



ISSN 1507 - 2010

BIULETYN INFORMACYJNY

WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W KATOWICACH

PAŹDZIERNIK 2008

NR 0010/08



CZESNE NIŻSZE O 9 TYSIĘCY

Dofinansowanie studiów poddyplomowych dla osób bezrobotnych, zagrożonych zwolnieniem i pracowników po 45 roku życia

str. 12

ZAMÓWIONY KAPITAŁ

Preferowane kierunki studiów

str. 7



W NUMERZE

WYDARZYŁO SIĘ	str. 3
POMOC I WSPARCIE rozmowa z Haliną Misiewicz, dyrektor Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Województwa Śląskiego	str. 4
ZAMÓWIIONY KAPITAŁ	str. 7
WYMIANA DOŚWIADCZEŃ	str. 9
SZKOLENIA W HERBACH	str. 10
TATA NA MACIERZYŃSKIM?	str. 11
CZESNE NIŻSZE O 9 TYSIĘCY	str. 12
PO SONDAŻU	str. 13
SZANSA DLA WSI	str. 14
PRZEZ CAŁE ŻYCIE	str. 15
MAGAZYNIER Z CASTINGU	str. 16
BEZPIECZEŃSTWO PRACY rozmowa z Tadeuszem Zajęcym, Głównym Inspektorem Pracy	str. 17
AUSTRIA	str. 18
AKTUALNA SYTUACJA NA REGIONALNYM RYNKU PRACY	str. 21

WYDAWCA:

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
40 – 048 Katowice,
ul. Kościuszki 30
tel. +48 32 757 33 07


ADRES REDAKCJI

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
40 – 048 Katowice,
ul. Kościuszki 30

ZESPÓŁ REDAKCYJNY:

Aleksandra Skalec, Robert Żurek, Joanna
Lidochowska, Katarzyna Stotko, Anna Bursig,
Łukasz Karkoszka, Zbigniew Markowski

OPRACOWANIE:

graficzne, dziennikarskie, skład i druk:
 s.c.; J. Lidochowska, K. Stotko
ul. Dolna 1
42 – 600 Tarnowskie Góry



Szanowni Państwo!
Październik to miesiąc, w którym rozpoczyna się rok akademicki. Pod względem liczby studentów województwo śląskie plasuje się na drugim miejscu w kraju. Z tego też powodu, wiele miejsca na łamach naszego październikowego Biuletynu poświęcamy szkolnictwu wyższemu.

Z badań przeprowadzonych przez TNS OBOP wynika, że w przyszłym roku w naszym kraju zabraknie ponad 55 tysięcy inżynierów różnych specjalności. Za kolejnych pięć lat deficyt pogłębi się do 76 tysięcy. Aby zapobiegać tej niekorzystnej tendencji, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego wdraża w życie program „Kształcenie zamawiane”: w zamian za wybór odpowiedniego kierunku studiów proponując młodym ludziom pomoc w formie stypendium. Docelowo program objąć ma 21 tysięcy osób.

W Biuletynie piszemy o zmianach, które znalazły się w projekcie nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, związanych z finansowaniem studiów podyplomowych ze środków Funduszu Pracy. Do tej pory z takiej pomocy korzystać mogły tylko osoby bezrobotne. Nowe przepisy poszerzają grupę beneficjentów np. o osoby pracujące, którym grozi utrata zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy czy pracowników w wieku 45 lat i powyżej. Co niezwykle istotne, zwiększyć ma się także kwota dofinansowania – nawet do dziewięciu tysięcy złotych. Jeżeli projekt zostanie przyjęty przez Sejm, będzie to ogromna szansa dla bezrobotnych, poszukujących pracy oraz niektórych pracowników na bezpłatne podwyższenie swoich kwalifikacji zawodowych. Warto również uwzględnić możliwość częściowego sfinansowania studiów podyplomowych ze środków unijnych, rozdysponowanych w ramach Poddziałania 2.1.1. „Rozwój kapitału ludzkiego przedsiębiorstw” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Dzięki tym środkom, pracownicy przedsiębiorstw uczestniczący w studiach podyplomowych już wkrótce będą mogli liczyć na dofinansowanie sięgające nawet 80 procent wydatków bezpośrednio związanych z realizacją danego kierunku.

Poświęcając wiele uwagi szkolnictwu wyższemu, nie zapominamy jednak o innych formach kształcenia zawodowego. „Upowszechnianie kształcenia ustawicznego w formach szkolnych” to nazwa Działania 9.3 PO KL. W sierpniu Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach rozstrzygnął konkurs na projekty, których celem jest poszerzenie kwalifikacji pracujących mieszkańców naszego regionu i rozwijanie ich nowych umiejętności. Wylonione w ramach konkursu firmy, obejmą wsparciem na terenie naszego województwa ponad 3600 Beneficjentów – osoby w wieku 25 – 64 lata oraz nieuczące się od 18 do 24 roku życia. Rozstrzygnęliśmy także pierwszy konkurs zorganizowany w ramach Działania 6.3 „Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich” PO KL, którego celem jest pomoc mieszkańcom śląskich wsi w przygotowaniu ich do podjęcia pracy w zawodach pozarolniczych. Informacje dotyczące rozstrzygniętych konkursów znajdziecie Państwo odpowiednio w artykułach: „Przez całe życie” oraz „Szansa dla wsi”.

W Biuletynie poruszamy również temat współpracy pomiędzy urzędami pracy a jednostkami będącymi w gestii Centralnego Zarządu Służby Więziennej. O aktywizacji zawodowej osób opuszczających mury więzienne na przykładzie Zakładu Karnego w Herbach mówimy w artykule „Bez powtórnego uwięzienia”.

Gościem specjalnym wydania jest Halina Misiewicz, dyrektor Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Województwa Śląskiego, która przedstawia m.in. jakie działania podejmują ośrodki pomocy społecznej, by przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu, ubóstwu czy przemocy w rodzinie.

W numerze znajdą też Państwo wywiad z Ministrem Tadeuszem Zajęcym, Głównym Inspektorem Pracy, który gościł ostatnio w naszym regionie na zaproszenie Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia.

Życzę Państwu miłej lektury
Przemysław Koperski
dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Katowicach

WYDARZYŁO SIĘ

Nowy rok akademicki

Uczelnie w całym kraju zainaugurowały nowy rok akademicki. W województwie śląskim w 30 szkołach wyższych (10 państwowych, 20 niepaństwowych) naukę kontynuuje ok. 200 tys. osób. Tym samym, nasz region plasuje się na drugim miejscu – po mazowieckim, a przed małopolskim – pod względem liczby studentów.

Największą ze śląskich uczelni jest Uniwersytet Śląski, kształcący na 41 kierunkach ok. 40 tysięcy osób.

Spotkanie WRZ

22 września w Wiśle odbyło się wspólne posiedzenie Wojewódzkich Rad Zatrudnienia województw śląskiego i opolskiego. Obok członków WRZ, w obradach udział wzięli dyrektorzy Wojewódzkich Urzędów Pracy z Opola oraz Katowic, przedstawiciele Urzędów Marszałkowskich wspomnianych województw, a także przewodniczący konwentów powiatowych urzędów pracy. Organ kontroli przestrzegania prawa pracy reprezentowali **Tadeusz Zając** – Główny Inspektor Pracy i równocześnie członek Naczelnej Rady Zatrudnienia oraz **Teresa Różańska** – Okręgowy Inspektor Pracy w Katowicach.

Podczas spotkania podjęto dyskusję na temat kontroli legalności zatrudnienia, którą od 1 lipca zajmuje się Państwowa Inspekcja Pracy (wcześniej inspektor pracy zawiadamiał o nielegalnym zatrudnieniu wojewodę i dopiero z jego polecenia reagowano na przestępstwo; obecnie PIP współpracuje bezpośrednio z urzędami pracy).

Omówiono również sytuację na regionalnych rynkach pracy woj. opolskiego i śląskiego oraz przedstawiono aktualny poziom wdrażania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki przez WUP Opole i WUP Katowice.

Urzędy dla regionu

„Działania publicznych służb zatrudnienia na regionalnym rynku pracy” to temat seminarium zorganizowanego z inicjatywy WUP Katowice 18 – 19 września w Szczyrku. Podczas spotkania omówiono aktualną, a także przewidywaną sytuację na rynku pracy. Przedstawiono także poziom wdrażania programów finansowanych przez Fundusz Pracy, mających na celu aktywizację osób bezrobotnych oraz stan realizacji projektów współfinansowanych z EFS. Dyskusja objęła również kwestie związane ze zmianami do Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zaproponowanymi przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Śląskie na drugim miejscu w kraju

Liczba bezrobotnych w woj. śląskim systematycznie maleje. Na koniec sierpnia w rejestrach powiatowych urzędów pracy odnotowano 122 357 osób – tj. o 2 592 mniej niż w lipcu; o 57,5 tys. mniej w porównaniu z sierpniem 2007 roku. Najwięcej pozostających bez pracy jest w Częstochowie (7,5 tys.), Sosnowcu (7,1 tys.) i Bytomiu (7 tys.), najmniej – w Żorach (1,3 tys.), w powiatach: bieruńsko – lędzińskim (0,8 tys.) i rybnickim (1 tys.). Większość zarejestrowanych w śląskich urzędach pracy to kobiety – 76,3 tys. (62,4% ogółu). Stopa bezrobocia w woj. śląskim na koniec lipca wyniosła 7,1 proc., co dało naszemu regionowi drugie miejsce w kraju (za Wielkopolską – 6,2 proc.).

W sierpniu do śląskich powiatowych urzędów pracy wpłynęło 12 139 ofert zatrudnienia – tj. o 3 559 mniej (22,7 proc.) w porównaniu z sierpniem roku ubiegłego.



Spotkanie przedstawicieli Wojewódzkich Rad Zatrudnienia województw śląskiego i opolskiego



Przemysław Koperski, dyrektor WUP, podczas Seminarium przedstawił sytuację na śląskim rynku pracy



POMOC I WSPARCIE



**Rozmowa
z Haliną
Misiewicz,
dyrektorem
Regionalnego
Ośrodka
Polityki
Społecznej
Województwa
Śląskiego.**

— Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego jako wojewódzka samorządowa jednostka organizacyjna funkcjonuje od 2000 roku. Proszę powiedzieć, czym zajmuje się ta instytucja i do kogo jest skierowana państwa oferta?

— Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego realizuje zadania samorządu województwa określone w ustawie o pomocy społecznej. Należą do nich między innymi opracowanie, aktualizowanie i realizacja strategii wojewódzkiej w zakresie polityki społecznej, obejmującej w szczególności programy dotyczące przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, wyrównywania szans osób niepełnosprawnych, pomocy społecznej oraz profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych. Ważnym zadaniem Ośrodka jest prowadzenie kształcenia ustawicznego dla kadr pomocy i integracji społecznej z terenu województwa śląskiego. Realizując zadania statutowe, ROPS wspiera samorządy lokalne, zakłady opieki zdrowotnej oraz organizacje pozarządowe – w ramach ogłoszonych konkursów ofert. Ponadto Ośrodek podejmuje działania związane z inspirowaniem i promowaniem nowych rozwiązań w zakresie pomocy społecznej, prowadzi bank danych o wolnych miejscach w placówkach opiekuńczo – wychowawczych na terenie województwa, Internetową Bazę Informacyjną Służb Społecznych (IBISS) oraz sporządza bilans potrzeb w zakresie pomocy społecznej. Od 2004 roku Ośrodek pełni funkcję instytucji właściwej w związku z udziałem naszego kraju w koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w przypadku przemieszczania się osób w granicach Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Ośrodek nasz realizuje również programy dofinansowane ze środków Unii Europejskiej. Obecnie prowadzone są działania związane z kształceniem i doradztwem dla kadr pomocy i integracji społecznej w ramach Poddziałania 7.1.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 – 2013.

— Proszę scharakteryzować, jaka jest aktualnie sytuacja śląskich rodzin? Co mówią raporty?

— Na sytuację rodzin zamieszkałych w województwie śląskim wpływają czyn-

niki ekonomiczno – społeczne, kulturowe oraz trendy demograficzne obserwowane w niemal całej Europie. Kondycję społeczno – ekonomiczną rodzin w regionie określa m.in. liczba rodzin objętych pomocą społeczną. W 2007 roku było ich ponad 154 tys. – to prawie 423 tys. osób. Stanowiło to ponad 9% ludności naszego regionu. Najczęstszymi powodami udzielania pomocy rodzinom były bezrobocie i ubóstwo.

Pomiędzy wielkością gospodarstw domowych, a faktem korzystania ze wsparcia pomocy społecznej zachodzi silna korelacja dodatnia.

Wiele rodzin z obszaru województwa śląskiego utrzymuje się z pracy podejmowanej za granicą. Z analiz prowadzonych przez Dział Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego ROPS wynika, że na przestrzeni lat 2004 – 2008 dynamicznie wzrasta liczba spraw i wniosków w związku z koordynacją świadczeń rodzinnych, składanych przez rodziny, w których pojawia się element transgraniczny. Liczba ta wynosiła: w roku 2004 – 497 (od maja 2004 r.), w roku 2005 – 1497, w roku 2006 – 5903, w roku 2007 – 15062. Do końca sierpnia 2008 roku wpłynęło 11341 spraw.

Dzisiejsi rodzice doświadczają trudności w godzeniu obowiązków życia zawodowego i rodzinnego. W związku ze zjawiskiem migracji zarobkowych, mówi się o rodzinach rozłączonych (czasowo niepełnych) lub o tzw. „małżeństwach weekendowych”, spotykających się jedynie w czasie wolnym od pracy. Wyjazdy zarobkowe rodziców negatywnie oddziałują na ich dzieci. Najtrudniejsze dla dziecka sytuacje to te, w których dom opuszczają oboje rodzice (matka i ojciec). Rodzice – emigranci najczęściej zostawiają w kraju dzieci pod opieką dziadków, krewnych, starszego rodzeństwa, sąsiadów oraz w ośrodkach opiekuńczo – wychowawczych. Negatywnym skutkiem tzw. eurosieroctwa są zaburzenia emocjonalne u dzieci, rosnące problemy z nauką, podejmowanie zachowań ryzykownych oraz wzrost przestępczości.

Analizując problem wpływu migracji zarobkowych na sytuację dziecka w rodzinie, należy pamiętać zarówno o korzyściach, jak i niebezpieczeństwach związanych z takimi wyjazdami, ale także o poważnych i wieloaspektowych kosztach pozostawiania rodziny w sytuacji bezrobocia w kraju. Analogicznie do

dziedziczenia bezrobocia, w wielu rodzinach można mówić o pewnym trendzie dziedziczenia stylu życia rodzinnego, w który wpisana jest rozłąka z przyczyn ekonomicznych. Pojawia się nowe zagrożenie w postaci kulturowo – społecznego usankcjonowania modelu rodziny funkcjonującej w stanie permanentnej rozłąki małżonków.

Współczesną rodzinę dotyczą zmiany kulturowe takie jak: pluralizm norm i wartości, wielość i różnorodność stylów życia, indywidualizm i orientacja na sukces. Ponadto na Śląskie rodziny oddziałują trendy demograficzne. Są to między innymi: ujemny przyrost naturalny, starzenie się społeczeństwa, wzrost liczby rozwodów czy wzrost odsetka związków nieformalnych.

Zagadnienia dotyczące problematyki dziecka i rodziny zostały szeroko zdiagnozowane w programie operacyjnym na lata 2008 – 2013 „Warunki i jakość życia dzieci i młodzieży w województwie śląskim – szanse i zagrożenia”, który został przyjęty do realizacji podczas XXVIII sesji Sejmiku Województwa Śląskiego 24 września tego roku.

— Jakie przedsięwzięcia podejmuje ROPS w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie i zjawisku ubóstwa?

— Przede wszystkim organizowane są szkolenia dla różnych grup zawodowych (pedagogów, pracowników socjalnych, psychologów, terapeutów), w tym dla osób pracujących z ofiarami i sprawcami przemocy domowej. ROPS organizuje otwarty konkurs ofert na realizację zadań Województwa Śląskiego w dziedzinie profilaktyki i rozwiązywania problemów uzależnień – przeciwdziałanie alkoholizmowi, w ramach Programu Współpracy Województwa Śląskiego z Organizacjami Pozarządowymi na rok 2008, mający na celu wsparcie między innymi działań podejmowanych przez organizacje społeczne, w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie z problemem alkoholowym. Ponadto publikowane są informatory o placówkach działających na rzecz wsparcia osób i rodzin dotkniętych problemem uzależnienia i przemocy domowej.

W zakresie przeciwdziałania zjawisku ubóstwa organizowany jest Otwarty konkurs ofert na realizację zadań Województwa Śląskiego w dziedzinie polityki społecznej, mający na celu wsparcie

działań służących m.in. kompensowaniu niedoborów wychowawczych oraz wyrównywaniu szans dzieci i młodzieży ze środowisk defaworyzowanych w dostępie do edukacji, kultury i wypoczynku; aktywizacji społecznej oraz osłonie socjalnej osób, rodzin, grup ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym i tworzeniu warunków do zachowania samodzielności i niezależności osób niepełnosprawnych i ich rodzin, a także integracji społecznej osób niepełnosprawnych i ich rodzin oraz kształtowaniu właściwych postaw społecznych wobec niepełnosprawności.

— W ramach Strategii Polityki Społecznej Województwa Śląskiego na lata 2006 – 2020 powołano Komitet ds. Wojewódzkiej Strategii Polityki Społecznej. Wyznaczył on kierunki prac nad Strategią oraz powołał zespoły zadaniowe, z których jeden zajął się przeciwdziałaniem i zapobieganiem wykluczeniu społecznemu. Temu zagadnieniu poświęcona była nawet specjalna konferencja oraz wydana po niej publikacja. Jakże sposoby rozwiązywania problemu wykluczenia społecznego zaproponował Komitet?

— Uwzględniając sugestie zespołu zadaniowego ds. przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, po pierwsze Komitet określił kierunki działań zmierzające do zidentyfikowania przyczyn wykluczenia; po drugie – prowadzenia i wspierania działań na rzecz włączenia osób, rodzin i grup do życia społecznego; po trzecie – wspierania systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego kadr służb pomocy społecznej; po czwarte – rozwoju bazy instytucjonalnej, w szczególności pomocy społecznej oraz do wspierania rozwoju organizacji społecznych.

Problem wykluczenia społecznego osób, grup i rodzin zamieszkujących województwo śląskie jest przez nas na bieżąco diagnozowany. Na temat przyczyn wykluczenia społecznego i przeciwdziałania temu zjawisku powstały w ROPS takie publikacje jak: „Wykluczenie – Rewitalizacja – Spójność społeczna” (2004), „Zapobieganie wykluczeniu społecznemu” (2005), „W obliczu starości”, „W obliczu starości – opis projektu i dobrych praktyk” (2007), „Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych” (2008). Organizujemy konferencje, seminaria oraz szkolenia poświęcone różnym obszarom polityki

społecznej, w tym zjawisku wykluczenia społecznego. Samorząd Województwa Śląskiego realizuje również zadania z zakresu kształcenia i doskonalenia zawodowego kadr służb pomocy i integracji społecznej, które podejmują działania na rzecz włączenia osób, rodzin i grup do życia społecznego.

— Jak zaktywizować zawodowo osoby bezrobotne z naszego województwa, zwłaszcza te zagrożone wykluczeniem społecznym?

— W 2007 roku, przy wsparciu finansowym pochodzącym z Europejskiego Funduszu Społecznego, zrealizowany został projekt pt. „Pracownik socjalny – profesjonalista w działaniach na rzecz grup defaworyzowanych”. Jego celem było podniesienie kwalifikacji i umiejętności zawodowych pracowników ośrodków pomocy społecznej, doskonalenie warsztatu pracy socjalnej oraz promocja działań integracyjnych zapewniających grupom defaworyzowanym równy dostęp do życia społecznego i zawodowego. ROPS organizuje wiele form wsparcia przygotowujących kadry pomocy i integracji społecznej do pełnienia roli beneficjentów projektów systemowych realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Dzięki projektom współfinansowanym ze środków EFS, możliwe jest zwiększanie zakresu działań na rzecz promocji aktywnej integracji i upowszechniania pracy socjalnej. W ramach realizacji projektu pt. Kształcenie i doradztwo dla kadr pomocy i integracji społecznej województwa śląskiego, prowadzimy wiele pozaszkolnych form doskonalenia zawodowego, dzięki którym beneficjenci projektu, doskonaląc swój warsztat pracy, poznają m.in. nowe narzędzia aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. W ramach omawianego projektu przygotowywane są również seminaria dotyczące inicjowania partnerstw pomiędzy służbami zatrudnienia i instytucjami pomocy i integracji społecznej. Projekt realizowany jest zgodnie z celami określonymi w odnowionej Strategii Lizbońskiej oraz z celami polityki spójności Unii Europejskiej.

ROPS wspiera też działania podejmowane przez różne instytucje na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Duże znaczenie ma tutaj wsparcie udzielane organizacjom pozarządowym

w ramach otwartych konkursów ofert (w ramach Programu Współpracy Województwa Śląskiego z Organizacjami Pozarządowymi na rok 2008), w tym w szczególności poprzez aktywizację społeczną oraz osłonę socjalną osób, rodzin i grup ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz pomoc instytucjom tworzącym centra integracji społecznej na terenie naszego województwa. Współpracujemy również z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, w ramach realizacji rządowych programów pomocy społecznej (zwłaszcza programu Świetlica, Praca i Staż – socjoterapia w środowisku gminnym) mających na celu promocję różnych form zatrudnienia subsydiowanego w środowisku lokalnym.

— **Do zadań ROPS należy także wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych, między innymi na rynku pracy. Na czym polegają działania w zakresie rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych?**

— Działania ROPS w zakresie rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych polegają na wspieraniu zadań z dziedziny polityki społecznej realizowanych przez organizacje społeczne (w ramach Programu Współpracy Województwa Śląskiego z Organizacjami Pozarządowymi na rok 2008). Odbywa się to poprzez tworzenie warunków do zachowania samodzielności i niezależności osób niepełnosprawnych i ich rodzin, poprzez integrację społeczną osób niepełnosprawnych i ich rodzin oraz kształtowanie właściwych postaw społecznych wobec niepełnosprawności.

— **W jakim zakresie współpracują państwo z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Katowicach? Jak układa się ta współpraca?**

— Z Urzędem współpracujemy przy realizacji dokumentów programowych z obszaru pomocy i integracji społecznej. Do najważniejszych, uchwalonych przez Sejmik Województwa Śląskiego dokumentów należą: Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego na lata 2000 – 2020, Strategia Polityki Społecznej Województwa Śląskiego na lata 2006 – 2020 oraz Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2007 – 2013. Ponadto w województwie śląskim reali-

zowany jest Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007 – 2013, w tym Priorytet VII Promocja integracji społecznej.

ROPS corocznie przygotowuje dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy informacje o zadaniach realizowanych w ramach Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia, a także opracowuje sprawozdania o stopniu realizacji tych zadań. Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia uwzględnia zapisy Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2008 rok oraz wyżej wymienione dokumenty strategiczne i operacyjne dotyczące województwa śląskiego.

Ważnym obszarem współpracy ROPS i WUP jest realizacja działań na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które wpisują się w PO KL. Są to przede wszystkim inicjatywy ukierunkowane na eliminowanie różnego rodzaju barier, na jakie napotykają te osoby. Problem dotyczy głównie długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych, imigrantów oraz osób opuszczających placówki opieki zastępczej czy zakłady karne, postrzeganych niekiedy przez pracodawców i otoczenie w sposób stereotypowy.

— **Od 2007 roku ROPS realizuje projekt systemowy „Kształcenie i doradztwo dla kadr pomocy i integracji społecznej województwa śląskiego”. Powstał on w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Do kogo jest on skierowany i co jest jego głównym celem?**

— Projekt ten dotyczy podnoszenia kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej oraz specjalistycznego doradztwa. W jego ramach udzielane jest wsparcie merytoryczne i metodyczne między innymi w zakresie rozwoju form aktywnej integracji oraz rozwoju kierunków pracy socjalnej, metod, nowych form i narzędzi wsparcia indywidualnego i środowiskowego, poprawy systemów zarządzania jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej.

Projekt kierowany jest do pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w naszym województwie. Beneficjenci ostateczni to pracownicy i wolontariusze instytucji pomocy i integracji społecznej. Potrzeba realizacji projektu wynika z konieczności stałego rozwoju zasobów ludzkich instytucji pomocy i integracji społecznej. Zmiany ustawodawcze i organizacyjne, budujące nowy

model pomocy społecznej w Polsce, promujący politykę opartą na instrumentach aktywizacji zawodowej, edukacyjnej, zdrowotnej i społecznej, wymagają nowej wiedzy i umiejętności – poszerzenia dotychczasowych kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Zakładanym rezultatem projektu jest stworzenie kompleksowego systemu kształcenia ustawicznego kadr służb społecznych w województwie śląskim. Zakładanym celem – profesjonalizacja usług pomocy społecznej.

— **Jednym z priorytetowych zadań instytucji działających w obszarze polityki społecznej, takich jak ROPS, jest wspieranie osób starszych w pełnieniu ról społecznych. W 2001 roku zapoczątkowany został projekt „W obliczu starości”. Na czym on polegał?**

— W ramach programu INTERREG IIC, zainicjowanego we współpracy Regionalnego Trójkąta Weimarskiego, powstał projekt „W obliczu starości”. Byłim liderem projektu, zaś nasi partnerzy to Arbeiterwohlfahrt Unterbezirk Dortmund (AWO) i Institut Régional du Travail Social du Nord – Pas de Calais z Lille. Projekt „W obliczu starości” realizowany był w okresie od lipca 2005 roku do końca 2006 roku. Głównymi celami projektu było zbudowanie sieci wymiany informacji i doświadczeń dotyczących problematyki osoby starszej w środowisku lokalnym oraz poznanie i upowszechnienie metod i narzędzi działań ukierunkowanych na aktywizację środowiska społecznego na rzecz osób starszych, a także partycypacji społecznej osób starszych. Temat projektu, jakim była wymiana informacji oraz dobrych praktyk w zakresie stworzenia warunków do zaspokajania potrzeb osób starszych, w szczególności potrzeb sprzyjających zachowaniu ich samodzielności i niezależności, został wybrany ze względu na szczególne znaczenie postępującego procesu starzenia się społeczeństw europejskich. Zwieńczeniem projektu była międzynarodowa konferencja pt. „W obliczu starości”, zorganizowana przez ROPS, która miała na celu podsumowanie zrealizowanych przedsięwzięć, upowszechnienie wspólnie wypracowanych w ramach podprojektu rozwiązań oraz prezentację dobrych praktyk. Materiały zgromadzone podczas seminariów i konferencji zostały wydane w formie publikacji książkowej.

Preferowane kierunki studiów

ZAMÓWIONY KAPITAŁ

Wdrażając program „Kształcenie zamawiane”, państwo proponuje osobom studiującym swoisty kontrakt. W zamian za wybór odpowiedniego kierunku studiów, znaczącej części studentów (około 50% z nich) daje stypendium – tysiąc złotych miesięcznie. Na pierwszym roku o tym, kto kwotę tę otrzyma, decydować będą wyniki nauki w liceum (konkurs świadectw) – w kolejnych – oceny ze studiów. Dodatkowo na każdą osobę objętą programem uczelnia otrzyma 14 tysięcy złotych za cały okres trzyletniej edukacji; oddzielnie finansowane będą zajęcia wyrównawcze, które – zdaniem wielu wykładowców – przydałyby się nie tylko na preferowanych kierunkach.

U źródeł pomysłu znajdują się dwa różne problemy – pierwszym z nich są potrzeby gospodarki. Z badań przeprowadzonych przez TNS OBOP wynika, iż w 2009 roku w kraju zabraknie więcej niż 55 tysięcy inżynierów różnych specjalności. Za kolejnych pięć lat deficyt pogłębi się do 76 tysięcy. Obszary kryzysu pokazuje też raport Głównego Urzędu Statystycznego. Z dokumentu wynika, iż pod koniec pierwszego półrocza 2007 roku nie obsadzonych pozostawało ponad 30 tysięcy stanowisk przeznaczonych dla specjalistów oraz pracowników technicznych średniego szczebla. Konsekwencje niestety trudno sobie wyobrazić – żyjemy przecież w świecie wysoko przetworzonych technologii, gdzie od innowacyjności, zdolności do szybkiego podejmowania i rozwiązywania bieżących problemów zależy wzrost gospodarczy. Mamy jednak sytuację, w której z jednej strony wiele osób szuka pracy, z drugiej zaś – praca dopomina się o człowieka. Aby jednak w naturalny sposób pogodzić obie tendencje, należy posłużyć się odpowiednimi mechanizmami – od przepływu informacji, przez rozwiązania prawne, aż do pozyskania odpowiednich funduszy. A pośrodku problemu

znajduje się element najistotniejszy – odpowiednia edukacja zakończona zdobyciem stosownych kwalifikacji.

Drugi z problemów dotyczy bezpośrednio samych studentów. Jak radosny nie byłby czas studiowania, w bardzo wielu przypadkach wiąże się z poważnym stresem – rynek pracy ma swoje prawa i nawet dobra uczelnia nie jest w stanie zagwarantować zatrudnienia odpowiadającego potrzebom i aspiracjom młodego człowieka.

Widać to wyraźnie w momentach gorszej sytuacji na rynku pracy: obłęzenie przeżywają wówczas szkoły wojskowe, które – choć stawiają rygorystyczne wymagania dotyczące warunków zdrowotnych czy dyscypliny, po zakończeniu nauki dają pracę odpowiadającą kwalifikacjom. Trudno nie zauważyć też kierowania się irracjonalnymi często modami w wyborze kierunku kształcenia – otwarty został więc olbrzymi obszar do działań państwa – polegający także na przekazaniu odpowiednich środków finansowych.

Na Uniwersytecie Śląskim już wiedzą, na co przeznaczyć te pieniądze: modelowanie matematyczne oraz biotechnologia

roślin użytkowych wzbogacone zostaną o zajęcia w języku angielskim, kursy specjalnościowe poszerzające wiedzę praktyczną, dodatkowe praktyki, warsztaty terenowe oraz wykłady ekspertów spoza uczelni. Jeśli do kwot bezpośrednio przeznaczonych na program „Kształcenie zamawiane” dodamy inne działania – takie jak chociażby „Wzmocnienie potencjału dydaktycznego Uczelni” (polegające na otwieraniu nowych kierunków studiów, inwestycji w szkolenia na odległość czy pomoc dla studentów niepełnosprawnych) otrzymamy całkiem spore wsparcie dla szkół wyższych.

W Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego nie ukrywają jednak, że to zaledwie wstępna część programu. Stypendia otrzyma bowiem jedynie 1500 studentów, a środki przeznaczone na rok akademicki 2008 – 2009 stanowią tylko 8% całego budżetu. Docelowo z oferty skorzystać ma 21 tysięcy osób. Pilotaż rządzi się jednak swoimi prawami – aby pierwsi studenci mogli zapisać się na dotowane kierunki, współpracę podjąć musiały dwa jeszcze – oprócz wymienionego – ministerstwa: Ministerstwo Finansów oraz Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

Komentuje prof. dr hab. Marek S. Szczepański, socjolog:



— Ministerialna idea finansowego wsparcia kierunków deficytowych na rodzimych uczelniach wydaje się słuszna, choć ortodoksyjni miłośnicy rynku stwierdzą, że to powrót do idei interwencjonizmu państwowego. Nawet jeśli tak jest, to działania tego typu przywrócić mogą względną równowagę między zawodami deficytowymi i nadwyżkowymi w społecznościach lokalnych i regionalnych. Najjaśniejszej. W ciągu ostatnich dwóch dekad doszło bowiem nie tylko do pożądanej rewolucji edukacyjnej, gwałtownego wzrostu poziomu skolaryzacji na poziomie wyższym, skorelowania wykształcenia z uposażeniem finansowym, ale także do głębokiej deformacji w edukacji polskiej młodzieży akademickiej. Rodzime uczelnie kształciły przede wszystkim na kierunkach pedagogicznych i zarządczych, a w znacznie mniejszym – inżynierskich i przyrodniczych. Nierzadko pojawiało się pytanie kogo będą uczyć polscy pedagodzy, zważywszy na niż demograficzny, i czym zarządzać absolwenci kierunków managerskich w warunkach konsolidacji firm i nielicznych już wakatów kierowniczych. Mam pełną świadomość, że wykształcenie humanistyczne i społeczne daje wiedzę ogólną i cywilizacyjne oglądzenie, ale wymogi rynków pracy są nieubłagane. Brakuje tysięcy inżynierów, a zapotrzebowanie na nich zgłaszają również kraje Unii Europejskiej, której Rzeczpospolita od ponad czterech lat jest członkiem. Stąd pochwała decyzji o kierunkach zamawianych, a jednocześnie pewność, że sterowanie rynkiem edukacji na dłuższą metę nie jest możliwe, ani potrzebne.

Jak głosi komunikat MNiSW – Pilotaż ma na celu przetestowanie ścieżek prawnych i legislacyjnych. Zapewne także organizacyjnych, bo w tym roku cała operacja ruszyła dość późno: przyjmowanie zgłoszeń uczelni do programu zakończono pod koniec czerwca. Bez wątplenia informacja o stypendiach mogła mieć wpływ na decyzje o wyborze tego, a nie innego kierunku – gdyby oczywiście została podana kandydatom wcześniej. Z lektury stron internetowych szkół wyższych województwa śląskiego biorących udział w projekcie wynika jednak, iż nawet tak krótki czas wykorzystają dobrze, a stypendialna zachęta wystarczy, by przyciągnąć zainteresowanych. Premia za kierunek faktycznie zdaje się wymagać dopracowania – już dziś odzywają się głosy (także w środowisku studenckim) mówiące, że być może za państwowe pieniądze wykształcimy ludzi zmywających później na czynia w zupełnie innej części Europy.

Nie ulega jednak wątpliwości, że program „Zamawiane kształcenie” jest krokiem w oczekiwany przez środowiska naukowe kierunku. Z jednej strony daje wsparcie: nie sztuczne, mierzone dotacjami przydzielonymi bez wyraźnych kryteriów, lecz połączone z konkretnym miejscem nauki dla konkretnej osoby. Z drugiej strony stanowi niezły sprawdzian umiejętności uczelni: wygrają bowiem

Zamówienie kształcenia dotyczy:

1. Specjalności studiów związanych z zastosowaniem najnowocześniejszych technologii w medycynie, realizowanych na kierunkach:
 - inżynieria biomedyczna
 - mechatronika
2. Specjalności studiów związanych z energooszczędnymi technologiami w budownictwie, realizowanych na kierunkach:
 - budownictwo
 - inżynieria środowiska
 - energetyka
3. Specjalności studiów związanych z zastosowaniem technologii informacyjnych, realizowanych w ramach kierunków:
 - elektrotechnika
 - mechanika i budowa maszyn
 - automatyka i robotyka
4. Specjalności studiów związanych z zastosowaniem matematyki, na kierunku matematyka
5. Specjalności studiów związanych z biotechnologią medyczną lub biotechnologią rolniczą, na kierunku biotechnologia

te podmioty, które potrafią elastycznie reagować w zmieniającej się dynamicznie sytuacji oraz wypracować ofertę dobrą zarówno dla gospodarki, jak i samych studentów. Naukowcy nie pytają więc – czy wdrażać program, ale – dlaczego tak późno? Od dawna podnosili przecież sprawę wydatków na naukę i konieczność unowocześnienia polskich

uczelni. Beneficjentami mogą zostać także studenci, a w szerszej perspektywie – cała gospodarka. Całkowity koszt projektu wynosi 370 milionów euro – trudno jednak pieniądze tych nie traktować jak środków dobrze zainwestowanych w najważniejszy ze wszystkich kapitałów: kapitał ludzki.

Zbigniew Markowski

LISTA UCZELNI W PROGRAMIE „KIERUNKI ZAMAWIANE” Z WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO

Uczelnia	Profil kształcenia	Liczba studentów
Uniwersytet Śląski w Katowicach	kierunek: matematyka specjalność: modelowanie matematyczne kierunek: biotechnologia specjalność: biotechnologia roślin użytkowych	40
Politechnika Śląska	kierunek: inżynieria biomedyczna kierunek: mechatronika (wydział mechaniczny technologiczny) kierunek: mechatronika (wydział elektryczny) kierunek: mechanika i budowa maszyn kierunek: automatyka i robotyka kierunek: matematyka kierunek: biotechnologia	60
Politechnika Częstochowska	specjalność: technologia informacyjna w elektroenergetyce kierunek: elektrotechnika specjalność: technologie energooszczędne w budownictwie kierunek: inżynieria środowiska specjalność: matematyka przemysłowa kierunek: matematyka specjalność: komputerowe modelowanie procesów cieplno-przepływowych kierunek: mechanika i budowa maszyn	60
Akademia Techniczno – Humanistyczna w Bielsku – Białej	kierunek: automatyka elektrotechniczna i systemy informatyczno – pomiarowe	15

Źródło: opracowanie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego przekazane dziennikarzom na konferencji prasowej w MNiSW 21 sierpnia 2008 r.

WYMIANA DOŚWIADCZEŃ

W maju br. Wojewódzki Urząd Pracy zrealizował projekt wymiany doświadczeń: „Partnerstwo i dialog społeczny drogą do rozwiązywania problemów grup defaworyzowanych na hiszpańskim rynku pracy”, w ramach Programu „Uczenie się przez całe życie – LLP” 2007 – 2013 Leonardo da Vinci. W projekcie udział wzięło piętnaście osób, wśród których znaleźli się reprezentanci kadry zarządzającej i pracownicy WUP oraz powiatowych urzędów pracy, a także przedstawiciele instytucji rynku pracy i instytucji dialogu społecznego, m.in. Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia, związków zawodowych, zrzeszenia pracodawców i organizacji pozarządowych.

Uczestnicy projektu na co dzień zmagają się z ludźmi dyskryminowanymi na rynku pracy. Wyjazd ten miał umożliwić im zdobycie wiedzy na temat doświadczeń innych krajów w rozwiązywaniu problemów osób nieuprzywilejowanych na rynku zatrudnienia. Wizyta była także okazją do zebrania informacji o formie współpracy instytucji publicznych ze społecznymi i prywatnymi jednostkami. W ramach tego współdziałania, które odbywa się na zasadzie dialogu społecznego, pozyskiwane są środki pochodzące z funduszy strukturalnych. Program wymiany doświadczeń zakładał spotkania, warsztaty w instytucjach publicznych, społecznych i firmach prywatnych.

Partnerem projektu Wojewódzkiego Urzędu Pracy po stronie hiszpańskiej została firma Iniciativas Para la Formacion (IPF) z Malagi. Przedsiębiorstwo ma bogate doświadczenie w opracowywaniu i realizowaniu projektów zajmujących się problemami osób dyskryminowanych na rynku pracy, poprzez tworzenie partnerstw i korzystanie z programów europejskich. W swojej działalności firma skupia się przede wszystkim na dwóch obszarach działania. Pierwszy z nich to International Project Management (Zarządzanie Projektami Międzynarodowymi).

Zadania przeprowadzane w tym obszarze polegają na pozyskiwaniu środków z funduszy strukturalnych (np. z Europejskiego Funduszu Społecznego) i programów europejskich (np. Leonardo da Vinci, Socrates). Pozyskane pieniądze służą poprawie jakości szkoleń oraz wykorzystywane są w kształtowaniu świadomości społeczeństwa, przede wszystkim w zakresie imigracji, osób niepełnosprawnych oraz integracji społecznej kobiet. Drugim obszarem działania IPF jest świadczenie usług doradczych – International Consulting (Między-

narodowe Doradztwo). Ponadto firma zajmuje się realizacją praktyk zawodowych (zarówno dla hiszpańskich jak i zagranicznych praktykantów) w sektorze edukacji, turystyki przemysłowej, biznesowej, kulturowej, zdrowotnej, a także w takich branżach jak hotelarstwo, catering, media, rozrywka, handel.

Uczestnicy wymiany doświadczeń zapoznali się także z działalnością prywatnego centrum szkoleniowego Ponce the Leon w Maladze, które prowadzi kursy i szkolenia dla osób pracujących, osób bezrobotnych (w ramach współpracy z lokalnym urzędem pracy) oraz dla hiszpańskich związków zawodowych. W ofercie centrum znajdują się zarówno szkolenia zawodowe, specjalistyczne, szkolenia z zakresu administracji, zarządzania IT, tzw. szkolenia „miękkie”, jak i kursy z zakresu TIC (The Industrial Company). Centrum współpracuje z instytucjami publicznymi, społecznymi i firmami prywatnymi.

Osoby biorące udział w projekcie obserwowały także pracę lokalnego Urzędu Pracy w Benalmadena, będącego częścią Andaluzjskich Służb Zatrudnienia. Do głównych zadań urzędu należy: pozyskiwanie ofert pracy, wynajdywanie ofert pracy pasujących do profilu danego bezrobotnego, wypłacanie zasiłków dla bezrobotnych, kierowanie osób pozostających bez pracy na szkolenia, a także prowadzenie współpracy z partnerami prywatnymi, społecznymi oraz z innymi instytucjami publicznymi. Kolejną jednostką, z działalnością której zaznajomili się uczestnicy, była prywatna Tymczasowa Agencja Pracy Adecco – światowy lider wśród firm świadczących kompleksowe usługi z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim oraz doradztwa personalnego. Uczestnicy odwiedzili także publiczne Centrum Szkoleniowo –

Doradcze w Maladze, wchodzące w skład Andaluzjskich Służb Zatrudnienia.

Przedstawiciele naszego kraju obserwowali także realizację trzyletniego projektu „INICJATYWA”. Bezpośrednimi beneficjentami projektu są bezrobotni poniżej 30 roku życia jak i powyżej 45 roku życia, a także osoby długotrwale bezrobotne, zagrożone wykluczeniem społecznym, niepełnosprawni, kobiety z dodatkiem rodzinnym. Głównym celem postępowania w tym obszarze działania jest zapewnienie takim osobom możliwości odbycia praktyki zawodowej połączonej z odpowiednim szkoleniem służb socjalnych, które na co dzień zajmują się grupami dyskryminowanymi na rynku pracy.

Urząd Miasta w Fuengirola, w którym projekt się odbywa, pozyskał na ten cel fundusze z Ministerstwa Administracji Publicznej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego – Program Operacyjny „Adaptacja i Zatrudnienie”. Celem projektu jest wypracowanie wytycznych, które przyczynią się do stworzenia sieci współpracy pomiędzy Urzędem Miasta w Fuengirola a innymi jednostkami ekonomiczno – społecznymi. Przy realizacji tego zadania pomocne ma być powołanie Lokalnego Paktu na Rzecz Zatrudnienia, w skład którego wejdą przedstawiciele przedsiębiorców, związków zawodowych, jak i przedstawiciele Urzędu Miasta w Fuengirola. Zakładana sieć współpracy poszczególnych jednostek w ramach Lokalnego Paktu na Rzecz Zatrudnienia zmierzać ma do osiągnięcia pełnego zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Fuengirola. W efekcie mają powstać m.in. Obserwatorium Zawodów, które analizować będzie zmiany na rynku pracy, Sieć Wymiany Wiedzy i Dobrych Praktyk, która ukierunkowana będzie na szkolenia i zatrudnienie oraz Przewodnik Zasobów do Poszukiwania Zatrudnienia.

Zdobyta wiedza podczas projektu wymiany doświadczeń będzie mogła być praktycznie wykorzystana w udoskonalaniu istniejących mechanizmów w systemie kształcenia i szkolenia osób dyskryminowanych na polskim rynku pracy. Hiszpański partner projektu pokazał uczestnikom, w jaki sposób można przekonać pracodawców o tym, że osoby długotrwale bezrobotne, zagrożone bezrobociem oraz niepełnosprawne mogą okazać się doskonałymi pracownikami.

Bez powtórnego uwięzienia

SZKOLENIA W HERBACH

Niesienie nadziei osobom przebywającym w więzieniu to nie tylko etyczny nakaz – to także obowiązek wynikający z polskiego prawa. Mechanizmy łatwiejszego wejścia w życie poza murami więziennymi tworzy Ustawa o zatrudnieniu socjalnym. Natomiast jednym z celów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest stymulowanie programów adresowanych do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Współpraca urzędów pracy z jednostkami będącymi w gestii Centralnego Zarządu Służby Więziennej rozpoczęła się już w latach dziewięćdziesiątych. Trzy lata temu znalazła swój formalny wyraz w umowie podpisanej między CZSW a resortem pracy. Przedmiotem porozumienia jest między innymi nieodpłatne przekazanie prawa do użytkowania programu szkolenia „Klub Pracy” wydanego przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w 2003 roku. Udostępnienie programu pozwala na jego wykorzystanie przez jednostki organizacyjne Służby Więziennej, zgodnie z zachowaniem określonego standardu i na odpowiednim poziomie merytorycznym. Ustawa mówi też o aktywnym udziale publicznych służb zatrudnienia w omawianych procedurach.

Uczestnictwo w aktywnych programach rynku pracy w 2007 roku

	Ogółem	Osoby poszukujące pracy	Bezrobotni	Długo-trwale bezrobotni	Bez kwalifikacji zawodowych
Osoby uczestniczące w zajęciach aktywizacyjnych	6944	2992	3952	2707	3607
Osoby, które podjęły pracę w trakcie lub po zakończeniu zajęć aktywizacyjnych podczas wykonywania kary pozbawienia wolności	3863	1964	1012	952	650
Osoby, które rozpoczęły szkolenie zawodowe w trakcie lub po zakończeniu zajęć aktywizacyjnych	6225	3220	3005	28	32

Opracowano na podstawie zestawienia Biura Penitencjarnego Centralnego Zarządu Służby Więziennej; zestawienie stanowi załącznik nr 4 do sprawozdania MpiPS-01 za rok 2007, autor: ppk Inna Dybańska – dokument bez sygnatury daty

— Kiedy prowadziłem działalność gospodarczą, przepisy były inne — mówi uczestnik szkolenia. Prowadzący zajęcia potwierdza skinieniem głowy i zaczyna wyjaśniać różnice, jakie polskie prawo odnotowało w ciągu ostatnich lat. Obaj panowie wiedzą, że za słowami „kiedy prowadziłem działalność” kryje się drugie dno. Pracę we własnej firmie przerwał w tym przypadku wyrok skazujący na karę pozbawienia wolności.

Zakład Kamy w Herbach różni się od stereotypu polskiego więzienia. Nie tylko dlatego, że działa zaledwie od 1990 roku, podczas gdy większość placówek penitencjarnych zasługuje na opiekę konserwatora zabytków. Także dlatego, że w położonym przy trasie między Częstochową a Lublińcem Zakładzie, o pracy mówi się dużo i często. Wykłady, o których mowa, rozpoczęły się wakacyjnym rankiem i trwały cztery dni. Miejsce akcji – sala wyposażona w sprzęt multimedialny, adresaci – trzynaście osób odbywających karę pozbawienia wolności – tych, którym kara kończy się w najbliższym czasie.

Zajęcia rozplanowano tak, by tworzyły logiczny ciąg. Pierwszy wykład poprowadził kierownik Filii WUP w Częstochowie, doradca zawodowy – Grzegorz Sikorski, który

mówił o aktualnej sytuacji na rynku pracy, przedstawił regulacje prawne oraz wskaźniki statystyczne. Później doradcy zawodowi z Centrum Informacji i Planowania Kariery uczyli, jak przygotować dokumenty aplikacyjne. Kolejne zajęcia, prowadzone przez Piotra Krawczyka – doradcę przedsiębiorczości nosiły tytuł „Własna firma lub spółdzielnia socjalna – alternatywne formy zatrudnienia”. Na koniec Ewelina Karwowska z Biura Promocji Zatrudnienia mówiła o pośrednictwie pracy w kraju i za granicą. Wykłady ilustrowano prezentacjami multimedialnymi, odpowiadano na liczne pytania szkolenych. Odpowiedzialny za szkolenia kapitan Jacek Jachymowicz – wychowawca skazanych mówi, że początki sięgającej kilku lat współpracy były naturalne.

— W 2000 roku zdobyłem – podobnie jak wielu oficerów Służby Więziennej – uprawnień Lidera Klubu Pracy. Z pracownikami częstochowskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy szybko znaleźliśmy więc wspólny język. O tym, że szkolenia mają sens, usłyszałem od samych osadzonych – to oni poprosili o więcej tego rodzaju spotkań – kolejne odbędą się jesienią — mówi.

Jeszcze jedno różni więzienie w Herbach od

innych Zakładów: aż 120 osób odbywających karę pracuje zawodowo. Na liście ich pracodawców są wytwórcy mebli, odlewnia, firmy remontujące drogi – w sumie 11 prywatnych przedsiębiorstw. W Konopiskach na zlecenie samorządu wykonują prace porządkowe. Mówiąc dyrektorowi placówki – majorowi Dariuszowi Cierpiałowi, iż jest poważnym graczem na lokalnym rynku pracy – śmieje się, lecz nie zaprzecza. Pracownicy z więzienia w Herbach mają dobrą opinię: bez tego nie powstałby całkiem już spory łańcuszek firm rekomendujących innym ich usługi. To także ważny element całego systemu – zarówno ze strony osób opuszczających zakłady karne, jak i ich potencjalnych pracodawców. Widać to zresztą na szkoleniach – odbywający karę znacznie częściej pytają o własną działalność gospodarczą czy pracę za granicą, kierują się w stronę, gdzie nie będzie zbyt wielu pytań o ich przeszłość. Dobre doświadczenia z pracy podczas odbywania kary przekonują nawzajem do siebie obie grupy.

Skala problemu jest ogromna – w polskich więzieniach przebywają 82 tysiące skazanych oraz tymczasowo aresztowanych. Co rok na wolność wychodzi 30 tysięcy osób, które z dnia na dzień stają przed wieloma problemami związanymi m.in. ze zdobyciem miejsca zamieszkania, prawa do opieki zdrowotnej, adaptacji społecznej. Kluczem do rozwiązania tych problemów jest praca. W sferze deklaracji możemy być optymistami – w badaniu portalu Praca.pl na 500 ankietowanych, połowa stwierdziła, iż chętnie zatrudni osobę, która opuściła właśnie więzienie. Specjaliści mówią jednak, iż jedynie co dziesiąta osoba wróci na swoje dawne miejsce pracy. Kwestia zatrudnienia więźniów, w związku ze znaczną skalą zarobkowych wyjazdów zagranicznych, umyka wszelkim statystikom.

Dobrze jednak się stało, że przygotowanie do opuszczenia więziennych murów zaczyna się jeszcze w ich obrębie. Podtytuł jednej z licznych konferencji na temat zatrudnienia byłych więźniów brzmiał „Prewencja czy powtórne uwięzienie?”. Wszystko to, co za sprawą specjalistów z częstochowskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach i służb penitencjarnych dzieje się w Herbach, zapobiega bowiem powtórnemu skazaniu – tym razem na brak pracy.

Zbigniew Markowski

TATA NA MACIERZYŃSKIM? TAK, ALE NIE OBOWIĄZKOWO

Po pierwszym czytaniu w Sejmie jest już rządowy projekt ustawy zmieniający kodeks pracy. Przewiduje on między innymi wydłużenie urlopu macierzyńskiego, a następnie jego podział na część obligatoryjną i fakultatywną. Jeśli projekt zostanie przyjęty, od początku przyszłego roku na dłuższym urlopie macierzyńskim będzie mógł przebywać także tata dziecka. Jeśli mama malucha zdecyduje się na skrócenie swojego urlopu, ojciec przejmie go w wymiarze 6, a nie, jak dzisiaj, 4 tygodni.

Jak czytamy w uzasadnieniu do projektu ustawy, wprowadzane zmiany mają za zadanie realizację polityki prorodzinnej, w której niezwykle ważne jest tworzenie warunków do łączenia aktywności zawodowej kobiet z wychowywaniem dzieci. W Polsce nadal obowiązuje stereotypowy podział obowiązków rodzicielskich, z których większość przypisana jest kobietom. Pracodawcy chętniej inwestują w mężczyzn, bo są oni – w obiegowej opinii – bardziej dyspozycyjni i „nie odchodzą” z pracy, gdy na świat przychodzi ich dziecko. Jednocześnie z badań wynika, że dziś Polki, deklarując, że chciałyby mieć więcej dzieci, jako główną przyczynę odrzucania bądź rezygnacji z rodzicielstwa, wskazują obawę przed utratą pracy. Z danych przedstawionych przez rząd wynika, że wśród kobiet, które decydują się na wychowywanie dzieci, wyraźnie obserwuje się tendencje do wycofywania się z rynku pracy w pierwszych latach życia dziecka i powrót do aktywności zawodowej po jego wejściu w wiek przedszkolny. Powrót nie jest łatwy m.in. z powodu dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych, utraty kontaktu z rynkiem pracy, a także obawy pracodawców przed zatrudnieniem kobiet z dziećmi.

O konieczności podejmowania działań, które pomogą młodym mamom funkcjonować na rynku pracy, mówi się w Polsce od dawna. W marcu tego roku podczas konferencji Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, eksperci UNDP* przedstawili polskiemu rządowi rekomendacje włączenia na rynek pracy grup wykluczonych i marginalizowanych społecznie, w tym wyrównania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Znalazła się wśród nich m.in. propozycja wprowadzania dziewięciomiesięcznego pełnopłatnego urlopu rodzicielskiego, w miejsce urlopu macierzyńskiego i fakultatywnego urlopu ojcowskiego. W trwających, również na łamach prasy, dyskusjach społecznych coraz częściej zgłaszane są „rewolucyjne” pomysły, takie jak wprowadzenie obligatoryjnego urlopu tacierzyńskiego, przypisanego tylko mężczyznom, który przepadałby, gdyby ojciec dziecka nie zdecydował się na jego wykorzystanie. Taki model obowiązuje już m.in. w krajach skandynawskich i we Francji, gdzie blisko dwie trzecie mężczyzn bierze urlop tacierzyński i opiekuje się swoimi dziećmi. Zdaniem części ekspertów, urlop tacierzyński mógłby w Polsce zmienić świadomość pracodawców i przyczynić się do zerwania z tradycyjnym postrzeganiem tylko i wyłącznie kobiety w roli rodzica. Twierdzą oni, że gdyby pracodawcy przekonali się, że mężczyzna też odejście na jakiś czas z pracy, bo będzie musiał zaopiekować się swoim dzieckiem, to być może kobiety nie byłyby tak bardzo dyskryminowane na rynku pracy. A co myślą na ten temat sami rodzice? Zapytaliśmy posła ziemi śląskiej **Tomasza Głogowskiego**, który sam niedawno został tatą.

— Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadza wiele rozwiązań sprzyjających rodzicom – np. te pomagające im w powrocie do pracy, czy też sprzyjające łączeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego.

Dodatkowy urlop, który miałby obejmować także ojca dziecka (tzw. tacierzyński), to jedynie drobna część ustawy, choć być może najbardziej „medialna”. Z perspektywy ojca rocznej córeczki doskonale widzę, że każde rozwiązanie ułatwiające podjęcie decyzji o poświęceniu kilku tygodni wyłącznie małemu bobasowi, to wspaniały pomysł. Nie ma cenniejszej rzeczy niż towarzyszenie małemu człowiekowi w poznawaniu świata. Żałuję tylko, że posłanki i posłowie, których nie obejmuje kodeks pracy, z tych rozwiązań i tak nie będą mogli skorzystać — usłyszeliśmy od posła.

Wiele wskazuje na to, że choć resort pracy ciągle zastanawia się nad nowymi rozwiązaniami, obligatoryjny urlop ojcowski przynajmniej przez jakiś czas w Polsce nie zostanie wprowadzony. Na razie rząd, zamiast tacierzyńskiego wprowadza bowiem wydłużony urlop macierzyński, który w przyszłym roku zwiększy się z 18 do 20 tygodni. Dziś tata dziecka może skorzystać z urlopu macierzyńskiego przez cztery tygodnie (po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni przez matkę). Od przyszłego roku ojciec może przebywać na takim urlopie nawet 6 tygodni. W projekcie ustawy znalazły się także propozycje, które umożliwiłyby ojcu opiekę nad dzieckiem, w przypadku długotrwałej choroby matki przebywającej na macierzyńskim (obecne przepisy na to nie pozwalają). Przewiduje się również podział macierzyńskiego na część obligatoryjną i fakultatywną i jednocześnie wprowadza możliwość łączenia, na żądanie pracownika, fakultatywnej części urlopu z pracą w wymiarze nie wyższym niż pół etatu, przy zachowaniu prawa do zasiłku macierzyńskiego i wynagrodzenia za pracę w odpowiednich częściach.

Joanna Lidochowska

*ang. United Nations Development Programme – pl. Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju.



Możliwe będzie dofinansowanie studiów podyplomowych dla osób bezrobotnych, zagrożonych zwolnieniem i pracowników po 45 roku życia

CZESNE NIŻSZE O 9 TYSIĘCY

Obecnie możliwe są dwa źródła dofinansowania tej formy kształcenia: środki z Funduszu Pracy oraz unijne z Europejskiego Funduszu Społecznego.

O częściowy zwrot kosztów ze środków Funduszu Pracy mogą starać się aktualnie osoby bezrobotne. Wnioski składa się we właściwym dla miejsca zamieszkania powiatowym urzędzie pracy. Osoba bezrobotna może otrzymać do 75 procent poniesionego nakładu, pod warunkiem udowodnienia, że ukończenie studiów uprawdopodobni podjęcie przez nią pracy.

Proponowane przez rząd zmiany w ustawie wprowadzają nowe, korzystniejsze dla podnoszących swoje kwalifikacje osób, zasady. Nowe przepisy przewidują nie tylko możliwość wydatkowania większych niż dotąd kwot dofinansowania do studiów, lecz również poszerzają grupę beneficjentów. Nowe zasady dofinansowywania studiów podyplomowych określa Art. 42 a projektu znowelizowanej ustawy. Zgodnie z jego zapisami, starosta (za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy) na wniosek bezrobotnego lub innej uprawnionej osoby, może sfinansować z Funduszu Pracy koszt studiów podyplomowych nawet w całości, o ile kwota ta nie przekroczy trzystu procent przeciętnego wynagrodzenia (na dziś to prawie 9 tysięcy zł). Po zmianie ustawy o dofinansowanie do studiów podyplomowych z pieniędzy Funduszu będą mogli starać się nie tylko bezrobotni, ale także np. osoby pracujące, którym grozi utrata zatrudnienia – z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy (np. zagrażająca firmie upadłość). O pomoc ubiegać się będą mogli także pracownicy w wieku 45 lat i powyżej.

Starosta zawierać będzie z osobą uprawnioną umowę o dofinansowaniu studiów, która szczegółowo określi prawa i obowiązki stron oraz tryb przekazywania środków (mają to być bezpośrednie wpłaty na konto uczelni). Jeśli student podejmie zatrudnienie, nie będzie musiał zwracać przekazanych już pieniędzy – umowa obowiązywać będzie nadal, a pieniądze przekazywane będą do momentu ukończenia nauki. W przypadku przerwania studiów podyplomowych z winy uczestnika, kwota wydatkowana na ich finansowanie podlegać będzie zwrotowi. Ustawa zakłada też, że osobie, której starosta przyznał do-



O projekcie nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wiele ostatnio pisze się i mówi w mediach. Jednym z pomysłów, który zwraca szczególną uwagę, jest rządowa propozycja zmian zasad finansowania studiów podyplomowych osobom bezrobotnym, poszukującym pracy i niektórym pracownikom.

finansowanie kosztów studiów podyplomowych, przysługiwać będzie stypendium w wysokości 20 procent zasiłku.

Dofinansowanie studiów podyplomowych ze środków unijnych ukierunkowane jest z kolei na przedsiębiorców oraz pracowników przedsiębiorstw (w tym zatrudnionych na podstawie umowy cywilno-prawnej). Do tej pory, aby podjąć studia współfinansowane ze środków unijnych, pracownicy musieli mieć obowiązkowo zgodę pracodawcy. Małe firmy opłacały 20 procent kosztów nauki pracownika, a duże 40 procent. Pozostałe pieniądze pochodziły ze środków unijnych.

W latach 2007 – 2013 administrowanie środkami unijnymi na ten cel przyznano Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. Dotacje przyznawane są w ramach Poddziałania 2.1.1. „Rozwój kapitału ludzkiego przedsiębiorstw” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Tegoroczny budżet związany z projektami wynosi 278 mln zł. Pracownicy przedsiębiorstw

uczestniczący w studiach podyplomowych będą mogli już wkrótce liczyć na dofinansowanie do 80 procent wydatków bezpośrednio związanych z realizacją danego kierunku bez zgody pracodawcy. Pozostałe 20 procent będzie pokrywane przez uczestnika studiów podyplomowych. Osoba zainteresowana będzie musiała jedynie przedstawić na uczelni zaświadczenie o zatrudnieniu. Jeśli sam przedsiębiorca będzie chciał podnieść swoje kwalifikacje zapłaci 20 bądź 40 procent należności za studia, w zależności od wielkości prowadzonej przez niego firmy.

Pod koniec roku na stronie internetowej www.inwestycjawkadry.pl dostępna będzie lista wyłonionych w konkursie szkół wyższych, które otrzymają dofinansowanie ze środków EFS na prowadzenie studiów podyplomowych. Skorzystanie z możliwości podjęcia tanich studiów będzie jednak możliwe dopiero od przyszłego roku.

Koszyk usług szkoleniowych na śląskim rynku pracy

PO SONDAŻU

Badanie sondażowe „Koszyk usług szkoleniowych na śląskim rynku pracy” jest uzupełnieniem badania socjologicznego „Kształcenie ustawiczne – diagnoza potrzeb MSP” realizowanego w ramach priorytetu 2 ZPORR, jako projekt własny WUP w Katowicach w latach 2005 – 2006, którego celem było zidentyfikowanie potrzeb szkoleniowych przedsiębiorców z terenu subregionu częstochowskiego w województwie śląskim. W obecnym sondażu spróbujemy odpowiedzieć przede wszystkim na pytanie: czym kierują się instytucje i firmy szkoleniowe w doborze swojej oferty szkoleniowej. W ten sposób zjawisko kształcenia ustawicznego na Śląsku zostanie zanalizowane pod kątem potrzeb rynku pracy z punktu widzenia przedsiębiorców oraz instytucji szkoleniowych oferujących swoje usługi na rynku. Celem sondażu było zweryfikowanie oferty szkoleniowej instytucji szkoleniowych działających na terenie województwa śląskiego. Ankietyzacją objęto instytucje szkoleniowe z terenu Śląska znajdujące się w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych – RIS prowadzonym przez WUP w Katowicach.

Zebrane w sondażu dane pozwalają na wyciągnięcie następujących wniosków:

Rynek usług szkoleniowych na Śląsku obejmuje niemal wszystkie zagadnienia związane z życiem zawodowym i prywatnym człowieka. Najbardziej popularna problematyka szkoleń to kwestie związane z umiejętnościami osobistymi (zwłaszcza z komunikacją, autoprezentacją i stresem), prawem i finansami (w szczególności podatki i rachunkowość), zarządzaniem zespołem, sprzedażą i marketingiem (w tym techniki sprzedaży, negocjacje, marketing i reklama) oraz informatyką (z zakresu podstawowej obsługi komputera), – co druga firma szkoleniowa oferuje kursy w tym zakresie. 1/3 firm deklaruje posiadanie w swojej ofercie szkoleń dotyczących organizacji oraz szkoleń zawodowych i językowych. Kursy prawa jazdy są domeną co czwartej firmy szkoleniowej. Najczęściej oferowane są szkolenia związane z jakością i logistyką. Firmy, które mają pełną ofertę szkoleniową to niepubliczne, niedochodowe instytucje szkoleniowe oraz osoby prawne lub fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Pozostałe są bardziej wyspecjalizowane jak np. centra kształcenia praktycznego, które skupiają się przede wszystkim na szkoleniach zawodowych oraz informatycznych. Taki podział tematyki szkoleń wynika z coraz większej specjalizacji placówek szkoleniowych, które chcą oferować szkolenia na wysokim, merytorycznym poziomie, podpierając się odpowiednią infrastrukturą i kadrą dydaktyczną.

Nadal najpopularniejsze formy kształcenia ustawicznego to: kursy, warsztaty szkoleniowe, seminaria i konferencje. Ale i w tym wypadku daje się zauważyć pewną specjalizację. Firmy, które proponują głównie szkolenia zawodowe kładą nacisk na praktyczne nabywanie umiejętności i dlatego częściej prowadzą zajęcia w ramach praktyk zawodowych, przygotowania zawodowego i staży (zwłaszcza szkoły dla dorosłych i centra kształcenia praktycznego). Natomiast wciąż mało popularną formą kształcenia jest e-learning.

Placówki szkoleniowe swoją ofertę układają przede wszystkim na potrzeby klientów indywidualnych i potrzeby konkretnych pracodawców. Trzecim ważnym czynnikiem jest moda i aktualne trendy na rynku usług szkoleniowych.

Szkolenia przygotowywane na potrzeby indywidualnych klientów i konkretnych pracodawców skutkują tym, że ich treść ulega stałej modyfikacji zgodnie z wymaganiami klientów. I jest to priorytet dla 93,0% instytucji szkoleniowych. Najczęściej treść szkoleń jest modyfikowana dzięki informacjom zwrotnym otrzymywanym od uczestników po zakończeniu szkolenia lub jeszcze w trakcie trwania kursu, zgodnie z aktualnymi potrzebami jego uczestników. Ważnym czynnikiem, dzięki któremu zmienia się treść szkoleń, są wymagania certyfikacji, którym trzeba sprostać, chcąc kończyć kurs certyfikatem potwierdzającym zdobyte umiejętności i dającym uprawnienia zawodowe.

Klientami firm szkoleniowych są przede wszystkim pracujące osoby dorosłe i osoby bezrobotne oraz studenci i młodzież szkolna. Najczęściej ze szkoleń korzystają emeryci. Szkoleniami z zakresu umiejętności osobistych i zarządzania personelem są zainteresowane wszystkie grupy klientów oprócz osób bezrobotnych, które chętniej wybierają w to miejsce szkolenia informatyczne. Jednocześnie są to w większości (ponad 62,0%) klienci indywidualni. Konkretni pracodawcy, dla których uruchamia się szkolenia to ciągle jeszcze klienci tylko, co trzeciej firmy szkoleniowej. Zainteresowania klientów indywidualnych co do tematyki szkoleń niemal pokrywają się z tym, czego oczekują pracodawcy – na ogół są to szkolenia zawodowe, językowe, informatyczne czy z zakresu sprzedaży i marketingu. Ale klienci indywidualni częściej zgłaszają swój akces w szkoleniach z zakresu umiejętności „miękkich” – asertywność, radzenie sobie ze stresem, kreatywność, umiejętności interpersonalne.

Zgodnie z deklaracjami respondentów, ich oferta szkoleniowa w 2009 r. nie zmieni się w sposób rewolucyjny. Ponad połowa firm zostanie przy dotychczasowej tematyce szkoleń, a po-

zostali wybiorą większą specjalizację, rezygnując z niektórych tematów lub dołączając nowe. Zwiększy się liczba firm zajmujących się szkoleniami zawodowymi i językowymi, a zmniejszy się liczba firm oferujących szkolenia z zakresu prawa i finansów, zarządzania zespołem i informatyki.

Porównując wyniki sondażu identyfikującego potrzeby szkoleniowe pracodawców z wynikami sondażu identyfikującego czynniki, którymi kierują się instytucje szkoleniowe w doborze oferty szkoleniowej, można dojść do następujących wniosków:

Zjawisko kształcenia ustawicznego, rozumiane jako stałe uzupełnianie posiadanej wiedzy i doskonalenie umiejętności, jest popularne w naszym społeczeństwie. Dobór tematyki szkoleniowej inaczej wygląda jednak w przypadku wyborów indywidualnych, a inaczej w przypadku wyborów przedsiębiorców. W przypadku przedsiębiorców są to głównie szkolenia zawodowe bezpośrednio związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności pracowników na stanowisku pracy. Ale w porównaniu z 2006 r. zaczyna to się zmieniać, przedsiębiorcy zaczynają dostrzegać profity z podwyższania kompetencji, które niekoniecznie przynależą do konkretnego stanowiska pracy. Są to np. umiejętności językowe, obsługi komputera czy związane ze sprzedażą i marketingiem. W przypadku klientów indywidualnych daje się zauważyć jedną podstawową różnicę. Obok szkoleń zawodowych, językowych itp. są to szkolenia z zakresu umiejętności osobistych, a szczególnie dotyczące radzenia sobie ze stresem, asertywności, kreatywności czy umiejętności społecznych.

Większość klientów instytucji szkoleniowych stanowią klienci indywidualni. Mniejsze zainteresowanie szkoleniami wśród pracodawców wynika z tego, że przedsiębiorcy (w dużej części) nie mają jasno opracowanej strategii szkoleniowej, a doskonalenie pracowników realizują w sposób incydentalny i doraźny. Brakuje im przede wszystkim wydzielonego na ten cel budżetu, a firmy szkoleniowe bazują głównie na pełnopłatnej ofercie szkoleniowej, chociaż 1/3 z nich proponuje szkolenia dofinansowywane ze środków UE lub bezpłatne, (co czwarta placówka kształcenia ustawicznego). Dlatego firmy szkoleniowe, chcąc dotrzeć do przedsiębiorców, powinny szeroko promować szkolenia finansowane ze środków UE oraz pokazywać korzyści płynące z kształcenia ustawicznego we wszystkich wymiarach życia człowieka, zarówno jako wydajnego i efektywnego pracownika jak i człowieka kreatywnego, potrafiącego radzić sobie w trudnych sytuacjach.

oprac.: Ilona Antoniewicz

SZANSA DLA WSI

4,5 mln zł przeznaczono w tym roku w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na pomoc mieszkańcom śląskich wsi w przygotowaniu ich do podjęcia pracy w zawodach pozarolniczych. Pomoc ta jest niezbędna, gdyż ich sytuacja na rynku pracy – w porównaniu do mieszkańców miast – jest mało komfortowa. Obszary wiejskie, stanowiące ponad jedną trzecią powierzchni województwa śląskiego, zamieszkałe przez jedną piątą ludności całego regionu, wciąż borykają się z wieloma problemami ekonomicznymi i społecznymi, wśród których na pierwsze miejsce wysuwają się przede wszystkim wysokie bezrobocie i niskie kwalifikacje zawodowe znacznej części ludności.

Do gmin wiejskich i małych miast (do 25 tysięcy mieszkańców) skierowane jest Działanie 6.3 „Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Zarząd Województwa Śląskiego uchwałą z 5 sierpnia 2008 r. zatwierdził listę rankingową projektów, które wpłynęły na pierwszy, ogłoszony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach konkurs. Przedsięwzięcia te mają przyczynić się do aktywizacji zawodowej mieszkańców obszarów wiejskich, poprawy zdolności do zatrudnienia oraz rozwoju usług aktywizacyjnych, wsparcia lokalnych inicjatyw informacyjnych, szkoleniowych i doradczych, a także do rozwoju partnerstwa publiczno – społecznego i współpracy na rzecz rozwoju zasobów ludzkich na poziomie lokalnym.

Dofinansowanie w ramach pierwszego konkursu otrzymało 9 beneficjentów, którzy zrealizują 18 projektów. Skierowane są one do mieszkańców gmin: Ujsoly, Węgierska Górką, Mykanów, Lipie, Wręczyca Wielka i Wilkowice oraz sołectw: Rogoźnik, Dobieszowice i Bobrowniki. Pierwsze miejsce na liście rankingowej przyjętych wniosków zajął Urząd Gminy w Ujsolach, który zgłosił projekt o nazwie „Ujsoly – aktywizacja zawodowa kluczem do rozwoju lokalnej społeczności”.

— Projekt skierowany jest do osiemdziesięciosobowej grupy mieszkańców gminy Ujsoly, przy czym preferowana grupa to osoby długotrwale bezrobotne oraz kobiety po 45 roku życia. Osoby te, według rozeznania działającego w Ujsolach Gminnego Centrum, wymagają wsparcia w nabyciu umiejętności poruszania się na rynku pracy, możliwości rozwijania drobnej przedsiębiorczości oraz zatrudniania za granicą — wyjaśnia **Julia Grygny**, kie-

rownik Referatu Organizacyjnego i Spraw Obywatelskich Urzędu Gminy w Ujsolach. — Uczestnicy wezmą udział w Warsztatach Aktywizacji Zawodowej obejmujących zajęcia z zakresu planowania kariery zawodowej, podnoszenia kwalifikacji, zakładania własnej firmy oraz wykorzystania komputera w jej prowadzeniu. W ramach projektu przewiduje się także poradnictwo indywidualne z zakresu pozyskiwania dotacji na prowadzenie małej firmy, zatrudniania za granicą, ubezpieczeń społecznych oraz systemu podatkowego.

Jako drugi w klasyfikacji punktowej uplasował się Urząd Gminy w Węgierskiej Górcie z projektem o nazwie „Węgierska Górką – aktywizacja zawodowa – praca, firma”.

Jak informuje **Wiesław Bednarz**, inspektor ds. BHP i kontroli wewnętrznej oraz zarządzania projektami Urzędu Gminy w Węgierskiej Górcie, przedsięwzięcie skierowane jest do 80 osób (preferowani będą długotrwale bezrobotni, kobiety i osoby powyżej 45 roku życia). Urząd założył m.in. organizację Warsztatów Aktywizacji Zawodowej dla mieszkańców gminy. Zajęcia będą odbywać się w pięciu dziesięcioosobowych grupach; każdy blok obejmuje 20 godzin. W ramach projektu przewidziano także indywidualne (otwarte) poradnictwo zawodowe, edukacyjne i biznesowe dla mieszkańców.

Trzecie miejsce na liście rankingowej przypadło projektowi „Podnoszenie poziomu aktywności zawodowej mieszkańców Gminy Mykanów”, zgłoszonemu przez firmę PHU APUS **Roberta Mellera** z Częstochowy. Firma ta jest beneficjentem także pięciu innych projektów skierowanych do mieszkańców gmin Lipie oraz Wręczyca Wielka.

(ks)



PRZEZ CAŁE ŻYCIE

„Człowiek uczy się całe życie” – mówi przysłowie. Niestety, nie zawsze powiedzenie to jest zgodne z prawdą. W sferze zawodowej bowiem zaledwie 8 procent pracujących Polaków poszerza swoje kwalifikacje i rozwija nowe umiejętności.



Zmianie tej tendencji służyć ma Działanie 9.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki „Upowszechnianie kształcenia ustawicznego w formach szkolnych”. Celem Działania jest zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym w formach szkolnych poprzez podniesienie jego jakości oraz dostępności. W ramach tego Działania możliwe jest między innymi podnoszenie kwalifikacji osób dorosłych, a także co istotne – potwierdzanie wcześniej zdobytych kwalifikacji w sposób pozaformalny i nieformalny. Grupami docelowymi są osoby w wieku 25 – 64 lata oraz osoby nieuczące się od 18 do 24 roku życia.

Z początkiem sierpnia tego roku rozstrzygnięty został konkurs zorganizowany w ramach Działania 9.3 przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach. Wyłoniono w nim 21 projektów zgłoszonych przez 20 projektodawców.

Najwyższą pozycję na konkursowej liście rankingowej zajmuje Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach wraz z Izłą Rzemieślniczą oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach. ZDZ przygotował program o nazwie „W kształceniu stawiamy na jakość”. Projekt ma na celu uzyskanie lub odnowienie akredytacji Śląskiego Kuratora Oświaty przez 27 ośrodków kształcenia ustawicznego ZDZ. Pozwoli to zarówno na podniesienie jakości oferty edukacyjnej, jak i zwiększenie liczby kierunków kształcenia. W ramach wymienionego Działania ZDZ zrealizuje także program, który na liście uplasował się na pozycji drugiej: „Mam zawód – mam szansę”. Projekt ten skierowany jest do 180 osób pozostających bez zatrudnienia i nie prowadzących działalności gospodarczej w wieku 18 – 24 lata oraz osób nieuczących się w tym samym wieku, które posiadają wykształcenie co najmniej gimnazjalne lub podstawowe. Będą dla nich zorganizowane kursy kształcące w zawodach takich jak m.in. opiekun w domu pomocy społecznej, monter instalacji z rur miedzianych, masażysta, glazurnik, pracownik ds. kadrowo – placowych, opiekunka, kucharz – garmażer, agent ochrony i inne. Projekt realizowany będzie w 13 ośrodkach kształcenia zawodowego ZDZ na Śląsku (Katowice, Bielsko – Biała, Bytom, Chorzów, Częstochowa, Gliwice, Lubliniec, Racibórz, Rybnik, Sosnowiec, Tychy, Ustroń, Zabrze).

„Rzemiosło – najlepszy pracodawca w regionie” to tytuł projektu zgłoszonego do konkursu przez Izłą Rzemieślniczą oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach (zajął on wraz z projektem ZDZ pierwsze miejsce na liście rankingowej). Projekt realizowany będzie wspólnie przez Izłą i katowicki oddział Telewizji Polskiej S.A. Powstaną 30 filmów i 30 skorelowanych z nimi tematycznie artykułów prasowych. W materiałach tych zostaną przedstawione sylwetki śląskich i zagłębiowskich rzemieślników, którzy będą mówić o swojej pracy i o korzyściach płynących z udziału w rzemieślniczym systemie nauki zawodu. Powstaną też strona internetowa i telegazeta regionalna, poświęcone tej tematyce oraz liczne spoty radiowe i telewizyjne.

— *Analiza prowadzona przez naszą Izłą pokazuje jednoznacznie, że rzemiosło jest wielkim obszarem, w którym generują się*

nowe miejsca pracy. Jest to także obszar nabycia takich umiejętności, które pozwalają potencjalnym beneficjentom na całkowite przekwalifikowanie się w kierunku zawodów poszukiwanych na rynku pracy, bądź podniesienie swoich umiejętności. Niestety, brakuje kampanii promujących szkolenia rzemieślnicze, przez co brakuje informacji wśród potencjalnych beneficjentów, na temat możliwości zdobycia kwalifikacji w zawodach rzemieślniczych. A tymczasem, co potwierdza ranking sporządzony przez WUP, zdecydowana większość to zawody zaliczane do najbardziej poszukiwanych na rynku pracy — podkreśla Beata Białowas, wicedyrektor Izby, koordynator Działu Projektów Europejskich. — Pomimo iż organizowane są szkolenia w przeszło 60 zawodach, z możliwości przystępowania do egzaminów przed komisjami państwowymi i zdobywania kwalifikacji czeladniczych czy mistrzowskich uznawanych w całej Unii Europejskiej, zdaje sobie sprawę niewielki procent potencjalnych beneficjentów. Wiele osób nie wie, gdzie ma się zgłosić i co może zyskać zdobywając tytuły kwalifikacyjne. Dlatego postawiliśmy na szeroko zakrojoną kampanię informacyjną.

Miejsce trzecie w rankingu zajął projekt „Egzamin English for Business w zasięgu Twoich możliwości” zgłoszony do konkursu przez katowicką firmę VNT Communications **Adama Wasiołka**, która zajmuje się m.in. organizowaniem kursów i szkoleń.

— *Pracodawcy coraz częściej żądają potwierdzenia znajomości języka angielskiego w postaci zdanego egzaminu. To skłoniło nasz zespół do opracowania koncepcji projektu obejmującego swym zakresem program formalnego potwierdzenia kwalifikacji. Wybraliśmy certyfikaty LCCI IQ, które są uznawane przez pracodawców za dowód znajomości języka angielskiego — mówi właściciel firmy.*

Projekt w swych założeniach zakłada wsparcie w postaci 25-godzinnych warsztatów przygotowujących do zdania egzaminu. Jest skierowany do 50 osób w wieku 25 – 64 lat (oraz osób nieuczących się w wieku 18 – 24) które z własnej inicjatywy chcą formalnie potwierdzić swoje kwalifikacje.

W sumie wsparciem w ramach Działania 9.3 na terenie Śląska objęte zostaną 3623 osoby. Przeznaczono na ten cel 16 952 896,16 zł.

MAGAZYNIER Z CASTINGU

Dziesięcioosobowa grupa bezrobotnych zakończyła we wrześniu dwumiesięczny kurs pozwalający zdobyć zawód magazyniera. Zorganizowany został w ramach projektu aktywizacji osób bezrobotnych „Zaczynij od dziś” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Do tej pory w ramach różnych szkoleń zawodowych w Rudzie Śląskiej skorzystało z tej formy aktywizacji zawodowej ponad 300 osób.

Poniedziałek 22 września był ostatnim dniem kursu kolejnej grupy bezrobotnych. Dla **Beaty Czeladko**, która po 10 latach pragnie wrócić na rynek pracy, to ważny dzień.

— Mam sporą przerwę w pracy zawodowej. Przez ostatnie 10 lat zajmowałam się wnukiem. Wcześniej prowadziłam sieć sklepów chemicznych. Nie wytrzymałam konkurencji i straciłam wszystko. Teraz chcę wrócić do pracy, ale już nie na własny rachunek. Pomyślałam, że jeśli się przekwalifikuję, może znajdę zajęcie w hurtowni spożywczej. Dlatego wybrałam kurs magazyniera — mówi.

O podniesieniu kwalifikacji i zmianie wyuczonego zawodu, pomyśleli też **Klaudia Gros** i **Krzysztof Panic**. Pani Klaudia z zawodu handlowiec, przez ostatnie 17 miesięcy zajmowała się dzieckiem. Coraz częściej myśli jednak o tym, że czas wracać do zawodowych obowiązków.

— Kurs magazyniera i wszystkie dodatkowe uprawnienia, jakie dzięki niemu zdobyłam, powinny mi to ułatwić — tłumaczy.

Krzysztof Panic nie martwi się o pracę.

— Wstępnie mam zapewnienie firmy, a w zasadzie nawet dwóch, że po kursie zostaną przyjęty — chwali się.

W Centrum Edukacji Zawodowej „Cargo” w Jaworznie, który organizował kurs, zebrali się również pracodawcy zainteresowani przyjęciem do pracy magazynierów. Dzięki temu mają szansę osobiście przyjrzeć się ewentualnym kandydatom na pracownika i ocenić ich umiejętności. Przyszli nawet ci, którzy chwilowo nie będą nikogo zatrudniać.

— Chętnie skorzystałam z zaproszenia urzędu. W ostatnim czasie na rynku pracy zaszło sporo zmian i chciałam się rozejrzeć. Reprezentuję hurtownię mebli. Obecnie nie jest łatwo znaleźć dobrego fachowca, który ma uprawnienia do wykonywania zawodu i chce pracować. A trzeba pamiętać, że dziś magazynier musi, poza umiejętnością obsługi wózka widłowego, osiągnąć wiele innych. Dlatego uważam, że tego rodzaju spotkania to dobry pomysł — mówi **Teresa Sikorska** reprezentująca PPHU Bepema z Rudy Śląskiej.

Podobnego zdania są inni przedsiębiorcy.

— Sytuacja w naszej firmie jest dynamiczna. Dziś mamy komplet pracowników, ale już jutro ktoś może być pilnie poszukiwany. Trzeba trzymać rękę na pulsie — zapewnia **Marzena Adamek - Zajac**, z przedsiębiorstwa Bud - Chem.



Jak i kiedy sprawdzić umiejętności kandydata na pracownika? Z pewnością można to zrobić w czasie rozmowy kwalifikacyjnej. Czy nie lepiej jednak przyjrzeć mu się już kiedy zdaje egzaminy praktyczne i kończy kursy przygotowujące do przyszłego zawodu? Z takiej możliwości korzystają przedsiębiorcy zapraszani do współpracy przez Powiatowy Urząd Pracy z Rudy Śląskiej.

Wrześniowe zajęcia to nie pierwsze tego typu spotkanie.

— Zaprosiliśmy pracodawców również na inne szkolenia, gdzie mogli „podglądać” praktyczne umiejętności kursantów. Zaprezentowały się więc kelnerki i kelnerzy, murarze, brukarze i sprzedawcy — wymienia **Danuta Szmidt** z rudzkiego PUP.

W czym egzamin „pokazowy”, przypominający nieco casting, jest lepszy od rozmowy za biurkiem twarzą w twarz w gabinecie pracodawcy? Zdaniem specjalistów przede wszystkim znacznie przyspiesza i upraszcza rekrutację.

— W sytuacji, kiedy najważniejsze są praktyczne umiejętności, taka metoda rekrutacji jest wręcz nieprzeceniona. Pracodawcy mogą zobaczyć, jak kursant wykonuje konkretne zadania, takie z jakimi musiałby się uporać w zakładzie pracy. Ponieważ nie jest to rozmowa kwalifikacyjna, bezrobotny nie odczuwa dodatkowego stresu związanego z rekrutacją. Skupia się po prostu na wykonaniu zadania, starając się z niego wywiązać jak najlepiej. To doskonała metoda dla osób, które nie potrafią się zareklamować opowiadając o swoich mocnych stronach, ale zamiast tego, potrafią się „sprzedać” w praktyce. Nie bez znaczenia jest też aspekt psychologiczny. Takie spotkania odbywają się na neutralnym gruncie, więc żadna ze stron nie ma tu przewagi, bo pracodawca też nie jest u siebie — przekonuje **Magdalena Zborowska - Baca**, samodzielny specjalista ds.

rozwoju zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej.

Wygląda na to, że metoda się sprawdza, bo większość spośród kursantów, którzy brali udział w poprzednim „castingu”, ma już pracę. Czy taką szansę będzie mieć też świeżo upieczona grupa magazynierów? Zdaniem **Andrzeja Palki**, prezesa Centrum Edukacji Zawodowej „Cargo”, organizującego kurs — zdecydowanie tak.

— Powiem szczerze, że po raz pierwszy spotykam się z taką metodą rekrutacji, a działamy na tym rynku od 1992 roku, prowadząc różnego rodzaju szkolenia zawodowe. Zdarzało się już, że do ośrodka trafiali zainteresowani pracownikami przedsiębiorcy, ale były to pojedyncze przypadki. Dziś, kiedy sytuacja na rynku pracy tak bardzo się zmieniła, nie jest łatwo znaleźć pracownika z odpowiednimi uprawnieniami. Umożliwienie bezpośredniego kontaktu nie tylko z osobą kończącą kurs, ale również z instruktorem, może mieć decydujące znaczenie w wyborze kandydata do pracy. Zainspirowani tym pomysłem, z pewnością będziemy z niego korzystać — zapewnia prezes.

Optymistycznie w zawodową przyszłość tej grupy patrzy też ich instruktor **Stanisław Kita**.

— Wszyscy zdali egzamin przed Urzędem Dozoru Technicznego. Nie mam wątpliwości, że znajdą pracę i będą ją dobrze wykonywać — zapowiada.

Joanna Lidochowska

BEZPIECZEŃSTWO W PRACY

W województwie śląskim funkcjonuje ponad 400 tysięcy zakładów pracy. Reprezentują w dużej części przemysł ciężki: górnictwo i hutnictwo. Praca w tych branżach wiąże się z ogromnymi zagrożeniami dla zdrowia i życia ludzkiego. Działalność Państwowej Inspekcji Pracy jest więc w naszym regionie bardzo zintensyfikowana, nastawiona na eliminowanie zagrożeń występujących w środowisku pracy. O głównych zadaniach stojących przed Inspekcją Pracy, problemach i bezpieczeństwie pracy rozmawiamy z Głównym Inspektorem Pracy – Tadeuszem Zającem.



— Jakie są główne problemy, przed którymi stoi dzisiaj Państwowa Inspekcja Pracy?

— Są to problemy związane z prawną ochroną i bezpieczeństwem pracy zatrudnionych jak i funkcjonowaniem samej inspekcji. Cieszy znaczna poprawa przestrzegania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Również wstępne dane za pierwsze półrocze br. wskazują, że zaległości w wypłacie wynagrodzenia dotknęły znacznie mniejszej liczby pracowników niż w roku ubiegłym, co wskazuje na utrwalanie się pozytywnych tendencji w tym zakresie. Nadal jednak co czwarty skontrolowany przez nas pracodawca nie płaci pensji i za nadgodziny, bądź opóźnia się z wypłatą tych świadczeń. Prowadzimy zatem dalej nasze kontrole, udzielając pomocy poszkodowanym pracownikom w odzyskiwaniu należnych im pieniędzy.

Wyniki naszych kontroli wskazują również, że wiele problemów stwarza pracodawcom przestrzeganie przepisów o czasie pracy. Najwięcej nieprawidłowości dotyczy niezapewnienia pracownikom dnia wolnego wynikającego z pięciodniowego tygodnia pracy oraz niewłaściwego ewidencjonowania czasu pracy. Doświadczają ich m.in. pracownicy bankowości, handlu, ochrony mienia czy kierownicy zawodowi.

Przemęczenie wynikające z pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy nie pozostaje bez wpływu na czarne statystyki wypadków przy pracy. Ciągłe wiele do życzenia pozostawia też stan przestrzegania przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy. Np. w budownictwie, blisko o jedną trzecią w I półroczu br. w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego wzrosła liczba osób poszkodowanych w wypadkach. Ponad połowa z nich to osoby o stażu pracy nie przekraczającym roku.

Analiza przyczyn wypadków wskazuje, że na stan wypadkowości istotny wpływ ma organizacja pracy i poziom kultury bezpieczeństwa. Dlatego chciałbym nadać profilaktycznym działaniom prowadzonym przez

inspekcję pracy wyższą niż dotąd rangę i znacznie podnieść ich poziom. Ważna jest zmiana nastawienia pracodawców do inspekcji, ocenianej dzisiaj głównie przez pryzmat represji. Chciałbym, aby przedsiębiorcy sami się zgłaszali do inspektorów z różnego rodzaju problemami dotyczącymi stosowania prawa pracy bądź jego interpretacji bez obawy, że następnego dnia w ich firmach zostanie przeprowadzona kontrola. Preferuję doradzenie, pouczenie, wyjaśnienie, kara powinna być ostatecznością. Pierwsza nasza kontrola ma charakter prewencyjny. Chciałbym, by urząd, którym mam zaszczyt kierować, był przyjazny, tak wobec pracowników, jak i pracodawców, jednocześnie wykazując skuteczność w działaniu.

— W jakich obszarach widzi Pan możliwość współpracy pomiędzy PIP, a publicznymi służbami zatrudnienia?

— Kontrola legalności zatrudnienia i przygotowanie pracownika do podjęcia pracy to obszar, w którym zarówno inspekcja pracy jak i służby legalności zatrudnienia powinny ze sobą blisko współpracować. Uważam, że należałoby stworzyć taki model współdziałania, który pozwoliłby na informowanie osób zgłaszających się do urzędów pracy o pracodawcach. Myślę tu o wykorzystaniu naszych baz danych w taki sposób, aby bezrobotni nie byli kierowani do przedsiębiorców posiadających problemy z przestrzeganiem prawa pracy. Oczywiście, to jedna z wielu płaszczyzn, na których możemy współdziałać. Niezmiernie ważnym obszarem naszej współpracy jest zatrudnianie cudzoziemców i wspólne rozwiązywanie związanych z tym problemów. Istotne jest także, aby w programach szkoleniowych przeznaczonych dla osób bezrobotnych znajdowały się zagadnienia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Jestem przekonany, że ścisła współpraca między PIP a wojewódzkimi służbami zatrudnienia oraz umiejętne korzystanie z przysługujących nam uprawnień i kompetencji, przyczynią się do dalszego unormowania dzisiejszego rynku pracy.

— Z jakimi najczęściej nieprawidłowościami spotykają się śląscy inspektorzy pracy?

— Ze skarg wnoszonych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach wynika, że najwięcej zarzutów wobec pracodawców ciągle jeszcze dotyczy nieprzestrzegania przepisów prawa pracy w sferze wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy oraz zagadnień związanych ze stosunkiem pracy, takich jak brak potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę oraz jej warunków najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, niezgodności rodzaju umowy z charakterem świadczonej pracy oraz nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umowy o pracę. Pracownicy skarżą się na nierzetelne ewidencjonowanie przez pracodawców czasu pracy pracowników i niezapewnienie prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Znacząca część zarzutów odnosi się do warunków pracy. Sygnalizowane nieprawidłowości obejmują wszystkie zagadnienia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

To szczególnie niepokojąca sytuacja chociażby ze względu na koncentrację przemysłu, jak też ogromne zagrożenia dla zdrowia i życia ludzkiego, jakie niesie praca w górnictwie i hutnictwie. W zakładach przemysłu motoryzacyjnego, tak rozwiniętego na Śląsku, wypadków jest zdecydowanie mniej niż w przemyśle ciężkim i warunki pracy są lepsze. Poważnym problemem jest tutaj natomiast czas pracy – jego normy przekraczają nie tylko fabryki motoryzacyjne, ale także ich kooperanci. Chciałbym podkreślić, że w nadzorze nad górnictwem inspekcja pracy współpracuje z Wyższym Urzędem Górniczym i Okręgowymi Urzędami Górniczymi. Będziemy poszerzać nasze formy współdziałania i merytorycznie się wspierać, by wspólnie rozwiązywać problemy w branży górniczej. Jestem za współpracą ze wszystkimi, którym problematyka ochrony pracy, zdrowia i życia pracowników nie jest obojętna.

Rozmawiała: Aleksandra Skalec

AUSTRIA



INFORMACJE OGÓLNE

Austria położona jest w południowej części Europy Środkowej. Całkowita powierzchnia kraju wynosi 83.858 km², z czego 84,2% zajmują masywy górskie. Klimat panujący w Austrii określany jest jako umiarkowany ciepły, natomiast w Alpach dominuje klimat górski. Kraj graniczy na północy z Niemcami i Czechami, na wschodzie ze Słowacją i Węgrami, na zachodzie ze Szwajcarią i Lichtensteinem, a na południu ze Słowenią i Włochami. Austrię zamieszkuje około 8 mln 31 tysięcy mieszkańców (dane z 2007). Największymi austriackimi miastami są: Wiedeń, Graz, Salzburg i Linz. Austria jest krajem związkowym, w skład którego wchodzi dziewięć landów, jednolitych pod względem walutowym, gospodarczym i celnym. Językiem urzędowym jest niemiecki,

Obcokrajowcy zainteresowani pracą w Austrii muszą pamiętać, że nadal obowiązuje trzyletni okres przejściowy dla mieszkańców nowych państw członkowskich UE. W praktyce oznacza to, że aby legalnie zarabiać, trzeba wcześniej uzyskać pozwolenie na pracę. Obecnie Polacy mogą podejmować zatrudnienie w 65 zawodach pod warunkiem, że pracodawcy nie znajdą pracowników o tych samych kwalifikacjach z miejscowego rynku pracy.

a obowiązującą walutą euro. Pod koniec października 2007 roku liczba Polaków zatrudnionych w Austrii wynosiła 15 tys. 361 osób, co stanowiło 3,6% ogółu zatrudnionych. Natomiast jeśli uwzględnimy dodatkowo pracowników sezonowych i prowadzących jednoosobowe firmy, to liczba zatrudnionych Polaków wzrosła do ok. 25 tysięcy (dane Wydziału Konsularnego Ambasady RP w Wiedniu).

JAK DOJECHAĆ?

Najszybszą i najwygodniejszą formą podróży do Austrii jest transport lotniczy. Bezpośrednie loty do Austrii odbywają się z portów w Warszawie i Krakowie. Ceny biletów zależą od terminu rezerwacji i oferty wybranego przewoźnika. Inną możliwą formą podróżowania jest transport kolejowy. Podróż pociągiem z Katowic do Wied-

nia zajmuje niecałe 5 godzin. Bardziej uciążliwą, ale i tańszą formą przejazdu, jest korzystanie z usług przewoźników autokarowych, którzy oferują bezpośrednie połączenia z austriackimi miastami.

GDZIE ZAMIESZKAĆ?

Koszty wynajmu mieszkania w Austrii są zależne od regionu i dzielnicy, w której jest ono usytuowane, jak również od jego standardu. Przeciętny koszt wynajmu mieszkania to ok. 8,55 euro za m². Oferty wolnych lokali mieszkaniowych można znaleźć w prasie codziennej, szczególnie w wydaniach weekendowych, a także w internecie i w agencjach nieruchomości.

POBYT

Obywatele polscy, podobnie jak inni obywatele UE, mają prawo do swobodnego osiedlenia się w Austrii i w zasadzie nie potrzebują żadnego dokumentu pobytu w tym państwie. Należy jednak wykazać, że posiada się wystarczające środki na utrzymanie i koniecznie mieć ubezpieczenie zdrowotne. W przypadku niewypełnienia wyżej wymienionych formalności, należy przedłożyć zaświadczenie o zatrudnieniu, prowadzeniu własnej działalności gospodarczej lub też wykazać, że w ciągu 6 miesięcy zostanie przez nas podjęta praca zarobkowa.

Osoba, która zajmuje kwaterę na czas dłuższy niż 3 dni, ma obowiązek zameldować się we właściwym urzędzie meldunkowym – są to urzędy gmin lub magistraty. Taka sama procedura obowiązuje w przypadku wymeldowania się z lokum. Zgłosić należy również pobyt w schronisku lub hotelu, wypełniając odpowiedni formularz. Dokumentami wymaganymi przy meldunku są: urzędowy dokument ze zdjęciem,



Kosmopolityczny Wiedeń stał się domem obywateli wielu państw europejskich



Poważny sektor austriackiej gospodarki to turystyka (na zdjęciu Wieża Zegarowa w Graz)

potwierdzający obywatelstwo osoby oraz karta meldunkowa. Karty meldunkowe są dostępne w urzędach meldunkowych i w niektórych kioskach.

DLA KOGO PRACA?

Austria z dniem wejścia Polski do struktur UE nie otworzyła w pełni swojego rynku pracy – aktualnie obowiązuje trzyletni okres przejściowy. Wymaga to od osoby ubiegającej się o legalne zatrudnienie uzyskania pozwolenia na pracę. Osoby poszukujące zatrudnienia muszą znaleźć pracodawcę, który następnie we właściwym Urzędzie ds. Zatrudnienia – Arbeitsmarktservice (AMS) złoży wniosek o wydanie pozwolenia na pracę. Do wniosku dołączone muszą być dokumenty potwierdzające wykształcenie zawodowe kandydata i ewentualne dodatkowe kwalifikacje. Dokumenty te muszą być przetłumaczone przez tłumacza przysięgłego na język niemiecki. Pozwolenie na pracę wydane zostanie tylko w przypadku, gdy pracodawcy nie znajdą kandydatów o tych samych kwalifikacjach z miejscowego rynku pracy. Pozwolenie na pracę wydawane jest na okres do jednego roku, po czym może zostać przedłużone, jednak na miesiąc przed upływem ważności pozwolenia pracodawca musi złożyć odpowiedni wniosek.

Z dniem 1 lipca tego roku rozszerzono obowiązujące w Austrii od 1 stycznia rozporządzenie federalnego ministra gospodarki i pracy w sprawie dostępu do rynku pracy w 50 zawodach dla fachowej siły roboczej z nowych państw członkowskich UE, o kolejne 15 zawodów. Austriacy pracodawcy poszukują pracowników m.in. w takich zawodach jak: murarz, dekarz, szklarz, lakiernik, ślusarz, tokarz, spawacz, operator maszyn budowlanych i dźwigów, technik budowlany, technik maszyn rolniczych. Szczegółowy spis

wszystkich zawodów, dla których otwarto dostęp do rynku pracy znaleźć można na stronie: www.wien.olemb.net.

W przypadku pracy sezonowej, pozwolenie na pracę wydawane jest na okres sześciu miesięcy i może zostać przedłużone o kolejne sześć, na wniosek pracodawcy. Pracę sezonową można znaleźć głównie w branży turystycznej, w rolnictwie i leśnictwie. Natomiast w przypadku sezonowej pracy rolnej (pomoc przy zbiorach) pozwolenie na pracę wydawane jest tylko na okres 6 tygodni.

JAK ZNALEŹĆ PRACĘ?

W poszukiwaniu zatrudnienia skorzystać można z publicznych urzędów pośrednictwa pracy – Arbeitsmarktservice (AMS). Pomocne są także Centra Informacji Zawodowej (BIZ), w których można uzyskać informacje o rynku pracy, a także skorzystać z porady doradcy zawodowego. Oferty pracy znaleźć można również na stronie Europejskich Służb Zatrudnienia – EURES (www.eures.europa.eu). Zainteresowani zatrudnieniem w Austrii mogą także korzystać z oferty prywatnych agencji pośrednictwa pracy.

Pracy można szukać także w prasie codziennej. Najwięcej ofert publikowanych jest w gazetach ogólnokrajowych „Der Standard”, „Krone”, „Der Kurier”, „Die Presse”, jak i regionalnych: „Kleine Zeitung”, „Die Neue”. Natomiast na stronie internetowej AMS udostępniony jest link do serwisu – eJob-Room, w którym po zalogowaniu możemy przeglądać bogatą bazę ofert pracy. Co więcej, sami możemy stworzyć naszą ofertę dla pracodawcy i umieścić ją w bazie.

CV + LIST MOTYWACYJNY

Dokumenty aplikacyjne powinny składać się z CV, listu motywacyjnego i załączników w postaci świadectwa szkolnego, świadectwa pracy, zaświadczenia o ukoń-

czonych kursach, posiadanych licencjach i uprawnieniach zawodowych oraz zdjęcia. CV i list motywacyjny powinny być napisane w języku niemieckim. Przeważnie dokumenty wysyła się zwykłą pocztą, lecz w niektórych firmach dopuszcza się także przesłanie ich za pomocą poczty elektronicznej. Jednak najskuteczniejszą formą pozostaje osobiste doręczenie CV pracodawcy.

Curriculum Vitae nie powinno przekraczać swą objętością dwóch stron A4. Informacje o przebiegu wykształcenia i zatrudnienia powinno umieszczać się chronologicznie. Natomiast list motywacyjny należy kierować do konkretnej osoby w firmie, dokładnie podając jej stanowisko i tytuły, które posiada. W liście powinny znaleźć się informacje o trzech najmocniejszych atutach kandydata, które powinny przekonać pracodawcę do jego zatrudnienia. Należy także podać źródło, z którego dowiedzieliśmy się o wolnym miejscu pracy. Po pozytywnym rozpatrzeniu dokumentów aplikacyjnych, potencjalny pracownik jest zapraszany na rozmowę. By sprawdzić jego kwalifikacje, pracodawcy bardzo często przeprowadzają testy sprawdzające kompetencje zawodowe i umiejętności przyszłych pracowników.

ILE MOŻNA ZAROBIĆ?

Wysokość wynagrodzenia w Austrii uzależniona jest od wielu czynników, zależy m.in. od zapisów prawnych, umów i układów zbiorowych (np. ze związkami zawodowymi), regulaminów wewnątrzzakładowych oraz uwarunkowań indywidualnych, takich jak wiek, kwalifikacje pracownika, czas pracy, stanowisko w firmie itd. Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 25.421 euro rocznie. Mężczyźni zarabiają średnio 29.464 euro, a kobiety – 17.538 euro. Tygodniowy czas pracy wynosi 40 godzin. Pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 25 dni robo-



Panorama stolicy Austrii

czych, bądź 30 dni kalendarzowych. Takie same prawo do urlopu mają również osoby zatrudnione częściowo i w niepełnym wymiarze czasu. Dodatkowo do wynagrodzenia pracownicy otrzymują tzw. 13 pensję w wysokości miesięcznego wynagrodzenia oraz dodatek świąteczny z okazji świąt Bożego Narodzenia (tzw. 14 pensję) w wysokości miesięcznej pensji (po opodatkowaniu).

UMOWA O PRACĘ

Umowa o pracę może być zawarta w formie ustnej bądź pisemnej. W pierwszym przypadku, pracodawca zobowiązany jest w momencie podjęcia pracy przez pracownika do wręczenia mu na piśmie jego praw i obowiązków, a także przedstawienia pisemnej informacji o planowanych zarobkach. Jest to jednocześnie dokument potwierdzający zawartą wcześniej umowę ustną. Natomiast umowa zawarta na piśmie musi zawierać wszystkie prawa i obowiązki pracobiorcy i pracodawcy. Pracownik dostaje także zakres obowiązków służbowych, tzw. Dienstzettel. Umowa o pracę może być rozwiązana ustnie bądź pisemnie.

PODATKI

W Austrii wysokość podatku dochodowego uzależniona jest wysokości dochodów. Obowiązują trzy stawki podatkowe: 23%, 33,5%, 50%. Roczne dochody do 10 000 euro są zwolnione z opodatkowania. Podstawowa stawka polskiego odpowiednika podatku VAT wynosi 20%, lecz na niektórych produkty może być obniżona do 10%.

JAK SIĘ LECZYĆ?

Ubezpieczeniem zdrowotnym objęte są wszystkie osoby, które są zatrudnione, prowadzą własną działalność gospodarczą lub otrzymują zasiłek dla bezrobotnych. Trzeba jednak pamiętać o tym, by wypełnić odpowiedni druk meldunkowy u pracodawcy. Oprócz bezpłatnej opieki lekarskiej ubezpieczenie obejmuje także koszty pobytu w szpitalu i zasiłki chorobowe, opiekę dentystyczną, rehabilitację, opiekę dla kobiet w ciąży. W placówce lekarskiej należy jednak najpierw przedstawić książeczkę ubezpieczeniową, którą wystawia pracodawca. Natomiast w przypadku osób ubezpieczonych w polskim NFZ wymagane jest posiadanie Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ). Przed wizytą lekarską w austriackiej służbie zdrowia należy zarejestrować się w odpowiedniej instytucji ubezpieczeniowej, która wydaje zaświadczenie o pra-



wie do nieodpłatnej pomocy medycznej. Pacjenci mogą korzystać z tych przychodni, które podpisały odpowiednie umowy z Kasami Chorych. Spis takich przychodni można znaleźć w lokalnej Kasie Chorych. W przypadku hospitalizacji wymagane jest skierowanie od lekarza pierwszego kontaktu. Skierowanie takie nie jest natomiast wymagane w nagłych wypadkach.

TELEFONY ALARMOWE I INFORMACYJNE

Policja – 133
Straż pożarna – 122
Pogotowie ratunkowe – 144
Ratownictwo górskie – 140
Służby drogowe – 120
Uniwersalny numer pomocy – 112

ADRESY POLSKICH PLACÓWEK DYPLOMATYCZNYCH

Ambasada RP
Hietzinger Hauptstraße 42c,
A-1130 Wien, P.O. Box 17.
tel. (+43 1) 870 15-100, 870 15-0, całodobowy (+43 1) 870 15-220
fax. (+43 1) 870 15-222
e-mail: sekretariat@botschaft.rp.at,
info@botschaft.rp.at,
<http://www.wien.polemb.net>

Ambasada Austrii w Warszawie
ul. Gagarina 34
00-748 Warszawa/Warschau
Tel.: 0048-22-841 00 81-84
Fax: 0048-22-841 00 85
e-mail: warschau-ob@bmeia.gv.at

Wydział Konsularny Ambasady RP w Wiedniu

Hietzinger Hauptstraße 42b, 1130 Wien
Tel.: (00431) 87015-0, 87015-100
Faks: (00431) 87015-136
e-mail: konsul@botschaft.rp.at

Konsulat RP w Graz

Joaneumring 18/3, 8010 Graz
Tel. (+43 / (0) 316) 33 82 51
Fax. (+43 / (0) 316) 33 82 51 15

Konsulat RP w Innsbrucku

Valiergasse 60, 6020 Innsbruck
tel.: (+43 / (0) 512) 277 684
faks: (+43 / (0) 512) 277 68420
e-mail: s.resl@wat-wohnen.at

Konsulat RP w Salzburgu

Nonntaler Hauptstraße 1, 5020 Salzburg
Tel.: (+43 / (0) 662) 84 00 33, 84 00 34
Faks: (+43 / (0) 662) 84 00 33 14

Konsulat RP w Klagenfurcu

Koschatstraße 7, 9020 Klagenfurt
Tel.: (+43 / (0) 463) 55 553
lub 0664 124 75 58 lub
po polsku - 0644 578 37 03
Faks (+43 / (0) 423) 92 158
e-mail: honorarkonulrp@america-holzer.at

Instytut Polski w Wiedniu

Am Gestade 7, 1010 Wien
Tel.: (+43 1) 533 89 61, 533 89 62
Faks: (+43 1) 532 97 58
E-mail: sekretariat@polnisches-institut.at
www.polnisches-institut.at

Opracował: Łukasz Karkoszka
na podstawie
www.wien.polemb.net
www.eures.praca.gov.pl

AKTUALNA SYTUACJA NA REGIONALNYM RYNKU PRACY

INFORMACJA O SYTUACJI NA RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO W SIERPNIU 2008 ROKU

TENDENCJE ZMIAN, STRUKTURA BEZROBOCIA

Według stanu na koniec sierpnia 2008 r. w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego zarejestrowanych było 122 357 osób. W stosunku do danych z końca lipca br. liczba zaewidencjonowanych zmniejszyła się o 2 592 osoby. Od początku roku liczba bezrobotnych spadła o 43,6 tys. osób, w odniesieniu do sierpnia 2007r. obniżyła się o 57,5 tys. osób. Jak widać, bez względu na przyjęty okres porównawczy obserwowane są redukcje stanu śląskiego bezrobocia.

Na przestrzeni miesiąca spadek liczby zarejestrowanych wystąpił w 29 śląskich powiatach, w siedmiu jednostkach zaobserwowano niewielki wzrost. Biorąc pod uwagę kryterium liczb bezwzględnych, stany najbardziej znacząco obniżyły się

w powiatach ziemskich: będzińskim (-210 osób), zawierciańskim (-237), tamogórskim (-206) oraz w miastach na prawach powiatu: Zabrze (-237 osób) i Jaworznie (-235). Rosnącą liczbę bezrobotnych zanotowano w powiatach ziemskich: bielskim (+49 osób), żywieckim (+31), wodzisławskim (+25) oraz w miastach: Mysłowice (+14), Częstochowa (+11), Żory (+3) i Świętochłowice (+1).

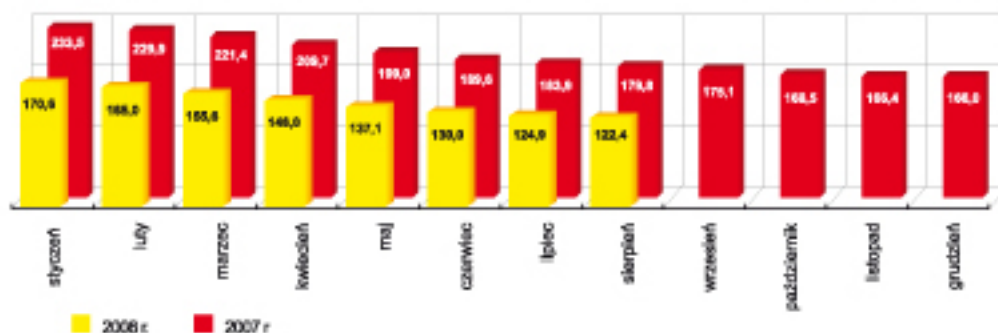
Analiza liczby zaewidencjonowanych w układzie podregionów wykazuje, że w końcu sierpnia br. co piąty bezrobotny mieszkał w podregionie sosnowieckim (22,2%, tj. 27,2 tys. osób). Dużą bezwzględną liczbę zarejestrowanych notowano także w podregionie katowickim i częstochowskim. Z tych trzech wymienionych jedno-

stek pochodziła połowa śląskich bezrobotnych (61,3 tys. osób).

Korzystnie oceniamy fakt, że w stosunku do stanu z ubiegłego miesiąca wysoka dynamika spadku liczby bezrobotnych wystąpiła w podregionie bytomskim, charakteryzującym się relatywnie złą sytuacją zatrudnieniową.

Nadal największa liczba bezrobotnych pochodzi z miast o dużym potencjale demograficznym ludności: Częstochowy (7,5 tys. bezrobotnych), Sosnowca (7,1 tys.) i Bytomia (7,0 tys.). Najmniej zarejestrowanych mieszka w powiatach ziemskich: bieruńsko-łędzińskim (0,8 tys. bezrobotnych) i rybnickim (1,0 tys.) oraz w mieście Żory (1,3 tys.).

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w woj. śląskim. Stan na koniec miesiąca. Dane w tys.



Z informacji opublikowanych przez GUS1 wynika, że na koniec lipca br. natężenie zjawiska na Śląsku (mierzone wysokością stopy bezrobocia) było niższe od przeciętnego w kraju i wynosiło 7,1% (Polska 9,4%). W stosunku do lipca 2007 r. wysokość stopy bezrobocia w regionie spadła o 3,2 pkt. proc. Najwyższą stopę bezrobocia notowano w powiatach: zawierciańskim (15,2%) i myszkowskim (14,8%). Miastem, w którym wysokość analizowanego mierzniaka osiągnęła wartość najniższą tradycyjnie były Katowice (2,0%). Na podkreślenie zasługuje fakt, że w 14. polskich województwach stopa bezrobocia jest wyższa

od notowanej w województwie śląskim. Wyprzedza nas jedynie Wielkopolska (6,2%).

Na silnie zurbanizowanym Śląsku, wśród pozostających w rejestrach, zdecydowanie dominują mieszkańcy miast, którzy w końcu sierpnia 2008 r. stanowili 80,3% bezrobotnych. Bezrobocie agrarne dotyka przede wszystkim mieszkańców subregionów południowego oraz północnego. I tak – wśród ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w podregionie bielskim blisko połowa mieszka na wsi (48,8%). W podregionie częstochowskim analogiczny wskaźnik wynosi 38,1%. Dla po-

równania – w podregionie gliwickim tylko co szesnasty bezrobotny jest mieszkańcem terenów wiejskich (6,4%).

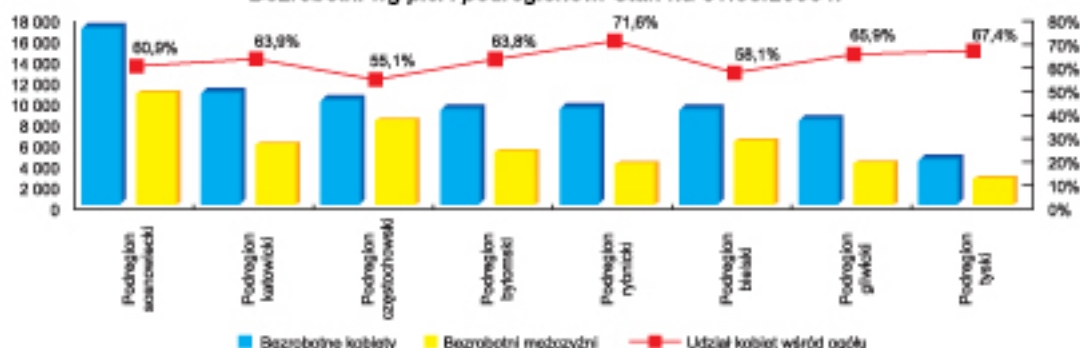
W końcu miesiąca sprawozdawczego prawo do zasiłku dla bezrobotnych posiadało 13,6% ogółu zarejestrowanych (16,7 tys. osób). W stosunku do danych sprzed miesiąca procentowy udział bezrobotnych uprawnionych do tego świadczenia utrzymał się na niezmiennym poziomie, natomiast na przestrzeni roku wzrósł. Wg stanu na 31 sierpnia 2007r. zasiłek dla bezrobotnych pobierało 11,2% ogółu zaewidencjonowanych (19,9 tys. osób). Aktualnie wysokość podstawowego zasiłku

dla bezrobotnych wynosi 538,30 zł. Analizy rynku pracy z uwzględnieniem zmiennej płci niezmiennie potwierdzają tezę o trudnej sytuacji zatrudnieniowej kobiet. Według stanu na koniec sierpnia

2008r. na Śląsku zarejestrowanych było 76,3 tys. kobiet, co stanowiło 62,4% ogółu bezrobotnych. Sytuacja zatrudnieniowa kobiet w powiatach i podregionach jest zróżnicowana.

Nadrepresentacja par jest szczególnie widoczna w podregionie rybnickim, ze wskazaniem na miasta Żory (78,0%) i Rybnik (74,5%) oraz powiat rybnicki (74,7%).

Bezrobotni wg płci i podregionów. Stan na 31.08.2008 r.



BEZROBOTNI W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

Obowiązujące od stycznia 2008 roku nowe zasady sprawozdawczości pozwalają na monitorowanie wyodrębnionej kategorii bezrobotnych „osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w stosunku do których przede wszystkim mogą być stosowane działania aktywizujące, określone ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku.

W końcu sierpnia osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowiły:

- długotrwale bezrobotni – 54,3% ogółu zarejestrowanych (66,4 tys. osób),
- bez wykształcenia średniego – 58,2% ogółu (71,2 tys. osób),
- bez kwalifikacji zawodowych – 30,4% ogółu (37,2 tys. osób),
- bez doświadczenia zawodowego – 29,4% ogółu (36,0 tys. osób),
- powyżej 50 roku życia – 24,7% ogółu bezrobotnych (30,2 tys. osób),
- do 25 roku życia – 17,1% ogółu bezrobotnych (21,0 tys. osób),

- kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka 19,3% ogółu bezrobotnych kobiet (14,7 tys. osób),
- samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia – 10,3% ogółu bezrobotnych (12,6 tys. osób),
- niepełnosprawni – 6,2% ogółu bezrobotnych (7,5 tys. osób),
- osoby, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia – 1,6% ogółu (2,0 tys. osób).

Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy

rok / miesiąc	Bezrobotni ogółem	w tym bezrobotni:									
		do 25 roku życia	długotrwale bezrobotne	kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	powyżej 50 roku życia	bez kwalifikacji zawodowych	bez doświadczenia zawodowego	bez wykształcenia średniego	samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia	którzy, po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia	niepełnosprawni
2007 sierpień	178 830	29 760	114 471	-	41 728	57 170	-	-	-	-	8 272
2008											
styczeń	170 583	28 819	102 420	24 453	40 958	54 903	55 522	101 457	15 734	3 014	8 208
luty	165 013	27 744	97 996	23 639	39 862	53 112	53 285	98 611	15 376	2 954	8 103
marzec	155 557	25 389	92 113	19 603	38 224	50 129	44 961	96 450	14 728	2 807	8 100
kwiecień	145 988	23 741	85 386	17 433	36 199	48 385	41 920	89 779	14 059	2 640	7 948
maj	137 052	22 218	79 580	16 434	34 485	43 478	39 202	83 371	13 405	2 475	7 804
czerwiec	130 013	21 081	74 172	15 788	32 932	41 373	37 710	78 198	13 043	2 324	7 748
lipiec	124 949	20 832	69 345	15 052	31 234	38 419	36 302	73 670	12 684	2 117	7 570
sierpień	122 357	20 960	66 447	14 719	30 232	37 220	35 993	71 187	12 584	2 009	7 535

PŁYNNOŚĆ BEZROBOCIA – OSOBY ZAREJESTROWANE I WYREJESTROWANE Z EWIDENCJI

W sierpniu 2008 r. w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego zarejestrowano 20 509 bezrobotnych tj. o 1 933 osób mniej niż w lipcu 2008 r. oraz o 1 451 osób mniej niż w sierpniu 2007 r. Należy przypomnieć, że w województwie śląskim rokrocznie w sierpniu – w stosun-

ku do lipca – obserwujemy malejącą liczbę noworejestrujących się bezrobotnych. Tradycyjnie większość „napływu” stanowiły osoby rejestrujące się po raz kolejny (od 1990r.) oraz osoby poprzednio pracujące (odpowiednio 78,2% i 68,2%). W miesiącu sprawozdawczym z ewiden-

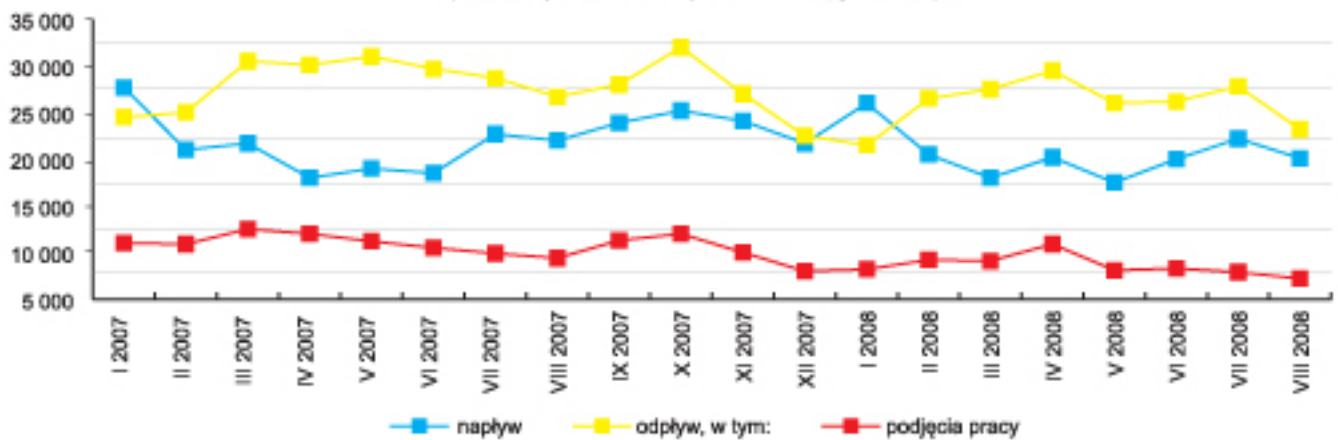
cji bezrobotnych wyłączono 23 101 osób (tzw. odpływ), tj. o 895 osób mniej niż w lipcu 2008 r. oraz o 2 895 osób mniej niż w sierpniu 2007 r. Główną przyczyną utraty statusu bezrobotnego było niepotwierdzenie gotowości do pracy. Szczegółowa analiza płynności bezrobocia

wyказuje, że liczba wyłączeń powoli, acz systematycznie spada. Na dobrym poziomie prowadzone są działania aktywizujące polegające na szkoleniach, stażach i przy-

gotowaniu zawodowym w miejscu pracy. Niestety, z miesiąca na miesiąc zmniejsza się liczba wyłączeń z tytułu podjęcia pracy, głównie niesubsydiowanej. Pomimo

malejącej liczby bezrobotnych rośnie liczba osób rozpoczynających działalność gospodarczą z wykorzystaniem bezzwrotnej dotacji ze środków Funduszu Pracy.

Napływ i odpływ bezrobotnych oraz podjęcia pracy



OFERTY PRACY

W sierpniu br. śląskie powiatowe urzędy pracy pozyskały 12 139 ofert pracy, tj. o 3 775 ofert mniej niż w poprzednim miesiącu (- 23,7%) oraz o 3 559 ofert mniej niż w sierpniu roku poprzedniego (- 22,7%).

Z ogółu pozyskanych ofert zdecydowana większość dotyczyła pracy niesubsydiowanej (72,8%, tj. 8 841 ofert). Od początku 2008 roku śląscy pracodawcy zgłosili do powiatowych urzędów pracy

119,3 tys. propozycji zatrudnienia, w analogicznym okresie roku ubiegłego 114,6 tys. ofert (wzrost o 4,1%).

Liczba pozyskanych ofert pracy

Wyszczególnienie	I – VIII 2007 r.	Udział %	I – VIII 2008 r.	Udział %
Oferty pracy ogółem	114 622	100,0	119 283	100,0
<i>w tym:</i>				
– Oferty pracy z sektora publicznego	15 175	13,2	16 900	14,2
– Oferty pracy dla niepełnosprawnych	3 698	3,2	3 430	2,9
– Oferty pracy sezonowej	23 242	20,3	23 734	19,9
– Oferty pracy subsydiowanej	27 235	23,8	29 807	24,9
– Oferty pracy niesubsydiowanej	87 387	76,2	89 476	75,0

PODSUMOWANIE

Sytuacja na rynku pracy jest nadal dobra. W województwie śląskim liczba bezrobotnych w sierpniu 2008r. spadła, w porównaniu do lipca, o 2,6 tys., tj. o 2,1%. Jeżeli chodzi o dane ogólnopolskie, to wg stanu na 31.08.br. liczba bezrobotnych wynosiła 1 405,1 tys. osób i w ciągu miesiąca spadła o 17,9 tys. osób (tj. o 1,3 %). Jak z tego wynika, tempo spadku śląskiego bezrobocia jest wyższe od ogólnopolskiego. Szacujemy, że w końcu sierpnia stopa bezrobocia przyjmie wartość 7,0%, wobec 9,3% w Polsce.

Tak w skali kraju jak i województwa, redukcja odnotowana w sierpniu 2008 roku była słabsza w porównaniu do lat poprzednich. Na jesieni, a najdalej zimą możemy

spodziewać się wzrostu bezrobocia. Na kształtowanie się liczby bezrobotnych w województwie śląskim w sierpniu 2008 r. miały wpływ m.in. – większa liczba wyłączeń (23,1 tys. osób), niż liczba rejestracji bezrobotnych (20,5 tys. osób); – mniejsza niż w lipcu 2008 r. liczba rejestracji osób bezrobotnych (o 1,9 tys. osób, tj. o 8,7%). Jest to zjawisko typowe dla śląskiego rynku pracy. W drugim miesiącu wakacji tradycyjnie notowane jest mniejsze tempo nowych rejestracji; – mniejsza niż w poprzednim miesiącu liczba wyłączeń z ewidencji bezrobotnych (o 4,5. osób, tj. o 16,3%), wynikająca przede wszystkim ze spadku wyłączeń z

tytułu podjęcia pracy oraz niepotwierdzenia gotowości do pracy.

– spadek liczby ofert zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy naszego województwa. Należy dodać, że podobną tendencję odnotowano 12 województwach. W pozostałych 4 województwach miał miejsce nieznaczny wzrost liczby ofert zatrudnienia.

Z danych GUS wynika, że w końcu lipca 2008 roku w rejestrze REGON zarejestrowanych było 425 545 podmiotów gospodarki narodowej (bez rolników indywidualnych). Wśród nich dominowały zakłady osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (319 865), stanowiąc 75,2% ogólnej liczby podmiotów¹.

Opr: Barbara Kubica

¹Urząd Statystyczny w Katowicach, www.stat.gov.pl

STOPA BEZROBOCIA W POWIATACH WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO

Stan na 30 sierpnia 2008 roku

