy dzięki dokumentacji systemowej są w stanie dokładnie zapoznać się z zadaniami i tym samym świadczyć usługi na najwyższym poziomie.

DET NORSKE VERITAS

DNV

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W KATOWICACH
UL. POWSTAŃCÓW 41A
40-024 KATOWICE

DET NORSKE VERITAS
POLAND
Management Systems Certification
Sowinskiego Street 46
40-018 Katowice
Tel. +48 32 3512473
Fax. +48 32 3512499
Http://www.dnv.com
Org. Nr. 190053470 MVA

Your sign. | Our sign. Cert-2007/10/1/DRYC | Date 2007-10-10

TO WHOM IT MAY CONCERN

It is to confirm that certification audit according to ISO 9001:2000 at **Wojewódzki Urząd Pracy** at **Katowice**, was performed by DET NORSKE VERITAS POLAND Sp. z o.o. , with positive results. Issuing of the certificate is in process.

OŚWIADCZENIE

Potwierdza się niniejszym, że audit certyfikujący na zgodność z ISO 9001:2000 w **Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Katowicach**, został przeprowadzony przez DET NORSKE VERITAS POLAND Sp. z o.o., z wynikiem pozytywnym. Proces wydania certyfikatu jest w trakcie realizacji.

Yours sincerely,
/Z poważaniem/

Dariusz Rycek
Area Manager / Lead Auditor
/Dyrektor Oddziału/Audytor Wiodący
Det Norske Veritas.
Management Systems Certification

DET NORSKE VERITAS, Head Office: ul.3 Maja 67-69 81-850 Sopot, Poland Org. Nr. 190053470 MVA

Dla osób mających wcześniej kontakt z zasadami norm systemu zarządzania jakością, nie jest tajemnicą, że posiadanie certyfikatu ISO oznacza ciągłe doskonalenie. - *Polega to na tym, że podejmujemy wszelkie starania, aby dostarczać klientowi usługę o najwyższej jakości zgodnie z obowiązującymi wytycznymi. Chcemy być przede wszystkim skuteczną i elastyczną instytucją, która szybko reaguje na zmiany i nie pozostaje w tyle* – tłumaczy Katarzyna Maślanka.

Działania doskonalące są skuteczniejsze, kiedy posiadamy dodatkową informację od klientów zewnętrznych. Do tego celu służą ankiety - dostępne w komórkach merytorycznych WUP oraz na stronie internetowej. Dzięki takiej ocenie, jesteśmy w stanie usprawniać obsługę naszych klientów i pracę wewnątrz samego Urzędu. Ankieta składa się z kilku pytań dotyczących kultury i poziomu obsługi przez pracowników, a także oczekiwań klienta wobec instytucji. Jedną z zasad zarządzania jakością jest zaangażowanie kierownictwa i pracowników. W tym przypadku wszyscy spisali się wzorowo. - *Sukcesem jest to, że mimo szeregu różnych zadań realizowanych na co dzień, pracownicy bardzo się zaangażowali w certyfikowanie urzędu. Przeprowadziłam kilka szkoleń na temat tego systemu, po to, by przybliżyć i ułatwić szybsze zrozumienie ISO. Chciałabym też podkreślić, że skończyliśmy pracę nad systemem w maju, od czerwca zaczął on swoje działanie, a już w dniach 8-9 października 2007 roku podeszliśmy do certyfikacji. System praktycznie był krótko „w użyciu" i mieliśmy niezwykle mało czasu na przeprowadzenie audytów wewnętrznych. Mimo to, w krótkim czasie wyeliminowaliśmy wewnętrzne niedoskonałości i dzięki temu przy audycie certyfikującym przez firmę DNV osiągnęliśmy pełen sukces. Jestem dumna z tego, że osiągnęliśmy znakomity wynik – zero niezgodności z normą, a ponadto sześć elementów godnych uwagi, co oznacza, że inne organizacje mogą się od nas uczyć* – nie kryje zadowolenia Katarzyna Maślanka. Swojego uznania nie kryje także dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. - *To jest zasługa wszystkich pracowników WUP, którzy na co dzień dbają o to, aby standard świadczonych przez nas usług był na najwyższym poziomie. Chciałbym bardzo serdecznie im podziękować za znakomitą pracę. Wiem, że mam najlepszą kadrę pracowników w Polsce* – podkreśla **Przemysław Koperski.**

Piotr Strzelecki

Nowe centrum edukacji OHP w Wiśle

Z myślą o młodzieży

Ochotnicze Hufce Pracy otworzyły w Wiśle nowe centrum edukacji. – Zyskaliśmy wspaniały instrument do pracy z młodzieżą. Dzięki ośrodkowi ,,Relaks" będziemy mogli zaproponować młodym ludziom nie tylko zdobycie zawodu, ale także rozwinięcie zainteresowań – mówi Bogumił Kanik, Dyrektor Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Bielsku-Białej.

Ochotnicze Hufce Pracy są – na mocy Ustawy o promocji zatrudnienia – instytucją rynku pracy. OHP realizuje zadania państwa na rzecz młodzieży powyżej 15 roku życia oraz bezrobotnych do 25 roku życia zatrudniając ich, a także przeciwdziałając marginalizacji i wykluczeniu społecznemu. Wywiązuje się też z zadań w zakresie jej kształcenia i wychowania. Głównym celem działalności OHP jest stwarzanie młodzieży warunków prawidłowego rozwoju społecznego i zawodowego poprzez pomoc dla grup najsłabszych, organizowanie i wspieranie form wychodzenia z ubóstwa, bezrobocia i patologii społecznych. – *Ośrodek w Wiśle znakomicie nadaje się na realizację tych celów* – zapewnia **Bogumił Kanik.** Ochotnicze Hufce Pracy przejęły obiekt od Urzędu Wojewódzkiego. Ośrodek Szkolenia i Wychowania „Relaks" położony jest na południowo-zachodnim zboczu Jarzębatej, około 2 km od centrum Wisły. Znajduje się w nim około 120 miejsc noclegowych w pokojach jedno-, dwu-, i czteroosobowych. Każdy pokój wyposażony jest w telewizor, radio, telefon oraz pełny węzeł sanitarny. Ośrodek nadaje się na organizację szkoleń, konferencji, seminariów – posiada odpowiednie sale wyposażone w sprzęt nagłaśniający, mikrofony bezprzewodowe, rzutnik multimedialny, flipchart, ekran multimedialny. Do dyspozycji gości jest duży parking, a nawet garaże. – *To miejsce, gdzie można także przyjmować grupy młodzieżowe. Zamierzamy to wykorzystać, mamy już sporo pomysłów* – zapewnia szef bielskiego Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP.

Bogumił Kanik posiada duże doświadczenie w pracy z młodzieżą, ponieważ od wielu lat jest instruktorem Związku Harcerstwa Rzeczpospolitej. Teraz zamierza zdobyte w harcerstwie doświadczenia wykorzystać w pracy ośrodka „Relaks". - *Dla mnie sens pracy z młodzieżą jest wówczas, kiedy zmienia się tych ludzi, a nie wyłącznie nadzoruje. Z nimi należy pracować, rozwijać ich* - wyjaśnia. Ochotnicze Hufce Pracy mają – zdaniem Kanika – wielki potencjał i co istotne, także narzędzia do pracy z młodzieżą. - *Powinno nam zależeć nie tylko na tym, by ci młodzi ludzie mogli zdobyć zawód, ale również by mieli możliwość rozwinięcia zainteresowań, pasji i zagospodarowania wolnego czasu* – uważa Bogumił Kanik. - *Młodzi ludzie mają wymagania co do wynagrodzenia, ale zapominają o etosie pracy. Dobrzy specjaliści w obecnych czasach mogą zarobić dobre pieniądze. Dlatego trzeba im pokazać, że czas zainwestowany w żmudną naukę zawodu nie jest czasem straconym. Naszym zadaniem jest pokazanie młodzieży, że zdobywając pewne doświadczenia i umiejętności zawodowe pracuje na swoją przyszłość* – dodaje.

Ośrodek posiada w pełni wyposażone sale konferencyjne

W Ochotniczych Hufcach Pracy zdają sobie sprawę z tego, że obecnie bardzo ważna jest znajomość języków obcych. Stąd pomysł, by podopieczni ośrodka uczyli się języków obcych poprzez kontakty z młodzieżą z innych krajów. - *Chciałbym, aby obok polskiej młodzieży, w tym ośrodku szkolili się też ich rówieśnicy z innych państw Unii Europejskiej. Prowadzimy rozmowy z organizacjami z Czech, Słowacji oraz Włoch, by doszło do takich wspólnych szkoleń w naszym ośrodku. Chciałbym też skorzystać z doświadczeń instytucji, które zajmują się współpracą transgraniczną. Liczę, że dzięki takim wymianom młodzież chętniej zabierze się do nauki języków. Nic tak nie motywuje do nauki, jak konieczność bezpośredniej rozmowy* – argumentuje dyrektor Bogumił Kanik. Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP ma też gotowy program, by uczyć zawodu nie tylko w teorii, ale i praktyce. Ośrodek ,,Relaks" znakomicie nadaje się do kształcenia pracowników obsługi ruchu turystycznego. - *Zamysł jest taki, by nasi podopieczni uczyli się zawodu w praktyce, obsługując turystów. Prowadziłem już rozmowy ze Stowarzyszeniem Wspólnota Polska, by był to ośrodek odwiedzany przez Polonię. Zależy mi, żeby jak najwięcej inwestować w tę młodzież, nie tylko poprzez przygotowanie zawodowe, ale także rozwój ich dodatkowych zainteresowań. Chcemy, by nasza oferta nie skupiała się tylko na godzinach pracy, ale także na czasie wolnym. Żeby pokazać młodym ludziom, że można w życiu robić różne fajne rzeczy, że można się też bawić bez alkoholu* – podkreśla Bogumił Kanik.

Piotr Strzelecki

Eurofundusze na rozwój

Program Operacyjny Kapitał Ludzki to instrument, za pomocą którego w latach 2007-2013 unijne dotacje zaczną oddziaływać na polski rynek pracy z niespotykaną dotychczas intensywnością. Będą one wpływać na postawy i zachowania Polaków, na ich rozwój, doskonalenie umiejętności, podnoszenie kwalifikacji, poszerzenie wiedzy, słowem – zwiększenie atrakcyjności na rynku pracy.

Rynek ten od pewnego czasu zmienia się bardzo dynamicznie, przeżywa nagłe zmiany na skutek restrukturyzującej się gospodarki i rodzących się całkiem nowych potrzeb, jeśli chodzi o kwalifikacje i zawody. Wprawdzie uporano się już z rekordowym bezrobociem, ale jego niekorzystna struktura nadal jest wyzwaniem dla instytucji rynku pracy: rośnie liczba długotrwale bezrobotnych oraz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Ponadto w regionie śląskim ciągle jeszcze istnieje duża grupa bezrobotnych, a wielu przedsiębiorców bezskutecznie poszukuje pracowników do swoich firm.

Funkcjonowanie na rynku pracy jest najtrudniejsze dla takich grup społecznych jak: osoby młode nie posiadające żadnych doświadczeń zawodowych, kobiety, zwłaszcza matki samotnie wychowujące dziecko, osoby po 45 roku życia z trudem dostosowujące się do wymogów modernizowanej gospodarki, a także niepełnosprawni. Kolejnym obszarem wymagającym interwencji jest ukryte bezrobocie obszarów wiejskich i małych miasteczek. Tym problemom możemy stawić czoła przy wsparciu środków z Europejskiego Funduszu Społecznego. Program Operacyjny Kapitał Ludzki jest bowiem w 85 procentach finansowany z tego funduszu, który w swojej 50-letniej historii największą kwotą wspiera właśnie Polskę.

PO KL jest odpowiedzią na wyzwania, jakie przed państwami członkowskimi stawia odnowiona Strategia Lizbońska. Zakłada ona uczynienie z Europy miejsca, gdzie powstaje coraz więcej trwałych miejsc pracy, gdzie przedsiębiorcy zachęceni atrakcyjnymi warunkami lokują swoje inwestycje, gdzie powstające firmy korzystają z nowoczesnych technologii, są innowacyjne czerpiąc z zasobów naukowych uczelni i instytutów badawczych. Wszystko to ma prowadzić do rozwoju kapitału ludzkiego i społecznego poprzez pełniejsze wykorzystanie zasobów pracy i wzrost konkurencyjności gospodarki europejskiej. Wśród celów szczegółowych Programu Operacyjnego znalazło się m.in. bardziej efektywne wykorzystanie zasobów pracy, zwiększenie elastyczności rynku pracy i adaptacyjności pracowników, zwiększenie poziomu spójności społecznej i budowa społeczeństwa opartego na wiedzy poprzez rozwój wykształcenia i kwalifikacji.

Większość dotacji na realizację projektów w ramach PO KL – ok. 60 proc. – trafi do mieszkańców regionów za pośrednictwem samorządów województw. W przypadku Śląska jest to aż 738 milionów euro. Komponent regionalny PO KL, obejmujący Priorytety VI - IX będzie wdrażany w naszym regionie przez Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, któremu powierzono wdrażanie całego Priorytetu VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich" oraz działań 8.1 „Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie" i 9.3 „Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego" W ramach tych działań udzielane będzie wsparcie osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w postaci doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy, staży, praktyk zawodowych, szkoleń podnoszących lub zmieniających kwalifikacje, subsydiowanego zatrudnienia. Dla rozpoczynających działalność gospodarczą przewidziana jest pomoc doradcza, szkoleniowa oraz w postaci jednorazowych środków finansowych. Pracownicy i przedsiębiorcy będą mogli skorzystać z różnorodnych kursów szkoleniowych podnoszących lub zmieniających kwalifikacje, by utrzymać się w zmieniających się warunkach na rynku pracy. Ponadto w ramach działania 9.3 istnieje możliwość wsparcia pracodawców, partnerów społeczno-gospodarczych i placówek kształcenia w działaniach nakierowanych na zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w edukacji ustawicznej.

Zbliża się termin ogłoszenia konkursów pilotażowych na projekty w ramach działań wdrażanych przez Wojewódzki Urząd Pracy. Pilotaż obejmować będzie dwa Poddziałania: 6.1.1 i 8.1.1.

Celem Poddziałania 6.1.1 jest podniesienie poziomu zatrudnienia oraz aktywności zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia niezarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy.

Projekty realizowane w ramach Poddziałania 6.1.1 muszą być skierowane do osób spełniających powyższy warunek, w szczególności należących do następujących grup odbiorców:

· pozostający bez zatrudnienia przez okres co najmniej 12 kolejnych miesięcy w ciągu ostatnich dwóch lat
· kobiety (w tym powracające oraz wchodzące na rynek pracy po raz pierwszy)
· osoby do 25 roku życia
· niepełnosprawni
· osoby po 45 roku życia
· osoby zamieszkujące w gminach wiejskich i miejsko-wiejskich oraz mieszkańcy miast do 25 tys. mieszkańców zamierzające podjąć zatrudnienie w zawodach pozarolniczych.

Preferowane będą projekty adresowane do grup będących w szczególnie

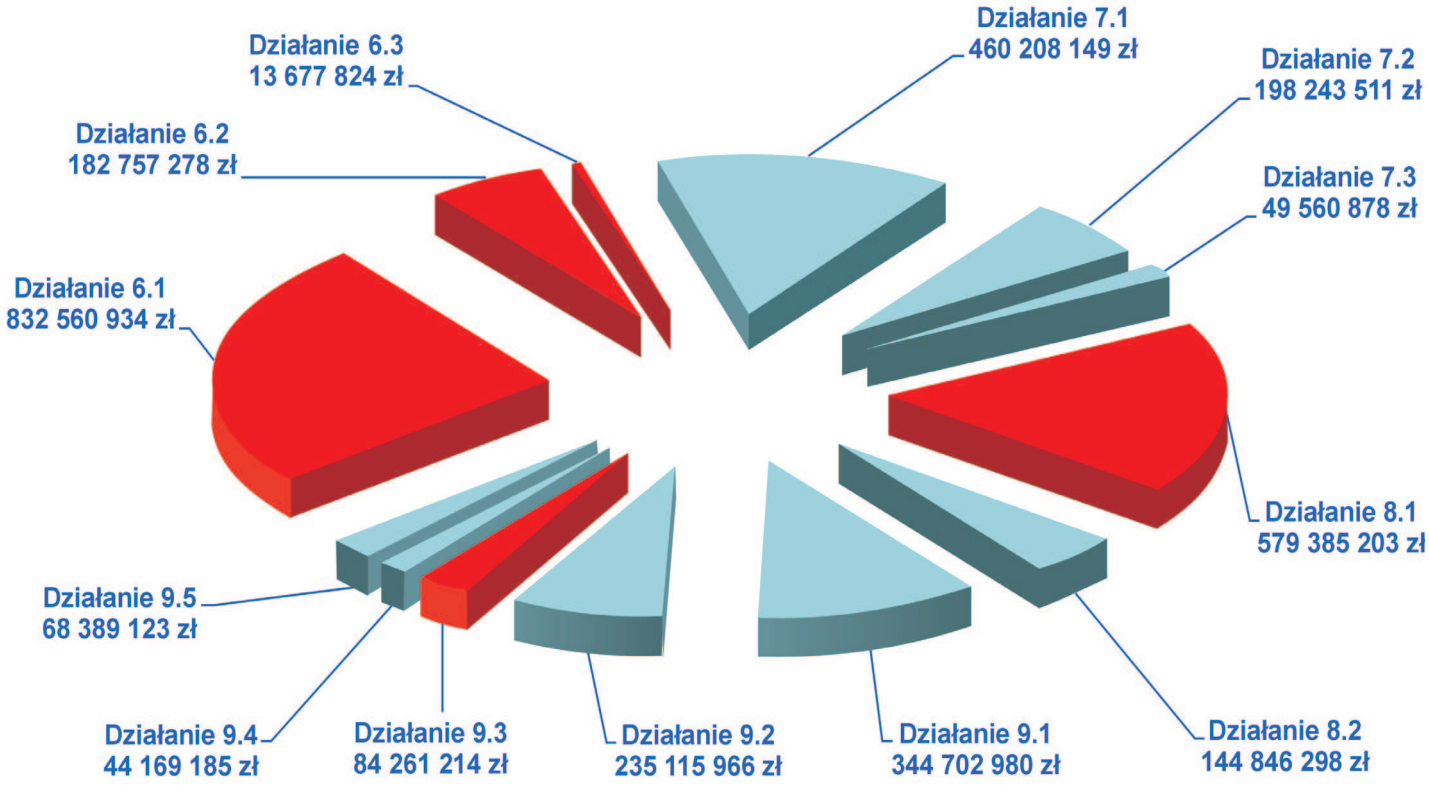
trudnej sytuacji na rynku pracy: niepełnosprawnych, osób po 45 roku życia oraz kobiet.
W ramach konkursu można zgłaszać projekty obejmujące swym zakresem:
· identyfikację potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia (w tym poprzez zastosowanie Indywidualnych Planów Działania, diagnozowanie potrzeb szkoleniowych oraz możliwości doskonalenia zawodowego w regionie)
· organizację warsztatów oraz szkoleń z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych
· wsparcie psychologiczno-doradcze osób wchodzących i powracających na rynek pracy
· realizację programów aktywizacji zawodowej obejmujących jedną lub kilka z następujących form wsparcia (połączonych z możliwością zapewnienia opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi dla osoby uczestniczącej w projekcie):
- pośrednictwo pracy i/lub poradnictwo zawodowe
- staże/praktyki zawodowe
- szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych.

W ramach Poddziałania 8.1.1 realizowane będą projekty przyczyniające się do rozwoju kwalifikacji zawodowych osób dorosłych. Na konkurs zgłaszać można projekty skierowane wyłącznie do osób powyżej 45 roku życia, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilno-prawnej, które posiadają co najwyżej wykształcenie średnie i z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnieniem lub podwyższeniem kwalifikacji i umiejętności w formach pozaszkolnych.
W projektach pilotażowych nie ma możliwości realizacji projektów zawierających elementy pomocy publicznej. Projekty skierowane do pracowników jednego konkretnego zakładu pracy zostały wykluczone z możliwości otrzymania dofinansowania.

W obu Poddziałaniach nie jest wymagany wkład własny beneficjenta, a wartość minimalna projektu została określona na poziomie 50 tysięcy złotych.
Szczegóły dotyczące konkursów pilotażowych zawarte są w dokumentacji konkursowej dostępnej na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy http://efs.wup-katowice.pl.

PODZIAŁ DZIAŁAŃ W KOMPONENCIE REGIONALNYM

(EFS + krajowe środki publiczne)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

EFS

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach ogłasza konkursy zamknięte

na składanie wniosków o dofinansowanie
ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego projektów w ramach:

Priorytetu VI, Działania 6.1, Poddziałania 6.1.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, obejmujące:

- identyfikację potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia, w tym m.in. poprzez zastosowanie Indywidualnych Planów Działania, diagnozowanie potrzeb szkoleniowych oraz możliwości doskonalenia zawodowego w regionie
- organizację warsztatów oraz szkoleń z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych
- wsparcie psychologiczno-doradcze osób wchodzących i powracających na rynek pracy
- realizację programów aktywizacji zawodowej, obejmujących jedną lub kilka z następujących form wsparcia, połączonych z możliwością zapewnienia opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi dla osoby uczestniczącej w projekcie:
  - pośrednictwo pracy i/lub poradnictwo zawodowe
  - staże/praktyki zawodowe
  - szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych

Na realizację projektów wyłonionych w ramach konkursu dostępna jest kwota
4 000 000,00 PLN
(Podana kwota zawiera rezerwę finansową w wysokości 5% alokacji z przeznaczeniem na ewentualne odwołania)

Priorytetu VIII, Działania 8.1, Poddziałania 8.1.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, obejmujące:

- szkolenia skierowane do pracujących osób powyżej 45. roku życia, które posiadają co najwyżej wykształcenie średnie i z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnieniem lub podwyższeniem kwalifikacji i umiejętności (w formach pozaszkolnych)

Na realizację projektów wyłonionych w ramach konkursu dostępna jest kwota
7 000 000,00 PLN
(Podana kwota zawiera rezerwę finansową w wysokości 5% alokacji z przeznaczeniem na ewentualne odwołania)

Wnioski o dofinansowanie projektu można składać osobiście, oraz za pośrednictwem kuriera lub poczty w terminie:
od 19 listopada 2007 r. godz. 7.30
do 4 stycznia 2008 r. godz. 14.00
w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach,
ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice, pokój 311 (Zespół ds. Promocji i Informacji).
Decyduje data wpływu wniosku do instytucji ogłaszającej konkurs.

O dofinansowanie mogą występować wszystkie podmioty, które spełnią kryteria określone w dokumentacji konkursowej, z wyłączeniem podmiotów określonych w art. 211 ustawy z dnia 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych (Dz.U. Nr 249, poz. 2104 z późn. zm.). Dokumentacja konkursowa jest dostępna w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice oraz na stronie internetowej http://efs.wup-katowice.pl

Dodatkowe informacje można uzyskać w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach
ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice nr tel. 032 757 33 11
http://efs.wup-katowice.pl

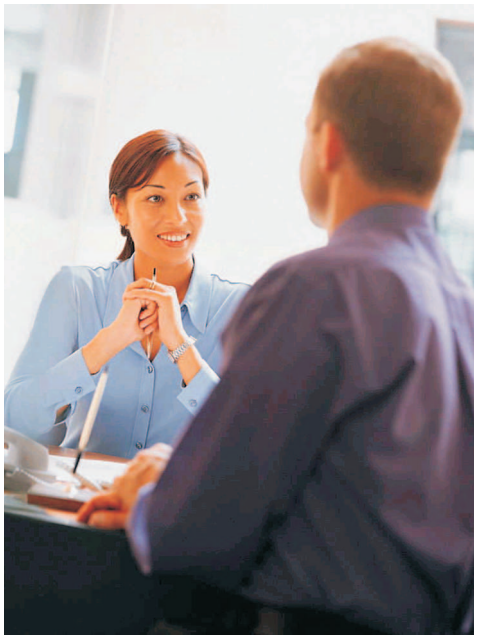
Zmiany w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Ustawą z dnia 24 sierpnia 2007 roku (Dz.U. z 2007r nr 176, poz.1243) dokonano nowelizacji Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jej głównym celem jest usprawnienie działania publicznych służb zatrudnienia oraz zwiększenie dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracodawców.

Najważniejsze zmiany, które weszły w życie dnia 26 października 2007 r. przedstawiają się następująco:

1. W odniesieniu do osób bezrobotnych:

- do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy zostały zaliczone:
  a. kobiety, które nie podjęły pracy po urodzeniu dziecka
  b. bezrobotni bez doświadczenia, wykształcenia zawodowego lub średniego
  c. bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko w wieku do lat 18
  d. bezrobotni, którzy po odbyciu kary więzienia nie podjęli pracy
  e. bezrobotni niepełnosprawni
  f. długotrwale bezrobotni
  g. bezrobotni do 25 roku życia;
- wszyscy bezrobotni mają obowiązek informowania właściwego powiatowego urzędu pracy o zmianie miejsca zamieszkania, skutkującej zmianą urzędu (poprzednio tylko ci, którzy pobierali zasiłek);
- kryterium wpływającym na okres pobierania zasiłku jest stopa bezrobocia na obszarze powiatu, a nie na obszarze działania urzędu pracy;
- bezrobotnemu w okresie odbywania stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy przysługuje stypendium w wysokości 140 proc. zasiłku (dotychczas było to 100 proc. zasiłku);
- zlikwidowano przepisy dotyczące wspierania pracy zarobkowej w gospodarstwie domowym, gdyż nie sprawdziły się one w praktyce i nie wpłynęły na ograniczenie szarej strefy;
- dodatek aktywizacyjny przyznawany w związku z podjęciem pracy wypłacany jest w jednakowej wysokości tj.: 50 proc. zasiłku dla bezrobotnych (wcześniej dodatek aktywizacyjny w wysokości 50 proc. zasiłku dla bezrobotnych otrzymywał bezrobotny podejmujący zatrudnienie z inicjatywy urzędu pracy; natomiast bezrobotny podejmujący zatrudnienie z własnej inicjatywy otrzymywał dodatek tylko 30 proc. zasiłku dla bezrobotnych). Czas otrzymywania dodatku aktywizacyjnego pozostał bez zmian - tj. połowa okresu, przez jaki przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek;



- osobom będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy, które podejmą zatrudnienie bądź zostaną skierowane na staż, przygotowanie zawodowe lub szkolenie - starosta może po udokumentowaniu zrefundować koszty opieki nad dziećmi do lat 7 w wysokości do 50 proc. zasiłku na każde dziecko, pod warunkiem nieprzekroczenia wysokości kryterium dochodowego na osobę w rodzinie w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej (przed nowelizacją refundacja ta przysługiwała tylko na 1 dziecko);
- refundowane są koszty przejazdu na badania lekarskie wykonywane poza miejscem zamieszkania bezrobotnego, jeżeli na badania te bezrobotny jest kierowany przez urząd pracy (do tej pory bezrobotny otrzymywał tylko zwrot kosztów badań lekarskich);
- starosta może skierować bezrobotnego bez prawa do zasiłku pobierającego świadczenia z pomocy społecznej do wykonywania prac społecznie użytecznych na terenie gminy w wymiarze 10 godzin w tygodniu (przed nowelizacją osoba bezrobotna mogła wykonywać takie prace jedynie w miejscu zamieszkania lub pobytu).

2. W odniesieniu do pracodawców (w tym urzędów pracy):

- pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 osób w okresie 3 miesięcy jest zobligowany poinformować o tym powiatowy urząd pracy właściwy dla siedziby tego pracodawcy lub ze względu na miejsce wykonywania pracy o zakresie i formie pomocy dla zwalnianych pracowników (poprzednio 100 osób) – tzw. zwolnienia monitorowane;
- oferta pracy może być składana zarówno w powiatowym urzędzie pracy, właściwym ze względu na lokalizację pracodawcy, jak i w miejscach, gdzie firma prowadzi działalność gospodarczą;
- nowelizacja nakłada obowiązek prowadzenia oraz udostępniania przez powiatowe urzędy pracy internetowej bazy ofert pracy (do tej pory Ustawa nie nakładała takiego obowiązku).

red.
Aleksandra Litwińska
Aleksandra Skalec

Aktywne formy wsparcia

Dobiega końca 2007 rok. Jaki on był i co wniósł dla mieszkańców Mysłowic? Jakie są perspektywy na nowy rok? Naszym gościem jest Bożena Bartnicka, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Mysłowicach.

Bożena Bartnicka – Dyrektor PUP w Katowicach

Jak wygląda sytuacja na rynku pracy w Mysłowicach?

Jesteśmy zadowoleni z tego, że spadło bezrobocie. Taki trend jest zauważalny w całym kraju. U nas na koniec sierpnia stopa bezrobocia wynosiła 10%, a w liczbach były to 3042 osoby. W naszych rejestrach przeważają kobiety (2007). Jesteśmy na poziomie średniej w województwie.

Jakie podejmujecie działania, by zmniejszyć bezrobocie?

W tym roku trafiło do nas bardzo dużo środków na przeciwdziałanie bezrobociu. Są to środki z Funduszu Pracy, jak i środki z Europejskiego Funduszu Społecznego. Przeznaczamy je na aktywizację osób bezrobotnych i poszukujących pracy w takich zakresach, jak: szkolenia podnoszące kwalifikacje (kursy kancelaryjno-archiwalne, prawo jazdy kat. C, przedstawiciel handlowy z przygotowaniem do egzaminu na prawo jazdy kat. B, sprzedawca, podstawy przedsiębiorczości, język angielski, język niemiecki i wiele innych szkoleń również indywidualnych – realizowanych na zasadzie umowy trójstronnej). Z rezerwy ministra zrealizowaliśmy niezwykle interesujące szkolenie „Specjalista ds. pozyskiwania i obsługi doradczej w zakresie funduszy unijnych". Jego uczestnicy po zakończonym egzaminie rozpoczęli staże w jednostkach miejskich oraz instytucjach prywatnych. Staże te trwają 3 miesiące i jest możliwość ich przedłużenia. Mamy nadzieję, że każda z tych osób po stażach znajdzie na stałe pracę. To była oferta dla osób do 25 roku życia. Nie powiem, były problemy ze znalezieniem chętnych do uczestnictwa w tym szkoleniu, niemniej jednak znalazło się kilka osób, które dały się przekonać, że warto nabyć tę trudną wiedzę i pójść w tym kierunku. Robiliśmy podobny projekt wcześniej, w 2004 roku. Wówczas mieliśmy środki z Państwowej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości i cała 20 osobowa grupa po ukończonym szkoleniu i stażu znalazła zatrudnienie. Zajęcia prowadzone były przez specjalistów, którzy na co dzień zajmują się pisaniem projektów na rzecz różnych instytucji. Są to osoby sprawdzone i skuteczne w swoich działaniach. Nie wiemy, czy obecnie przebywające na stażu osoby znajdą stałą pracę, ale w perspektywie 2007-2013 wydaje się, że nie powinny mieć z tym problemu, bo nabywają doświadczenie praktyczne i teoretyczne.

To nie były jedyne zewnętrzne środki, które udało się pozyskać?

Rzeczywiście, otrzymaliśmy również pulę pieniędzy z Urzędu Miasta w Mysłowicach. Dzięki temu zorganizowaliśmy dwa szkolenia: jedno dla Miejskiego Zarządu Gospodarki Komunalnej dla pracowników obsługi zieleni, a drugie dla kobiet, które ze względu na długi rozbrat z zawodem straciły swoje kwalifikacje i umiejętności, które obecnie wymagane są do wykonywania zawodu fryzjerki. Te kursy wzbogacono o nowoczesne techniki wizażu, stylizacji i modelowania paznokci.

Jaki był ten mijający rok dla mysłowickiego Urzędu Pracy?

Przede wszystkim dobry ze względu na wielość środków finansowych, dzięki którym mogliśmy pomóc osobom bezrobotnym oraz pracodawcom, którzy również chętnie składali wnioski na tworzenie dodatkowych miejsc pracy.

A czego spodziewa się Pani po 2008 roku?

Po pierwsze już wiemy, że środków nam nie zabraknie - zarówno z Funduszu Pracy jak i z EFS. Zamierzamy zawiązać ściślejszą współpracę z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej. Dzięki takiemu partnerstwu będziemy mogli skuteczniej aplikować o nowe fundusze europejskie. Na pewno wyzwaniem będą nowe grupy, które będziemy chcieli objąć szczególną pomocą, tzn. osoby długotrwale bezrobotne, osoby samotnie wychowujące dzieci, osoby powyżej 50 roku życia - czyli te, które mają największy problem z powrotem na rynek pracy. Dzięki nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia zwiększy się liczba pośredników pracy oraz doradców zawodowych, co usprawni aktywizację zawodową tych osób. Mam nadzieję, że 10-procentowy wskaźnik bezrobocia znacznie się obniży. To jest nasz cel. Po to organizujemy szkolenia, staże, przygotowania zawodowe, wspieramy przedsiębiorców.

Jak układa się współpraca PUP z przedsiębiorcami, którzy tworzą nowe miejsca pracy?

Muszę niestety wspomnieć, że najbardziej są zainteresowani stażami, które im przydzielamy i w ramach których mają w zasadzie darmowego pracownika. Tymczasem w Urzędzie Pracy jest więcej aktywnych form wsparcia, jak np. doposażenie stanowisk pracy, z czego coraz częściej korzystają pracodawcy, którzy przekonali się do tej formy wsparcia. Procedura ze składaniem dokumentacji o doposażenie jest bardziej skomplikowana, niż w przypadku staży. To też ma wpływ na to, że pracodawcy chętniej sięgają po stażystów.

Czy są w ogóle osoby zainteresowane podjęciem stażu? Bo z naszych informacji wynika, że dziś chętnych na tę formę pracy w niektórych urzędach nie ma.

To zależy na jakie stanowisko. Skierowania na staże na stanowiska związane z pracą biurową nadal cieszą się dużym zainteresowaniem, natomiast gorzej jest w zawodach sprzedawcy, gdzie jest dużo ofert stałej pracy, a nie ma chętnych. Mam nadzieję, że 2008 rok, a także cały okres programowania do 2013 roku sprawi, że osób bez pracy będzie coraz mniej.

Dziękuję za rozmowę.

Daniel Dziewit

Flexicurity – elastyczność i bezpieczeństwo

Koncepcja poszukiwania równowagi pomiędzy elastycznością rynku pracy, a bezpieczeństwem socjalnym osób zatrudnionych oraz bezrobotnych zwana flexicurity, to obecnie bardzo ważny temat nie tylko w Europie, ale również w Polsce. Chcąc poznać stanowisko w tej sprawie samych pracodawców, przedstawicieli związków zawodowych, jak również ekspertów rynku pracy, zorganizowaliśmy 15 października w Bibliotece Śląskiej seminarium pn. "Człowiek-najlepsza inwestycja. Idea flexicurity w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki szansą i wyzwaniem dla województwa śląskiego".

Obecnie w całej Europie, również w Polsce, postępuje proces uelastyczniania rynków pracy. Odbywa się to poprzez upowszechnianie nietypowych form zatrudnienia, które mają uzupełniać, a częściowo zastępować typowe zatrudnienie pracownicze – tj. w pełnym wymiarze czasu, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przykładami takiego zatrudnienia mogą być chociażby telepraca (tzw. praca na odległość) czy job-sharing (dzielenie jednego stanowiska pracy pomiędzy dwóch pracowników). Formy takie powodują nie tylko większą elastyczność na rynku pracy, dzięki której zwiększa się konkurencyjność przedsiębiorstw, ale przede wszystkim zapewniają bezpieczeństwo socjalne osób zatrudnionych (w tym także bezrobotnych). Polityka ta znajduje odzwierciedlenie w dokumentach Unii Europejskiej (m.in. w „Strategii Lizbońskiej"), które akcentują potrzebę upowszechniania w Europie nietypowych form zatrudnienia. Jednocześnie podkreślają możliwie pełną ochronę socjalną „nietypowych pracowników" oraz wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia dla zwiększenia poziomu aktywności ekonomicznej grup marginalizowanych na rynku pracy. Aby upowszechniać rozwiązania flexicurity korzystne dla obu stron – pracodawcy i pracownika - koncepcja ta zakłada potrzebę uzgodnienia stanowisk związków zawodowych i organizacji pracodawców. Wdrażanie idei flexicurity wymaga ponadto regulacji prawa pracy oraz zasad funkcjonowania systemu zabezpieczenia społecznego. Polityka państwa nie powinna bowiem tworzyć sprzecznych bodźców dla obu stron stosunków pracy, co ma miejsce, jeśli koszty zatrudniania w formach nietypowych są dla pracodawcy znacznie niższe, a równocześnie „nietypowi pracownicy" mają ograniczony dostęp do świadczeń z systemu zabezpieczenia społecznego. Praca „typowa" staje się wówczas dobrem poszukiwanym, ale trudno dostępnym. Taka sytuacja wystąpiła w Hiszpanii w latach 90. i utrwaliła zjawisko dualnego rynku pracy, na którym grupy słabsze mają dostęp jedynie do „elastycznych miejsc pracy gorszej jakości". Obecnie również Hiszpania poszukuje spójnych rozwiązań flexicurity dla przezwyciężenia podziałów na rynku pracy. Większość państw unijnych podpatruje aktualnie wypracowany i sprawdzony duński model flexicurity, łączący w sobie stosunkowo wysoki poziom świadczeń dla bezrobotnych (i pozostałych transferów społecznych) z elastycznością wynikającą z liberalnych uregulowań dotyczących ochrony przed zwolnieniem, jak na przykład krótki okres wypowiedzenia. Oprócz bezpieczeństwa socjalnego oraz dużej mobilności kładzie się nacisk na aktywną politykę rynku pracy, która zapewnia faktyczną dostępność bezrobotnych dla rynku pracy oraz zachęca ich do zdobywania kwalifikacji niezbędnych do podjęcia danej pracy. Dla duńskiego rynku pracy charakterystyczne jest zatem „wspieranie i wymaganie"; to drugie przybiera na przykład formę obowiązkowej aktywizacji, na którą składają się wysokiej jakości oferty podnoszenia kwalifikacji. Aktywna polityka na rynku pracy jest instrumentem niezbędnym dla funkcjonowania rynku pracy z wysokim poziomem świadczeń dla bezrobotnych. Duńskiego systemu flexicurity nie można jednak rozpatrywać w oderwaniu od warunków ramowych państwa socjalnego i wysoko rozwiniętego systemu organizacyjnego. Dotyczy to przykładowo kluczowej roli partnerów społecznych w podejmowaniu decyzji politycznych oraz realizacji polityki rynku pracy i polityki kształcenia zawodowego, rozbudowanego systemu opieki społecznej finansowanego ze środków publicznych, poziomu kwalifikacji społeczeństwa, a także kombinacji środków polityki makroekonomicznej stosowanej w Danii w ostatnim dziesięcioleciu.

Dyrektor WUP Przemysław Koperski przedstawił uczestnikom spotkania ideę flexicurity.

Nad możliwościami wdrożenia idei flexicurity w polskich warunkach, zastanawiali się uczestnicy spotkania pn. "Człowiek-najlepsza inwestycja. Idea flexicurity w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki szansą i wyzwaniem dla województwa śląskiego". Wśród zaproszonych gości znaleźli się m.in. przedstawiciele pracodawców, związków zawodowych, instytucji rynku pracy, jednostek samorządu terytorialnego i gospodarczego województwa. Ideę tę przedstawił zebranym Przemysław Koperski, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. Moderatorem dyskusji był Luk Palmen – menedżer Jednostki Zarządzającej Regionalną Strategią Innowacji. W spotkaniu pogląd pracodawców przedstawił ekspert Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych "Lewiatan" Mateusz Zakolski. Dr Tadeusz Kiecka-Niechajowicz z Obserwatorium Rynku Pracy WUP prezentował tendencje warunkujące ten model na śląskim rynku pracy. Kontynuacją przedpołudniowego spotkania w Bibliotece Śląskiej była wieczorna debata pomiędzy Piotrem Dudą - Przewodniczącym NSZZ Solidarność Regionu Śląsko-Dąbrowskiego, Tomaszem Konikiem - przedstawicielem firmy konsultingowej Deloitte, Mateuszem Zakolskim reprezentującym PKPP Lewiatan oraz Przemysławem Koperskim - Dyrektorem WUP Katowice. Zapis dyskusji mogliśmy oglądać 3 listopada na antenie TVP 3 Katowice, która wraz z Radiem Katowice objęła patronat medialny nad imprezą.

Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie śląskim

Obecnie na Śląsku zawody deficytowe zaczynają mieć coraz większy wpływ na kształt rynku pracy. Na 1606 zawodów i specjalności występujących w statystyce sporządzanej przez Obserwatorium Rynku Pracy w WUP Katowice - 488 to tzw. zawody deficytowe (zawód deficytowy to taki, w którym liczba ofert pracy przekracza liczbę nowo-rejestrujących się bezrobotnych).

Łącznie, wszystkie zawody deficytowe obejmują profesje, w których zarejestrowanych było 22,4% wszystkich bezrobotnych. Daje to średnio miesięcznie możliwość zatrudnienia około 5262 bezrobotnych z innych grup zawodowych (lub z grupy bezrobotnych „bez zawodu"), pod warunkiem uzyskania przez nich odpowiednich kwalifikacji.

Z naszej analizy wynika, że obecnie największe zapotrzebowanie na rynku występuje na pracowników w zawodach budowlanych (murarze, tynkarze, betoniarze, robotnicy budowy dróg, spawacze, elektrycy budowlani i pokrewni, dekarze oraz posadzkarze). Na brak pracy nie mogą narzekać operatorzy maszyn i urządzeń, w tym operatorzy sprzętu do robót ziemnych oraz wózków podnośnikowych. Nie słabnie popyt na kierowców autobusów i motorniczych tramwajów oraz kierowców samochodów ciężarowych.

Do deficytowych kwalifikuje się zawód montera (np. monter mechatronik, monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych, wyrobów z drewna, wyrobów tekstylnych, ale także monterzy sieci komunalnych lub linii elektrycznych).

Obserwowane jest zapotrzebowanie na gospodarzy budynków, pracowników ochrony oraz pomoce i sprzątaczki biurowe i hotelowe. Na poziomie wykształcenia średniego do deficytowych należały tzw. zawody biurowe: księgowi, sekretarki, pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni. Poszukiwani byli pośrednicy ubezpieczeniowi, magazynierzy, recepcjoniści i rejestratorzy. Biorąc pod uwagę wyższe wykształcenie, do deficytowych należą lekarze, stomatolodzy, farmaceuci, specjaliści ds. społecznych oraz kontrolerzy i inspektorzy administracji publicznej. Niezmiennie poszukiwane są także osoby w zawodach informatycznych – programiści, projektanci stron internetowych, projektanci systemów komputerowych czy administratorzy systemów komputerowych. Zaczyna również brakować na rynku nauczycieli niektórych specjalności (np. nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych, nauczyciel instruktor, nauczyciel języka obcego w szkole podstawowej, nauczyciel w placówkach pozaszkolnych).

Ranking zawodów nadwyżkowych i deficytowych wykonujemy w okresach półrocznych na podstawie danych przesyłanych ze śląskich powiatowych urzędów pracy (najbardziej aktualne dane dotyczą I półrocza 2007 roku). Miarą deficytowości zawodu jest wskaźnik intensywności deficytu bądź nadwyżki zawodu (iloraz średniej miesięcznej liczby ofert pracy zgłoszonych w analizowanym okresie do średniej miesięcznej liczby zarejestrowanych w tym okresie bezrobotnych). Zawód nazywa się deficytowym, gdy wskaźnik jest wyższy od 1,1, zaś nadwyżkowym, gdy nie przekracza 0,9 (w pozostałym zakresie lokują się tak zwane zawody zrównoważone). Zawody, dla których nie zgłoszono ofert pracy, a występują bezrobotni, są również zawodami nadwyżkowymi. Natomiast, gdy oferty są, a bezrobotnych się nie notuje, zawód jest nazywany deficytowym.

Poniższa tabela zawiera listę 34 mocno deficytowych zawodów i specjalności, w których zarejestrowanych było co najmniej 200 bezrobotnych.

Lp	*Nazwa grupy zawodów*	*Wskaźnik intensywności deficytu zawodów*	*Liczba zarejestrowanych bezrobotnych*
1	Robotnik gospodarczy	4,8735	1927
2	Spawacz ręczny gazowy	4,7048	324
3	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	3,2524	441
4	Kierowca samochodu ciężarowego	3,1994	905
5	Elektromonter instalacji elektrycznych	2,7987	235
6	Kierowca operator wózków jezdniowych	2,6648	218
7	Pracownik biurowy	2,6437	4810
8	Robotnik magazynowy	2,5974	272
9	Pracownik ochrony mienia i osób	2,576	813
10	Rozbieracz - wykrawacz	2,4044	241
11	Magazynier	2,2233	1951
12	Frezer	2,1744	228
13	Kasjer handlowy	2,1595	511
14	Cieśla	2,1581	460
15	Przedstawiciel handlowy [przedstawiciel regionalny]	2,108	437
16	Dekarz	1,987	348
17	Pakowacz	1,9752	784
18	Robotnik budowlany	1,8376	2695
19	Posadzkarz	1,7429	241
20	Sekretarka	1,5943	276
21	Robotnik placowy	1,5421	520
22	Robotnik drogowy	1,5405	323
23	Kontroler jakości wyrobów - artykuły przemysłowe	1,5288	205
24	Pomoc kuchenna	1,5271	968
25	Sortowacz	1,5253	212
26	Pracownik administracyjny [zawód szkolny: Technik administracji]	1,3787	1152
27	Operator suwnic [suwnicowy]	1,2712	222
28	Bufetowy [barman]	1,2667	913
29	Księgowy [samodzielny]	1,2656	924
30	Betoniarz	1,25	234
31	Szwaczka	1,1627	1723
32	Sprzątaczka	1,1445	4582
33	Kelner	1,1401	1294
34	Murarz	1,1226	2680

Zdecydowanie silniejszy wpływ na kształtowanie rynku pracy mają zawody nadwyżkowe tj. te, w których liczba osób chętnych do podjęcia pracy znacznie przewyższa zapotrzebowanie rynku pracy na ten rodzaj wykonywanych usług. W tym przypadku mamy do czynienia z małą liczbą ofert pracy w stosunku do zarejestrowanych bezrobotnych. Na koniec czerwca 2007 roku statystyki urzędów pracy województwa śląskiego odnotowały 1034 zawody i specjalności nadwyżkowe. We wszystkich zawodach charakteryzujących się średnią miesięczną nadwyżką podaży siły roboczej zarejestrowało się do końca czerwca 2007 roku aż 79,7% ogółu bezrobotnych i zanotowano 31,6 % wszystkich ofert pracy. Tabela po prawej zawiera listę 37 nadwyżkowych zawodów i specjalności, w których zarejestrowanych było co najmniej 500 bezrobotnych. Wybrane zawody są profesjami wysoko nadwyżkowymi w naszym regionie.

Lp	Nazwa grupy zawodów	Wskaźnik intensywności nadwyżki zawodów	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych
1	Rolnik pracujący na własne potrzeby	0	562
2	Przędzarz	0	643
3	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	0,0338	962
4	Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych	0,0409	1001
5	Pozostali pracownicy do spraw finansowo - statystycznych	0,0515	722
6	Asystent ekonomiczny	0,0529	4662
7	Pedagog	0,0649	592
8	Technik mechanik	0,0951	2297
9	Ekonomista	0,1063	1270
10	Technik elektronik	0,133	897
11	Pozostali mechanicy – monterzy maszyn i urządzeń	0,1624	944
12	Technik budownictwa	0,1656	1258
13	Obuwnik przemysłowy	0,1759	589
14	Górnik eksploatacji podziemnej	0,1964	1997
15	Cukiernik	0,232	1535
16	Technik informatyk	0,2722	586
17	Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	0,2799	702
18	Technik elektryk	0,2854	801
19	Mechanik samochodów osobowych	0,3292	1585
20	Handlowiec	0,3667	1059
21	Salowa	0,3824	1006
22	Krawiec	0,3954	3794
23	Elektromonter [elektryk] zakładowy	0,4228	1361
24	Piekarz	0,467	1138
25	Pozostali sprzedawcy i demonstratorzy	0,4702	885
26	Ślusarz	0,4705	4410
27	Specjalista do spraw marketingu i handlu [sprzedaży]	0,5122	853
28	Kucharz	0,5217	3560
29	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	0,5594	3878
30	Pielęgniarka	0,5656	571
31	Fryzjer	0,6179	1479
32	Dozorca	0,6353	1218
33	Ogrodnik terenów zieleni	0,6423	555
34	Tokarz	0,6582	1420
35	Sprzedawca	0,7307	17578
36	Stolarz	0,7746	624
37	Monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych	0,796	689

Przygotowania do opracowania Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia

Rok 2008 będzie czwartym z kolei, w którym opracowany zostanie Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia – dokument, który określi główne kierunki działań publicznych służb zatrudnienia oraz partnerów rynku pracy na rzecz łagodzenia skutków bezrobocia, aktywizacji zawodowej oraz wspierania przedsiębiorczości. Obowiązek corocznego opracowania dokumentu operacyjnego pod tą nazwą, zgodnie z art. 3 ust. 4 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, spoczywa na Samorządzie Województwa.

Dokument ten określa preferowane programy regionalne, projekty lokalne, priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia. Tworzony jest z partnerami rynku pracy, zapraszanymi co roku do współpracy. Z informacji cząstkowych, przekazywanych przez tychże partnerów, opracowywany jest materiał całościowy. Podlega on konsultacjom społecznym oraz zaopiniowaniu przez Wojewódzką Radę Zatrudnienia, następnie przyjmowany jest przez Zarząd Województwa.

Czekając na Krajowy Plan Działań na 2008 rok, który określi priorytety w skali kraju, już dziś tworzymy ramy i założenia, jakie powinne być uwzględnione w trakcie opracowywania dokumentu regionalnego. Opierając się na dotychczasowych doświadczeniach, uwzględniając analizy rynku pracy, fakt wdrażania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz możliwości wykorzystania funduszy strukturalnych w nowym okresie planowania, zakłada się:

· wsparcie dialogu społecznego, czego wyrazem będzie opracowanie projektu własnego WUP w procedurze konkursowej w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego,

· ukierunkowane działania na rzecz osób wykluczonych i zagrożonych marginalizacją społeczną i zawodową, m.in. poprzez tworzenie projektów skierowanych do bezrobotnych z grup szczególnego ryzyka. Służyć temu będzie opracowanie założeń programu wojewódzkiego, określające zasady wsparcia projektów samorządów lokalnych, finansowanych ze środków Funduszu Pracy, pozostających w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy i Samorządu Województwa. W efekcie, wyłącznie projekty wpisujące się w te założenia będą mogły uzyskać środki finansowe,

· sporządzenie przez Wojewódzki Urząd Pracy rocznego planu szkoleń. Uwzględniając wyniki analiz w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie śląskim, zgłaszanych zapotrzebowań na pracowników w regionie opracowanie tego rodzaju jest wskazane i stanowi próbę usystematyzowanego podejścia do problemu kształcenia, w tym ustawicznego, zapewniającego regionowi wykwalifikowane kadry.

UWAGA! OD 1 STYCZNIA 2008 SIEDZIBA WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W NOWYM MIEJSCU.

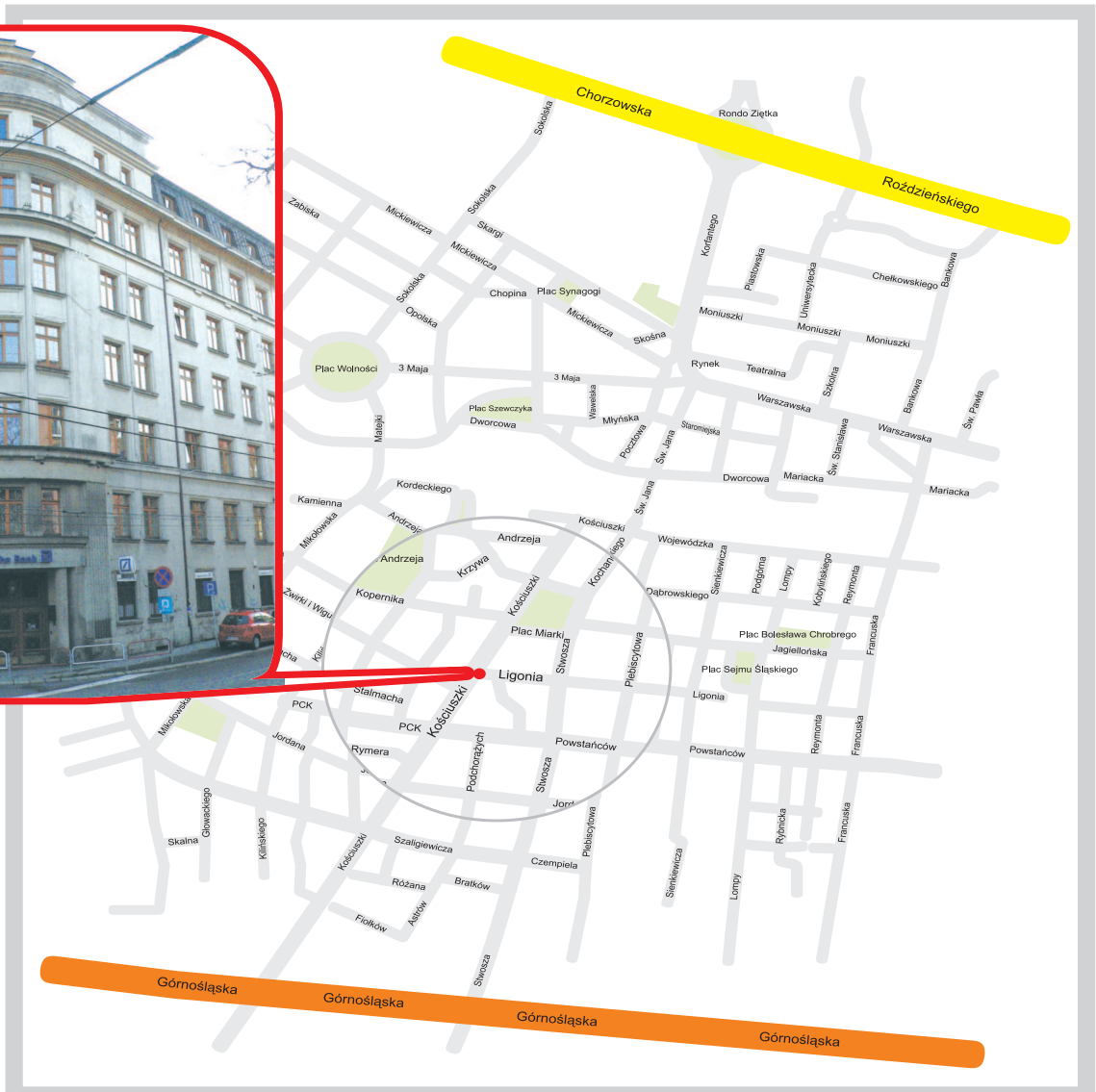
Uprzejmie informujemy wszystkich zainteresowanych
o nowej siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach:

ul. Kościuszki 30, kod 40-048, Katowice

(budynek na rogu ulic Kościuszki i Ligonia, powyżej Placu Miarki, II i III piętro).

Kontakt - sekretariat główny tel. 032/ 757 33 01, fax 032/ 757 33 02
e-mail: wup@wup-katowice.pl

Numery telefonów do poszczególnych wydziałów i zespołów będą dostepne na stronie:
www.wup-katowice.pl



Nowa siedziba

URZĄD PRACY

NORWEGIA

Chociaż Norwegia nie należy do UE, Polacy, podobnie jak pozostali obywatele wspólnoty, mogą podejmować tam pracę. Jest to możliwe dzięki układowi o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którym Norwegia jest związana z Unią. Mimo, że ceny utrzymania w tym kraju do niskich nie należą, dobre zarobki pozwalają na wysoki standard życia.

Informacje ogólne

Norwegia jest położona na Półwyspie Skandynawskim, zajmuje obszar 387.000 km^2 i jest siódmym co do wielkości krajem Europy. Oprócz wspólnej granicy ze Szwecją, Finlandią i Rosją, Norwegia ma wyjątkowo długą linię brzegową oraz około 50.000 przybrzeżnych wysp. Klimat Norwegii jest umiarkowany ciepły na południu, subpolarny na północy i wschodzie, średnia temperatura w Oslo waha się od 4,7 °C w styczniu do 17,3 °C w lipcu. Norwegię zamieszkuje ponad 4,5 miliona ludzi (stan na 2005 r.), z czego około 365.000 to obywatele innych państw. Z państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego najliczniej reprezentowana jest Szwecja, Dania, Wielka Brytania oraz Niemcy. Ludność jest skupiona głównie w południowej części kraju, w regionie Oslofjorden oraz na wybrzeżach. W miastach mieszka około 3,3 miliona osób. Największą aglomeracją jest Oslo, stolica państwa. Średnia gęstość zaludnienia aglomeracji wynosi 3.787 osób na km^2. Inne duże miasta Norwegii to: Bergen, Stavanger, Trondheim, Kristiansand. Norwegia jest monarchią konstytucyjną. Administracyjnie kraj jest podzielony na 5 regionów (landsdeler), 19 okręgów (fylker) i 433 gminy (stan na 2003 rok). Językiem urzędowym jest norweski, występujący w dwóch zbliżonych odmianach: Bokmaal (podstawowa odmiana) i Nynorsk, oparty przede wszystkim na dialektach norweskiej prowincji. Znajomość języka norweskiego jest zazwyczaj warunkiem otrzymania pracy. Osoby poszukujące zatrudnienia w Norwegii powinny, w miarę możliwości, rozpocząć naukę norweskiego w swoim kraju. W Polsce kursy języka norweskiego prowadzone są m.in. przez Towarzystwo Norwesko-Polskie, które działa przy Ambasadzie Królestwa Norwegii w Warszawie. W Norwegii kursy są prowadzone przez norweskie uniwersytety i prywatne szkoły językowe. Obowiązującą walutą jest korona norweska: 1 NOK = około 0,47 zł. Wymiana walut jest prowadzona we wszystkich bankach, kantorach, hotelach i urzędach pocztowych, przy czym w kantorach i hotelach za wymianę jest pobierana wysoka prowizja.

Jak dojechać?

Najszybszym sposobem podróżowania do Norwegii jest samolot. Bezpośrednie połączenia między Norwegią i Polską oferują linie lotnicze LOT, Wizzair oraz Norwegian. Ceny biletów są uzależnione od terminu rezerwacji i od przewoźnika. Zdarza się, że rezerwując bilet odpowiednio wcześnie i kupując go w promocji, płaci się niecałe 200 złotych. Lot z Katowic do Oslo trwa około 2 godzin.
Innym sposobem na dotarcie do Norwegii jest podróż promem. Jest to najtańszy, a przy tym bardzo przyjemny środek transportu. Dodatkową zaletą jest możliwość przewiezienia samochodu. Przy rezerwacji biletów promowych trzeba pamiętać, że ceny często się zmieniają – w zależności od sezonu i tego, czy płynie się rejsem dziennym czy nocnym. Nie ma bezpośredniej linii promowej łączącej Polskę z Norwegią. Można skorzystać z połączenia do Szwecji i z niej promami lub innymi środkami komunikacji udać się do Norwegii. Możliwa jest także podróż promem z Polski do Danii, i stamtąd do Norwegii. Więcej informacji o rozkładzie jazdy oraz cenach znajduje się na stronach internetowych przewoźników. Z Polski do Norwegii kursują autobusy. Połączenia autokarowe oferują m. in. firmy: Eurolines, Tourbaltic, Eurobus. Bilet w jedną stronę kosztuje około 350-450 złotych. Podróż z Katowic do Oslo trwa około 40 godzin – w zależności od trasy, jaką wyznacza przewoźnik. Ceny biletów i szczegółowe rozkłady jazdy znajdują się na stronach internetowych poszczególnych firm.

Warunki życia w Norwegii

Większość społeczeństwa posiada własne mieszkanie bądź dom. Aby znaleźć lokum do wynajęcia można dać ogłoszenie w prasie lokalnej lub skorzystać z usług agencji nieruchomości – choć te ostatnie w większości zajmują się wyłącznie sprzedażą nieruchomości. Informacje znaleźć można również w lokalnych i ponadregionalnych gazetach np. „Aftenposten". Najprościej jest znaleźć mieszkanie z dala od centrów dużych miast (których też ceny są niższe). Decydując się na wynajem należy zawrzeć umowę z właścicielem – zwykle na rok, a potem na okres pięciu lat. Na początku płaci się też zazwyczaj kaucję w wysokości dwu - lub trzymiesięcznego czynszu. Okres wypowiedzenia wynosi na ogół 3 miesiące. Za wynajem dwupokojowego mieszkania w Oslo zapłacimy około 7000 – 8000 koron norweskich miesięcznie. Ceny żywności w Norwegii należą do najwyższych na świecie. Chleb kosztuje około 14-19 koron (ok.

7 – 10 zł), litr mleka – 10 koron (ok. 5 złotych), litr soku – około 20 koron (ok. 10 złotych), litrowa butelka coca-coli - 20 koron (ok. 10zł). Wyjątkowo drogie są warzywa i owoce, produkty mleczne oraz alkohol. Najtańsze produkty oferuje sieć Rema 1000, nieco droższe są markety Coop, Kiwi i Rimi. Za posiłek w restauracji zapłacimy ponad 200 koron, czyli około 100 zł.

Pobyt

Obywatele: Czech, Estonii, Litwy, Łotwy, Polski, Słowacji, Słowenii i Węgier mogą przebywać na terenie Norwegii na własny koszt do 3 miesięcy w charakterze turysty bądź do 6 miesięcy w charakterze osoby poszukującej pracy (w takim przypadku konieczne jest zarejestrowanie się w charakterze poszukującego pracy w lokalnym Urzędzie Pracy – NAV). Podjęcie pracy, nauki, studiów czy uzyskanie zezwolenia na podstawie tzw. łączenia rodzin obliguje do zarejestrowania się w najbliższym Urzędzie Ewidencji Ludności (Skatteetaten, w którego ramach działa urząd podatkowy, rejestracji ludności, biuro meldunkowe itp.). W zależności od czasu pobytu, urząd ten przyznaje tymczasowy numer personalny, tzw. D-nummer, bądź też stały numer personalny, tzw. ID--nummer. W tym celu należy przedłożyć swój paszport (lub dowód osobisty) i pozwolenie na pobyt. Otrzymuje się wówczas 11-cyfrowy numer, na który składa się data urodzenia i 5 cyfrowy kod. W przypadku zmiany adresu zamieszkania (dotyczy to również wyjazdu z Norwegii) należy powiadomić o tym Urząd Ewidencji Ludności w formie pisemnej (można tego dokonać wysyłając odpowiedni formularz drogą elektroniczną). Otrzymany numer „ID" niezbędny jest do okazania w Urzędach przy różnych okazjach, na przykład w systemie ubezpieczeń społecznych czy przy otwieraniu rachunku bankowego. Urząd meldunkowy zazwyczaj przesyła ID-nummer w ciągu 14 dni. Przeznaczony jest on dla obcokrajowców, którzy planują pobyt krótszy niż 6 miesięcy. Nie ma z kolei konieczności wymiany posiadanego prawa jazdy na dokument norweski – jeśli przeprowadzasz się z kraju UE/EOG do Norwegii – o ile posiadany dokument prawa jazdy jest ważny.

Praca w Norwegii

Obywatele polscy mogą przebywać w Norwegii w celu poszukiwania pracy przez okres do 6 miesięcy, jeśli tylko zarejestrują się w norweskim urzędzie pracy NAV – www.nav.no. W przeciwnym wypadku okres dozwolonego pobytu wynosi 3 miesiące. Przed podjęciem pracy wymagane jest uzyskanie zezwolenia na pobyt z prawem podjęcia pracy, o które można się starać zarówno w norweskich placówkach dyplomatyczno-konsularnych, jak i przez osobiste stawienie się w komisariacie policji na terenie Norwegii. Wniosek o zezwolenie na pobyt z prawem pracy może także w imieniu pracownika złożyć upoważniony przez niego pracodawca. Przed złożeniem wniosku o zezwolenie na pobyt z możliwością podjęcia pracy wymagane jest otrzymanie oferty pracy na pełnym etacie (40 godzin tygodniowo). Warunki pracy i płacy muszą odpowiadać warunkom oferowanym pracownikom norweskim, zatrudnionym na stanowiskach tego samego typu (stawki płac zgodne z umowami zbiorowymi lub stawkami normalnymi dla danego miejsca i zawodu). Umowa o pracę musi być podpisana zarówno przez pracownika jak i pracodawcę.
Do wniosku o wydanie zezwolenia na pobyt z możliwością podjęcia pracy należy dołączyć: wypełniony formularz wraz ze zdjęciem, poświadczenie zatrudnienia lub umowę o pracę wraz z wypełnionym pkt. 5 poświadczenia zatrudnienia (podpisane przez pracodawcę i pracownika); specjalny formularz, w którym pracodawca jest zobowiązany do podania wysokości płacy i warunków pracy oraz potwierdzenia własnoręcznym podpisem, że spełniają one wymogi norweskiego prawa pracy; paszport lub inna ważna legitymacja do wglądu.
Jeżeli w imieniu pracownika wniosek składa pracodawca, należy dołączyć ponadto: upoważnienie (sporządzone na specjalnym formularzu), poświadczoną kopię paszportu pracownika (w takim przypadku oryginalny paszport pracownik musi okazać odbierając osobiście zezwolenie). Złożenie i rozpatrzenie wniosku jest bezpłatne.
Formularze można znaleźć na stronach internetowych Urzędu ds. Cudzoziemców pod adresem: http://www.udi.no, na których zamieszczone są szczegółowe informacje (również w języku polskim) dotyczące poszczególnych rodzajów zezwoleń, lub otrzymać w norweskich placówkach dyplomatyczno-konsularnych bądź komisariatach policji na terenie Norwegii.
Dodatkowe informacje w wersji elektronicznej dostępne są na stronie internetowej Ambasady RP w Oslo (www.oslo.polemb.net) oraz na stronie Ministerstwa Spraw Zagranicznych (www.msz.gov.pl) w dziale Informacje konsularne – „Informacje dla obywateli polskich udających się do innych krajów UE/EOG". Po znalezieniu pracy należy zarejestrować się w najbliższym Urzędzie Ewidencji Ludności. Zależnie od czasu pobytu danej osoby otrzymuje ona w Urzędzie Ewidencji Ludności tymczasowy numer ID bądź też osobisty numer ID. Dodatkowe informacje i adresy można znaleźć na stronie www.folkeregisteret.no.
Niektóre typy zawodów wymagają uprzedniego uzyskania zezwolenia na ich wykonywanie na terenie Norwegii. Dotyczy to m.in. takich zawodów jak: instruktorzy jazdy, lekarze, fizykoterapeuci, audytorzy, księgowi, prawnicy, maklerzy, zarządcy nieruchomości.
Szczegółowe informacje są udzielane w języku norweskim i angielskim pod numerem (+47) 800 33 840 (Narvik Business Hotline).

Dotychczas Polacy najczęściej pracowali w Norwegii w gospodarstwach rolnych

Sposoby poszukiwania pracy

W poszukiwaniu pracy w Norwegii pomagają publiczne służby zatrudnienia - NAV (Norweska Organizacja Pracy i Opieki). W ich biurze można zapoznać się z ofertami pracy, jak również skorzystać z bezpłatnego dostępu do komputera i Internetu, dostępu do telefonu, faksu oraz ksero. Każdy ma prawo zarejestrować się w NAV jako osoba szukająca pracy. Rejestracji można dokonać, stawiając się w urzędzie pracy osobiście lub poprzez pocztę elektroniczną. Adres strony internetowej NAV: http://www.nav.no. NAV Servicesenter udostępnia również przez telefon informacje na temat wolnych miejsc pracy. Tel: (+47) 800 33 166 (poniedziałek – piątek 8.00–18.00). W poszukiwaniu pracy pomóc mogą także Europejskie Służby Zatrudnienia EURES (adresy i telefony kontaktowe doradców EURES w Polsce znaleźć można na stronie http://www.eures.praca.gov.pl). Informacje o ofertach pracy EURES są również dostępne w wojewódzkich urzędach pracy. W Norwegii działają także niepubliczne agencje pośrednictwa pracy – ich adresy można znaleźć na stronie internetowej www.gulesider.no (wpisując w wyszukiwarkę słowo „vikarbyrå"). Ogłoszenia o pracy można znaleźć również w prasie (największą ogólnokrajową gazetą zamieszczającą ogłoszenia o pracy jest „Aftenposten"; niedzielne wydanie tej gazety zawiera zazwyczaj zbiorcze zestawienie ogłoszeń z mijającego tygodnia) oraz w Internecie pod adresem www.finn.no/jobb. Wszystkie oferty publikowane w norweskich gazetach są również rejestrowane w serwisie ds. zatrudnienia Jobline (+47 800 33 166) oraz w Internecie pod adresem www.nav.no. Dobrym źródłem wiedzy o możliwościach podjęcia zatrudnienia są również związki zawodowe. Główna norweska konfederacja związków zawodowych to Landsorganisasjonen i Norge (www.lo.no). Niniejsza organizacja może udzielić informacji o różnych związkach zawodowych, działających w Norwegii. Poszukując pracy warto również zajrzeć na stronę internetową www.stillinger.no, na której umieszczona jest baza ofert zatrudnienia w Norwegii. Inne przydatne adresy to:
http://www.unginfo.oslo.no – informacja dla studentów na temat pracy sezonowej w przedszkolach (nie tylko latem), muzeach i innych instytucjach,
http://www.jobbverkstedet.no – oferty pracy, linki do stron gazet i uniwersytetów,
http://www.jobbnord.no/index.html – miejsca pracy w instytucjach państwowych,
http://www.jobline.no,
http://www.jobworld.no – branża IT,
http://www.stepstone.no,
http://www.adecco.no,
http://www.manpower.no – giełdy pracy czasowej,
http://www.fin.no,
http://www.jobnew.no/index.htm.
Większość norweskich przedsiębiorstw posiada własne witryny internetowe, które czasami zamieszczają oferty pracy niedostępne w innych miejscach. Stosowne adresy można znaleźć w norweskim wykazie branżowym, zwanym „Yellow Pages", dostępnym pod adresem internetowym www.gulesider.no . W celu poszukiwania wolnych miejsc pracy można również bezpośrednio kontaktować się z firmami.

Norwegia poszukuje osób do pracy na platformach wiertniczych

CV, list motywacyjny

Dokumenty aplikacyjne składane do norweskiego pracodawcy powinny być napisane w języku norweskim, chyba że z oferty wynika, iż można je sporządzić w języku angielskim. Powinny one się składać z: listu motywacyjnego, w którym należy krótko przedstawić powody naszego zainteresowania ofertą oraz nasze kwalifikacje; życiorysu, ujętego w odwrotnym porządku chronologicznym; kopii dyplomów i świadectw pracy.

Rodzaje umów o pracę, czas pracy

Niezależnie od tego, jaki praca ma charakter, z pracodawcą należy zawrzeć umowę. Umowa powinna być sporządzona w formie pisemnej – ważne jest, aby pracownik rozumiał całą treść. Umowa o pracę powinna zawierać następujące informacje:
- nazwa i adres pracodawcy i pracownika, data rozpoczęcia stosunku pracy oraz określenie miejsca pracy,
- stanowisko i obowiązki pracownika,
- rodzaj zatrudnienia (umowa na czas określony lub nieokreślony),
- termin wypowiedzenia lub data wygaśnięcia umowy o pracę,
- wynagrodzenie i sposób płatności,
- godziny pracy i płatny urlop,
- obowiązujący układ zbiorowy pracy,
- warunki podejmowania pracy za granicą, jeżeli okres zatrudnienia za granicą będzie wynosił więcej niż jeden miesiąc.

Przy podpisaniu umowy należy okazać swoją kartę podatkową. W przeciwnym razie pracodawca będzie ustawowo zobligowany do potrącenia 50% podatku z wynagrodzenia. Zgodnie z ustawą, normalny czas pracy nie powinien przekraczać 9 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracodawca musi wypłacić wynagrodzenie co najmniej o 40% wyższe. Ustawa o urlopach wypoczynkowych zapewnia pracownikom prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego (w wymiarze 25 dni roboczych w ciągu roku) i prawo do wynagrodzenia za ten okres. Do dni roboczych wliczane są także soboty, chociaż normalnie są wolne od pracy. Pracownicy powyżej 60 lat mają prawo do jednego dodatkowego tygodnia urlopu (6 dni). W chwili obecnej,

w Norwegii nie obowiązują minimalne ustawowe stawki wynagrodzenia. Wysokość pensji wynika z umów płacowych zawartych pomiędzy pracodawcą a organizacjami pracowniczymi lub ze specjalnych porozumień płacowych pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. W Norwegii obowiązuje ustawa odnosząca się do porozumień płacowych "Lov om allmenngjøring av tariffavtaler". Ustawa ta ma zagwarantować pracownikom-cudzoziemcom traktowanie w zakresie płac i warunków pracy na równi z pracownikami norweskimi. Stałe pensje z reguły wypłacane są co miesiąc.

Dla kogo praca?

Dotychczas Polacy najczęściej byli zatrudniani w Norwegii jako pracownicy sezonowi – przy zbiorach owoców, pracach w gospodarstwach rolnych. Lepiej płatne zajęcia mogą znaleźć tu polscy specjaliści – budowlańcy, inżynierowie, lekarze i personel medyczny. Norwegia poszukuje również robotników do pracy na platformach wiertniczych oraz w przemyśle rybnym. Młode osoby, od 18 do 30 roku życia, mogą znaleźć zatrudnienie jako Au-pair. W sezonie letnim otwiera się szansa na zatrudnienie w przemyśle turystycznym – poszukiwani są kelnerzy, kucharze, pracownicy hoteli. Wykwalifikowany pracownik budowlany może zarobić od około 100 do 160 koron brutto za godzinę pracy, czyli około 200 000 – 300 000 koron brutto rocznie. Specjaliści, inżynierowie z doświadczeniem mają szansę na zarobki około 500 000 koron brutto rocznie.

Podatki

Wysokość podatków uzależniona jest od wysokości dochodu (progresywna stawka podatkowa). Wszystkie osoby pracujące w Norwegii muszą mieć kartę podatkową (skattekort). Wniosek o wydanie karty należy złożyć we właściwym dla miejsca zamieszkania urzędzie podatkowym. Należy wówczas mieć przy sobie: ważny paszport lub inny dokument tożsamości, o ile jest uznawany jako dokument podróżny w krajach Unii Europejskiej, pozwolenie na pobyt lub pracę, umowę o pracę, D-nummer lub ID-nummer. Norweskie urzędy skarbowe automatycznie rozpowszechniają aktualizowaną raz do roku broszurę na temat podatków („Hva blir skatten"). Pracodawca jest zobligowany do potrącenia podatku przed wypłaceniem wynagrodzenia. Podatki pochłaniają około 35% do 40% dochodu, przy czym w kwocie tej zawarte są już ubezpieczenie chorobowe i społeczne. Nie oblicza się składki przy dochodzie mniejszym niż 39.600 koron brutto rocznie. Osoby pracujące na zasadzie samozatrudnienia płacą składkę w wysokości 10,7 % dochodu brutto rocznie. Inne osobiste przychody, np. emerytury, opodatkowane są 3 % składką. Dla cudzoziemców stosuje się 10-procentową standardową ulgę (max. 40.000 koron), na którą można się zdecydować zaraz przy wystawianiu karty podatkowej. Podstawowa stawka podatku VAT (merverdiavgift) od 01 stycznia 2005 roku wynosi 25% w odniesieniu do większości towarów i usług. Niektóre produkty i usługi obłożone są stawkami preferencyjnymi 13% lub 8%. Niektóre z dóbr i usług są wyłączone z naliczania podatku VAT . Kto uchyla się od płacenia wymaganego podatku VAT, może zostać pociągnięty do odpowiedzialności karnej.

Telefony alarmowe i informacyjne:

Straż pożarna (Brann) – **110**
Policja (Politi) – **112**

Stosunkowo łatwo znaleźć pracę w przemyśle rybnym

Pomoc medyczna (Ambulanse) – **113**
Informacja telefoniczna (krajowa) – **180**
Informacja telefoniczna (międzynarodowa) – **181**
Wysyłanie telegramów (z telefonu prywatnego i publicznego) - **0138**

Adresy polskich placówek dyplomatycznych:

Ambasada RP w Oslo
Olav Kyrres Plass 1, 0244 Oslo
tel: (0047) 24 110 850/851
fax: (0047) 22 444 839
e-mail: ambpol@online.no
http://www.oslo.polemb.net/

Ambasada Królestwa Norwegii w Warszawie
ul. Chopina 2A, 00-559 Warszawa
tel.(22) 696 40 30
fax: (22) 628 09 38
Godziny urzędowania: pon.–pt. 8:30 –15:30
http://www.amb-norwegia.pl

Dział Konsularny Ambasady Norwegii w Warszawie
ul. Chopina 2A, 00-559 Warszawa
tel. (22) 629 09 36
fax: (22) 629 80 05
Godziny urzędowania: pon.–pt. 10–13 (oprócz środy)
Sekretarz Pan Frode Hande

Konsulat Królestwa Norwegii w Gdyni
ul. T. Wendy 15, 81-341 Gdynia
tel. (58) 661 80 04
fax: (58) 661 80 05
e-mail: norconsulate@mar-law.pl
Godziny urzędowania:
pon., śr., pt. 10.00–12.00
Konsul Honorowy: Pan Michał Rzeszewicz

Konsulat Królestwa Norwegii w Krakowie
ul. Mazowiecka 25, 30-019 Kraków
tel. (12) 633 03 76
fax: (12) 633 03 51
e-mail: norkons_kr@wp.pl
Godziny urzędowania:
pon.-pt. 10:00-13:00
Konsul Honorowy: Pan Marian Mikołajski

Konsulat Norwegii w Szczecinie
Al. Niepodległości 17, 70-412 Szczecin
tel. (91) 812 14 30
fax: (91) 812 14 35
e-mail: konsulat@inet.com.pl
Konsul Honorowy: Pan Jan Antoni Kubiak

Oprac. na podstawie www.eures.praca.gov.pl

Aktualna sytuacja na regionalnym rynku pracy

Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie śląskim – III kwartał 2007 r.

Według stanu na 30.09.2007 r. w województwie śląskim zarejestrowanych było 175,1 tys. bezrobotnych. W ciągu roku ich liczba obniżyła się o 69,2 tys. osób (tj. o 28,3%).

Najwyższą liczbę bezrobotnych zanotowano w Częstochowie (12,1 tys.), a najniższą w powiecie bieruńsko-lędzińskim (1,4 tys.).

panie stanowiły ponad 70% wszystkich bezrobotnych (Żory – 77,8%, Jastrzębie Zdrój – 72,7%, Rybnik – 72,3%, powiat rybnicki – 73,6% i powiat pszczyński – 71,5%).

Wybrane dane dotyczące śląskiego bezrobocia wg stanu na koniec poszczególnych kwartałów prezentuje poniższa tabela.

rośnie procentowy udział tej subpopulacji wśród zarejestrowanych (z 19,1% we wrześniu 2006 r. do 23,4% obecnie).

Nadal znaczącą grupą są długotrwale bezrobotni[1]. Stanowią oni 63,2% całej zbiorowości bezrobotnych (110,7 tys. osób). Zdecydowana większość z nich to kobiety (64,8%).

Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia w województwie śląskim. Stan w końcu kwartału

Wyszczególnienie	2006 rok				2007 rok		
	31 marca	30 czerwca	30 września	31 grudnia	31 marca	30 czerwca	30 września
Bezrobotni zarejestrowani ogółem w tym:	***287 365***	***258 921***	***244 322***	***229 819***	***221 409***	***189 565***	***175 078***
- kobiety	160 071	150 926	146 781	137 357	131 151	115 469	108 684
- poprzednio pracujący	214 430	191 506	179 241	171 804	167 689	144 190	132 276
- zarejestrowani po raz pierwszy	81 085	75 341	72 190	64 093	58 833	50 601	46 551
- z prawem do zasiłku	33 986	29 131	25 790	25 703	24 823	21 650	18 705
- zamieszkali na wsi	53 637	46 896	44 007	43 226	41 086	34 838	32 712
- osoby w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki	13 789	7 2,33	11 621	10 243	9 101	4 117	6 614
Stopa bezrobocia	***15,6%***	***14,2%***	***13,5%***	***12,8%***	***12,3%***	***10,6%***	***9,8%***

We wrześniu br. na Śląsku bez pracy pozostawało 108,7 tys. kobiet, a ich udział wśród ogółu zarejestrowanych wynosił 62,1%. Biorąc pod uwagę podział terytorialny regionu, najwyższą liczbę bezrobotnych pań odnotowano w Częstochowie (6,6 tys. kobiet) i w Sosnowcu (6,1 tys.). Uwzględniając udział kobiet w ogólnej liczbie zarejestrowanych stwierdzamy, że w pięciu powiatach

W końcu września 2007 r. co szósty zarejestrowany był osobą młodą, w wieku do 25 lat (29,7 tys. osób). Duża część tej grupy to kobiety – 64,1%. W ciągu roku bezrobocie młodzieży spadło o 19,9 tys. osób.

W ewidencjach powiatowych urzędów pracy pozostawało 41,0 tys. osób powyżej 50 roku życia (wrzesień 2006 r. - 46,7 tys. osób). Przy spadku ogólnej liczby bezrobocia,

Wśród ogółu bezrobotnych na Śląsku:

- blisko jedna trzecia (56,7 tys.) to osoby bez kwalifikacji zawodowych. Dominującą część tej grupy stanowią kobiety (64,6%);
- nieco ponad 9,0 tys. bezrobotnych samotnie wychowywało co najmniej jedno dziecko do lat siedmiu. Zaledwie 4,7% osób w tej grupie stanowią mężczyźni;

- zarejestrowanych było 8,1 tys. niepełnosprawnych. W tej grupie obserwuje się nieznaczną przewagę kobiet - 53,1%.

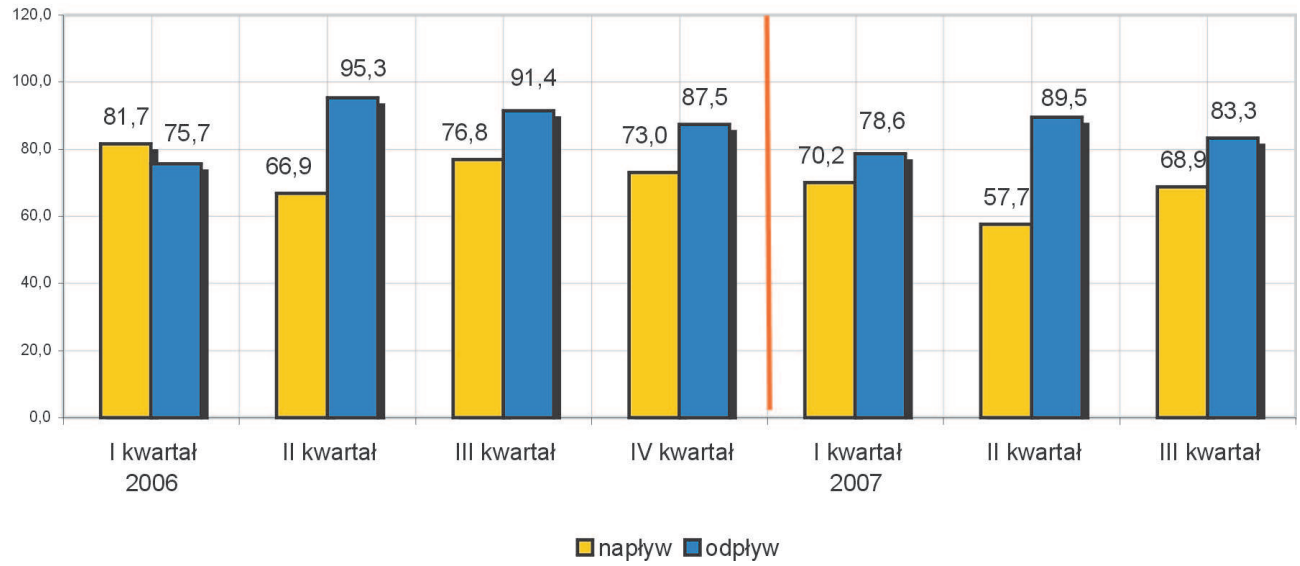
W trzecim kwartale br. w powiatowych urzędach pracy zarejestrowało się 68,9 tys. osób (napływ), a liczba wyłączeń (odpływ) dotyczyła 83,3 tys. bezrobotnych.

wyłączeń z tytułu samozatrudnienia. W pierwszych dziewięciu miesiącach br. dotację na podjęcie działalności gospodarczej otrzymało 2,8 tys. osób (rok wcześniej – analogicznie 2,2 tys.).

Bez względu na obserwowany rok sprawozdawczy stwierdzamy, że drugą przyczyną wyłączeń było niepotwierdzenie gotowości do pracy (I-IX/ 2007 r. - 34,7%, I-IX/ 2006 r. – 35,6%).

13,4 tys.). Coraz bardziej popularne stawało się rozpoczęcie stażu (I-IX/ 2007 r. - 14,3 tys. osób, wobec 13,4 tys. osób rok wcześniej). Znacząco wzrosła liczba bezrobotnych wyłączonych z tytułu rozpoczęcia prac społecznie użytecznych (I-IX/ 2007 r. - 4,1 tys., rok wcześniej - 2,7 tys. osób).

Liczba osób rejestrujacych się (napływ) i wyrejestrowanych (odpływ) w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego wg kwartałów - dane w tys.



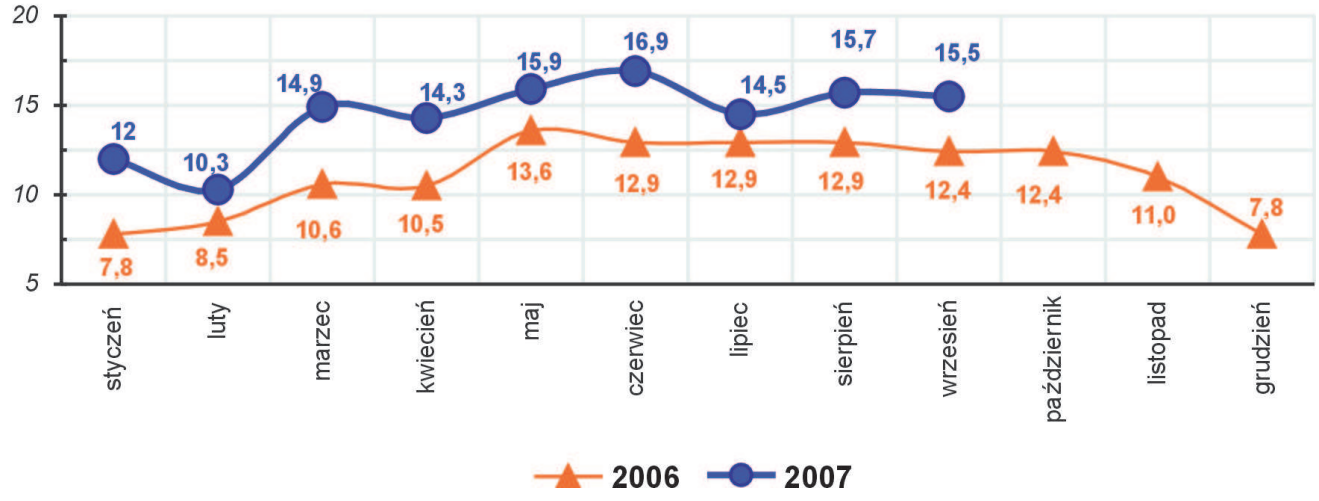
Globalnie, w okresie od stycznia do września 2007 r. z ewidencji bezrobotnych wyłączono 251,5 tys. osób. Niezmiennie w strukturze „odpływu" najważniejszą przyczynę stanowiło podjęcie pracy (blisko 38,9%; rok wcześniej – 42,8%). W stosunku do okresu sprzed roku wzrosła liczba

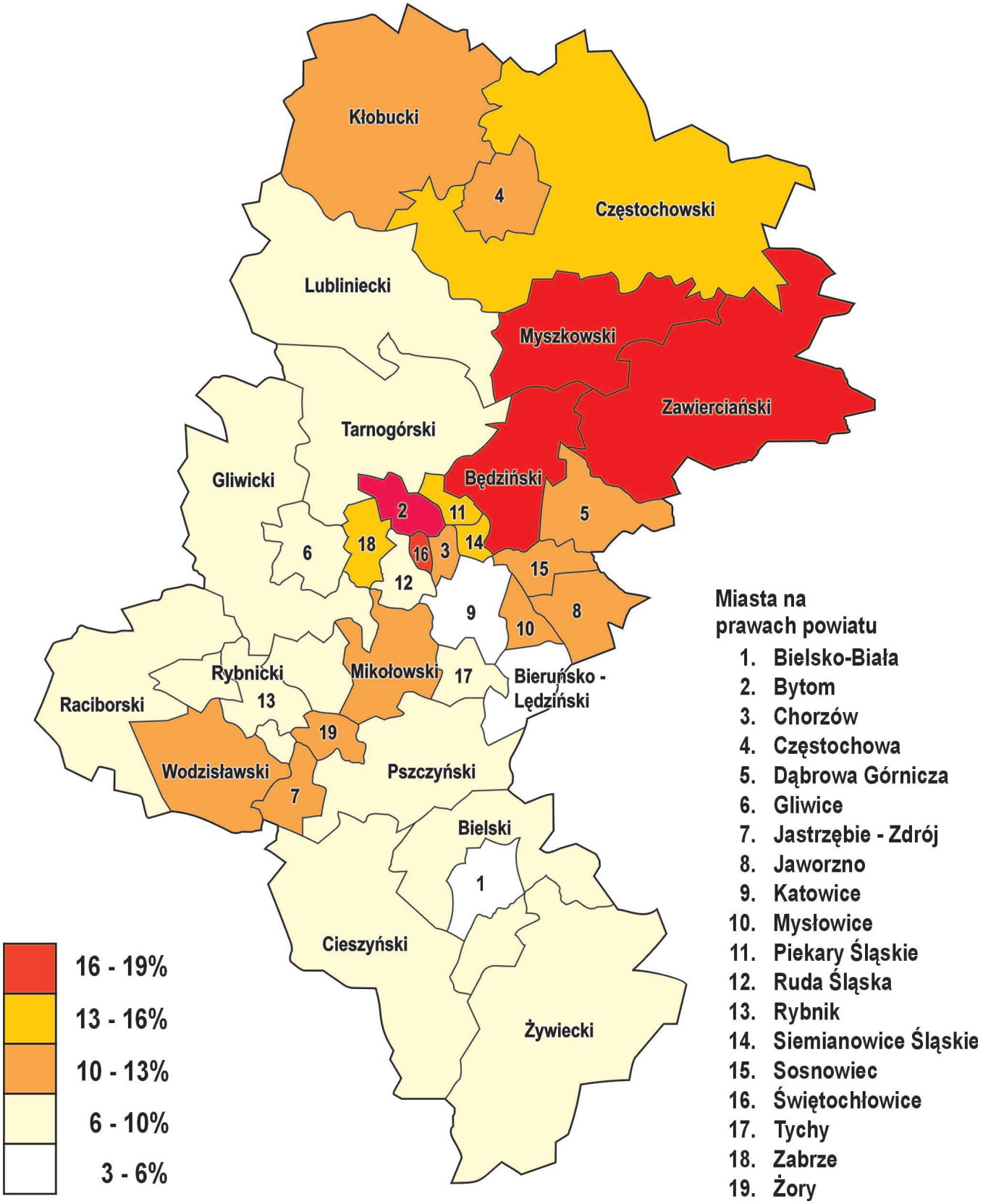
W okresie od stycznia do stycznia do września 2007 r. co szesnasty (6,4%; 16,0 tys. osób) bezrobotny utracił status z powodu rozpoczęcia szkolenia (analogiczny okres 2006 roku – 5,1%;

W okresie od stycznia do września br. pracodawcy zgłosili do powiatowych urzędów pracy województwa śląskiego 130,1 tys. ofert zatrudnienia, czyli o 27,8 tys. więcej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego.

[1] *pozostający bez pracy przez 12 miesięcy na przestrzeni ostatnich 24 miesięcy*

Liczba ofert pracy zgłaszanych do śląskich powiatowych urzędów pracy. Dane w tys. ofert



STOPA BEZROBOCIA W POWIATACH WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO

Stan na 30 września 2007