

Rynek Pracy

ISSN 2080-1718

Egzemplarz bezpłatny

6

NASZA LICZBA:
TYLE TYSIĘCY GOŚCI
WZIĘŁO UDZIAŁ
W OBRADACH
EUROPEJSKIEGO
KONGRESU
GOSPODARCZEGO



Śląskie.
Pozytywna energia



7

strona

Transgraniczne Targi
Pracy, Przedsiębiorczości
i Edukacji

1300 wakatów

4

strona

POLSKIE DAVOS
Powrót Europy
do lepszej
formy

10

strona

TEMAT NUMERU
Międzynarodowy
Rok
Spółdzielczości

16

strona

POWIATOWE URZĘDY PRACY
Wsparcie
blisko
Ciebie

146,9 mln zł

NASZA LICZBA:

TAKĄ KWOTĘ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KATOWICACH PRZEZNACZY NA KONKURSY W RAMACH PROGRAMU OPERACYJNEGO KAPITAŁ LUDZKI W 2012 ROKU

PARKOWA AKADEMIA WOLONTARIATU

Wolontariusze 50+

Warsztaty, zajęcia tematyczne, wystawy oraz inicjatywy, dzięki którym osoby po 50. roku życia mogą realizować swoje pasje i czuć się potrzebne – tak wygląda program Parkowa Akademia Wolontariatu, realizowany przez Wojewódzki Park Kultury i Wypoczynku, dedykowany osobom 50+.

To odpowiedź na rosnącą potrzebę aktywizacji seniorów, a przede wszystkim szansa na wykorzystanie ich potencjału oraz międzypokoleniową integrację. PAW umożliwia wszystkim chętnym rozwój zainte-

resowań poprzez uczestnictwo w zorganizowanych, bezpłatnych zajęciach tematycznych: lekcje języka angielskiego, niemieckiego czy rosyjskiego, szkolenia komputerowe, porady prawne, zajęcia fitness. Bardzo ważnym elementem jest także angażowanie osób biorących udział w PAW w działania na rzecz lokalnej społeczności – uczestnicy mieli okazję pracować jako wolontariusze przy strefie dzieci podczas Świąta Parku.

Aktualności oraz program PAW można znaleźć na stronie parku: www.wpkiw.com.pl.

KAMPANIA INFORMACYJNA

Bezpieczna praca

Fundacja ITAKA – Centrum Poszukiwań Ludzi Zaginionych już po raz szósty organizuje kampanię informacyjną „Bezpieczna praca”, której celem jest zwiększenie świadomości Polaków wyjeżdżających do pracy za granicą na temat ewentualnych zagrożeń oraz wskazanie sposobów właściwego przygotowania się do wyjazdu. Na stronie internetowej www.bezpiecznapraca.eu osoby zainteresowane wyjazdem do pracy za granicą mają możliwość zapoznania się z ważnymi wskazówkami oraz wzięcia udziału w bezpłatnym szkoleniu internetowym przygotowującym do wyjazdu.

OD 1 CZERWCA 2012 R.

Wyższy zasiłek dla bezrobotnych

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej poinformowało o podniesieniu od 1 czerwca 2012 r. kwoty zasiłku przyznawanego bezrobotnym. Osoby zarejestrowane w urzędach pracy, spełniające warunki uzyskania zasiłku, w okresie pierwszych trzech miesięcy otrzymają 794,20 zł (dotychczas 761,40 zł). Zasiłek dla bezrobotnych w kolejnych miesiącach będzie wynosił 623,60 zł (dotychczas 597,90 zł). Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wysokość zasiłku dla bezrobotnych podlega corocznej waloryzacji, której dokonuje się w oparciu o wskaźnik wzrostu cen i usług w roku ubiegłym.

794,20 zł

TYLE OD 1 CZERWCA WYNOSI ZASIŁEK DLA BEZROBOTNYCH (PRZEZ PIERWSZE TRZY MIESIĄCE)

DLA NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Aktywny samorząd



28 marca 2012 roku ruszył pilotażowy program „Aktywny samorząd”, którego celem jest wyeliminowanie barier ograniczających uczestnictwo osób niepełnosprawnych w życiu społecznym, zawodowym oraz edukacji. Dzięki tym działaniom samorządy mają możliwość aktywnego włączenia się w integrację osób nie-

pełnosprawnych. Rozwiązania przewidziane w programie uzupełnią plany ujęte w powiatowych strategiach rozwiązywania problemów społecznych i programach działań na rzecz osób niepełnosprawnych. Więcej szczegółów można znaleźć na stronie PFRON: www.pfron.org.pl

RYNEK PRACY

Nowe tematy, nowe rozwiązania



FOTO ARCHIWUM WUP

Ekonomia społeczna, wydarzenia z regionu, nowe inicjatywy z zakresu aktywizacji osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy – kobiet z rodzin górniczych, młodych bezrobotnych to najważniejsze tematy poruszane w kolejnym wydaniu biuletynu „Rynek Pracy”.

W związku z obchodzonym obecnie Międzynarodowym Rokiem Spółdzielczości sporo artykułów poświęciliśmy zagadnieniom przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, roli ekonomii społecznej w kontekście rynku pracy, zachęcając do wypowiedzi ekspertów i praktyków z tej dziedziny. Prezentujemy także nowe możliwości wsparcia dla osób zagrożonych defaworyzacją na rynku pracy – kobiet z rodzin górniczych. O innowacyjnym projekcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy pod nazwą „Śląskie Wyzwania”, dedykowanym właśnie tej specyficznej dla naszego regionu grupie, możecie Państwo przeczytać na str. 14-15. W numerze znajdziemy także relację z Europejskiego Kongresu Gospodarczego, który odbył się w maju w Katowicach, oraz Transgranicznych Targów Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji, organizowanych w Cieszynie przez nasz urząd. Ostatnie tygodnie również przyniosły nowe wiadomości z obszaru działań publicznych służb zatrudnienia – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zapowiedziało realizację programu „Młodzi na rynku pracy”, skierowanego do bezrobotnych poniżej 30. roku życia. Założenia i cele programu, jak również projektu pilotażowego „Twoja kariera – Twój wybór”, który posłużył testom nowych mechanizmów aktywizacji bezrobotnej młodzieży, przedstawiamy na str. 16-17. Pozostając przy tym temacie warto również sięgnąć do artykułów dotyczących aktualnej sytuacji na rynku pracy – skąd biorą się rosnące statystyki bezrobotnych absolwentów, w jakich zawodach i specjalnościach jest ich najwięcej dowiemy się czytając raporty Obserwatorium Rynku Pracy (str. 18-19 i 20-21).

Życzymy ciekawej lektury

DYREKTOR WUP W KATOWICACH
MIECZYŚLAW PŁANETA ORAZ ZESPÓŁ REDAKCYJNY

W NUMERZE:

6 **Marszałek Adam Matusiewicz:**
Śląskie
„ucieka do przodu”

4-5 **Europejski Kongres Gospodarczy w Katowicach**
Jak kraje Unii Europejskiej mogą wyjść z kryzysu?

7-9 **Relacja**
Transgraniczne Targi Pracy

10-13 **Temat numeru**
Spółdzielnie socjalne w praktyce.
Nowa definicja ekonomii społecznej

14-15 **Czas na fundusze europejskie**
Innowacyjne rozwiązania „Śląskich Wyzwań”

16-17 **Wsparcie blisko Ciebie**
Projekt pilotażowy MPiPS „Twoja Kariera – Twój Wybór”

18-19 **Rynek pracy w liczbach**
Spadek bezrobocia

20-21 **O tym się mówi**
Zawody nadwyżkowe i deficytowe

22 **Trendy**
Nowe pomysły powiatów na badania lokalnego rynku

23 **W skrócie**

Trzy dni, sześć tysięcy gości, czyli polskie Davos

Prezydent RP Bronisław Komorowski, wicepremier Waldemar Pawlak, sekretarz stanu w Ministerstwie Gospodarki Tomasz Tomczykiewicz, przewodniczący Parlamentu Europejskiego Jerzy Buzek, zagraniczni goście – Joschka Fischer, Mikuláš Dzurinda oraz przedstawiciele największych europejskich przedsiębiorstw spotkali się w maju w Katowicach, by rozmawiać na temat rozwoju społecznego i gospodarczego Europy.

Polskie Davos – takie określenie padało niejednokrotnie podczas relacji z tego wydarzenia, nie tylko z powodu zaproszonych prelegentów, ale przede wszystkim rangi tematów, jakie poruszano podczas ponad 100 paneli dyskusyjnych. Głównym wątkiem kongresu był oczywiście powrót Europy do lepszej formy, ponownie na ścieżkę rozwoju gospodarczego.

Wydarzenie otworzył prezydent RP Bronisław Komorowski, mówiąc o gospodarczej konkurencyjności Polski i Europy. Witający gości marszałek województwa Adam Matusiewicz podkreślił rosnącą frekwencję uczestników tego wydarzenia. W tym roku Katowice odwiedziło ponad 6 tysięcy osób biorących udział w kongresie.

Wojciech Kuśpik, inicjator Europejskiego Kongresu Gospodarczego, prezes zarządu PTWP, wspominał, że kongres stał się jedną z najważniejszych tego typu debat w Europie Centralnej, a kongresowe sesje są źródłem wiedzy i inspiracji. Jerzy Buzek, który od początku jest związany z kongresem, zapowiedział podczas otwarcia, że w trakcie Europejskiego Kongresu Gospodarczego jego uczestnicy będą się starali znaleźć odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób przezwyciężyć trudności gospodarcze, z jakimi boryka się Europa.



FOTO ARCHIWUM URZĘDU MARSZAŁKOWSKIEGO

Trzy dni debat

Trzydniowy cykl debat rozpoczął się 14.05.2012 r. sesją inauguracyjną „Europa 2020”, w Centrum Kultury im. Krystyny Bochenek, następnie w zależności od tematu, rozmowy toczyły się w różnych częściach miasta. Tematyka spotkań i sesji plenarnych obejmowała w tym roku najbardziej istotne kwestie z dziedziny gospodarki, ekonomii, polityki energetycznej, ale również zdrowia, kultury i trendów, jakimi żyje współczesna Europa. W sercu Katowic trwała ożywiona dyskusja o przyszłości państw Unii Europejskiej z perspektywy strategii Europa 2020 w obliczu spowolnienia gospodarczego oraz

możliwości rozszerzania współpracy z Chinami.

„Globalna gospodarka – globalna konkurencja”, „Polityka energetyczna Unii Europejskiej”, „UE i kraje Europy Środkowej i Wschodniej wobec kryzysu gospodarczego” – to sesje plenarne, które odbywały się podczas pierwszego dnia kongresu. Mówiono o potrzebie dobrego przywództwa, wydajnego zarządzania i koniecznej solidarności Europejczyków, co znacznie wpłynie na ożywienie nieco zmęczonej kryzysem Europy. O potrzebie mobilizacji i wyciągania wniosków z porażek, które mogą być przekute w sukces, mówili przedstawiciele biznesu.

EUROPA I ŚWIAT

Czas na zmiany

Drugi dzień spotkań to ponad 50 różnych wydarzeń – od logistyki, polityki energetycznej, po finanse, istotne dla naszego regionu górnictwo, innowacje, rynek zdrowia, rolnictwo w UE czy rozwój kluczowych technologii przyszłości.

– Polska ze swymi zasobami węgla kamiennego jest elementem bezpieczeństwa energetycznego całej Unii – mówił Maciej Kaliski, wicedyrektor Departamentu Górnictwa Ministerstwa Gospodarki podczas panelu „Górnictwo w Polsce: spore szanse i moc zagrożeń”.

O polskich metropoliach i ich przyszłości dyskutowano podczas panelu „Polskie metropolie fabrykami PKB”. Szeroko komentowany od dawna temat tworzenia i rozwoju metropolii skupił głównie zwolenników, którzy próbowali wypracować odpowiedzi na najbardziej aktualne pytania o potrzeby dzisiejszych metropolii – mieszkalnictwo, transport publiczny, drogi oraz inwestycje, które napędzają rozwój całego kraju, nie tylko samych regionów.

Ostatni dzień Europejskiego Kongresu Gospodarczego skupił się na nauce, biznesie, inwestycjach, mediach, innowacjach w gospodarce i samorządach. Jedno z ciekawszych stwierdzeń w ramach podsumowania debaty „Nauka i biznes – sprawdzone modele współpracy” padło z ust wiceministra gospodarki Węgier. Zoltan Csefalvai stwierdził, że głównym problemem stojącym przed gospodarkami naszych krajów jest to, jak przejść od produkcji opartej na taniej sile roboczej do gospodarki opartej na wiedzy. Ograniczone fundusze na prowadzenie badań, brak współpracy pomiędzy instytucjami otoczenia biznesu a przemysłem i nauką to sprawy, o których wspomniano najczęściej podczas tej debaty.

Czwarta edycja Europejskiego Kongresu Gospodarczego odbywała się w specyficznym dla Europy momencie, stąd obecność trudnych tematów dotyczących wspólnych wydatków UE na inwestycje, reform w obliczu kryzysu, integracji działań, stymulujących rozwój oraz poszukiwanie wspólnych rozwiązań. Na to również znalazło się miejsce. W ramach podsumowania zebrane zostały wnioski i rekomendacje, które mają posłużyć za punkt wyjścia do rozwiązań w przyszłości. ■

RYNEKPRACY@ZYLKO4MEDIA.COM

Europa musi się zmienić. Europa nie ma czasu na błędy i życie złudzeniami. Bez wzrostu będzie się chylić ku upadkowi. Nowa perspektywa finansowa UE 2013-2020 musi odpowiadać tym celom i ambicjom – nie może być strategią przetrwania, musi być strategią wzrostu, skupioną na różnych formach inwestycji. Politycy europejscy powinni wypracować konsensus co do najważniejszych kwestii – z prorozwojowym charakterem nowej perspektywy budżetowej na czele. Przedsiębiorcy muszą postawić na innowacyjność, współpracę z nauką i kontrolowane, „rozsądne” ryzyko. Postawa wycofująco-wyczekująca nie spowoduje gospodarczego odbicia i przedłuży czas stagnacji.

Europa nie może dłużej skupiać się na sobie. Bieguny gospodarcze świata już się przesunęły. Europa powinna odważnie „wyjść na świat”, zaakceptować nowy układ sił w globalnej gospodarce, a z rosnącej roli krajów Azji czy BRIC czerpać korzyści dla siebie.

Europejscy politycy i przedsiębiorcy powinni mierzyć się z globalnymi wyzwaniami bez kompleksów, ale i bez złudzeń co do roli Europy w świecie; ta bowiem przestała być kluczowa i wiodąca. Trzeba przyjąć to do wiadomości: Europa nie jest już w stanie konkurować z takimi krajami, jak Chiny, Indie czy Brazylia, jeśli chodzi o atrakcyjność dla inwestycji. Dlatego jedyną szansą na zachowanie obecnej konkurencyjności inwestycyjnej jest postawienie na innowacyjność oraz kooperację z innymi krajami. Otwarcie na współpracę z krajami Azji, szczególnie z Chinami, może stanowić dla europejskiej gospodarki ważny bodziec rozwojowy.

Warunkiem powrotu Europy na ścieżkę wzrostu jest konkurencyjność gospodarki. Tylko średni w Europie wzrost PKB rządu 3-4 proc. może dać miejsca pracy. Wraz z rosnącą konkurencją na rynkach wiele tradycyjnych przemysłów zniknie z Europy, a w ich miejsce będziemy potrzebować nowych. Zamykając się na te nieuchronne zmiany odbieramy sobie szansę na wykorzystanie ich dla własnego rozwoju. Dalszy rozwój europejskiej gospodarki związany jest nieuchronnie z nowoczesnymi technologiami. Budżet UE na lata 2014-2020 winien być przede wszystkim motorem innowacji. Kraje Europy Centralnej czeka trudny proces przechodzenia od gospodarki opartej na energochłonnej produkcji z niskim stopniem przetworzenia i na względnie niskich kosztach pracy do gospodarki opartej na wiedzy. Konieczne są zmiany w modelach edukacyjnych i usuwanie barier formalnych we współpracy biznesu i nauki. Zadaniem dla elit biznesu, polityki i nauki jest teraz tworzenie kultury innowacyjnej przedsiębiorczości. Sektor prywatny musi się odważniej włączyć w finansowanie badań, jeżeli chce skorzystać z nowych rozwiązań.

Unijne regulacje sektora finansowego nie mogą być hamulcem dla gospodarki. To, co może być lekarstwem w niektórych europejskich krajach, w innych może okazać się zabójcze. Dopiero za kilka lat okaże się, czy regulacje będą służyć rozwojowi, czy też wywołają pokryzysowy szok regulacyjny. Koniecznością staje się już dziś równoważenie działań ukierunkowanych na stabilizację i odzyskanie zaufania inwestorów i rynków finansowych z bodźcami wzrostowymi, pobudzaniem koniunktury. **Nie może to jednak oznaczać rezygnacji z dyscypliny – szczególnie jeśli chodzi o stan finansów publicznych niektórych krajów.**

Śląskie „ucieczka do przodu”

Rozmowa z Marszałkiem województwa śląskiego
Adamem Matusiewiczem

Europejski Kongres Gospodarczy po raz czwarty odbył się w Katowicach. Jakie korzyści przynoszą takie spotkania?

Znaczenie Europejskiego Kongresu Gospodarczego postrzegam przez pryzmat województwa śląskiego. Pokazuje bowiem, jaką pozycję zajmujemy w rodzinie regionów europejskich oraz co ważniejsze, jakie planować strategie wobec wyzwań niesionych przez zmieniającą się gospodarkę europejską i globalną. Kongres to przykład konstruktywnego dialogu, który toczy się między ekspertami, przedsiębiorcami oraz politykami, których decyzje mają wpływ na tempo rozwoju gospodarczego państw czy też całej Unii Europejskiej. Z drugiej strony te kilka dni obrad to dla nas okazja do nawiązania lub zaciśnięcia współpracy z partnerami biznesowymi i instytucjonalnymi.

Podczas paneli dyskusyjnych nie zabrakło tematów ściśle dotyczących naszego regionu – przyszłości górnictwa, bezpieczeństwa energetycznego, budowy silnych metropolii, rozwoju w oparciu o innowacje, gospodarki na wiedzy. Jak odnosi się Pan do wniosków, płynących z tych spotkań?

Analizując wnioski z ob-



FOTO WWW.SLASKIE.PL

„ Pokazaliśmy, że jesteśmy otwarci na zmieniający się świat

rad, szczególnie zapamiętałem odniesienie do sytuacji Europy, której jest potrzebna „ucieczka do przodu”. Tu, w Śląskiem, ta taktyka nie jest nam obca. Na bazie zrestrukturyzowanych w latach 90. tradycyjnych gałęzi przemysłu rozwinął się nowoczesny przemysł maszynowy, dysponujący odpowiednimi technologiami oraz doświadczoną kadrą pracowniczą. Zaistniał on na wielu rynkach zagranicznych

i stanowi dziś ważny element gospodarczego i eksportowego krajobrazu województwa. W czasie coraz większej rywalizacji, która dla wielu firm oznacza teraz walkę o życie, powinniśmy wykorzystać nasz wypracowany wspólnie potencjał, który daje Śląskiemu przewagę. Mam tu na myśli poziom innowacyjności, rozwój naukowo-badawczy, poziom oświaty, ducha przedsiębiorczości oraz mobilność na rynku

pracy. Jako marszałek chciałbym zaakcentować także rolę samorządów. Potrafią one najlepiej wykorzystać swój wewnętrzny potencjał na rzecz rozwoju lokalnego, realizując ważne dla siebie projekty, tworząc przychylny klimat dla inwestycji.

Jeden z apeli kierowanych do polityków europejskich dotyczył odważnego wyjścia na świat i kooperacji z innymi krajami. Co można powiedzieć o takiej współpracy na poziomie regionalnym?

Apel ten przypomina nam o tym, że obecnie świat stał się wielobiegunowy i pojawiły się nowe obszary wzrostu, jak Azja Południowo-Wschodnia z Chinami jako globalnym liderem. Ponad miesiąc temu Samorząd Województwa Śląskiego podpisał porozumienie o współpracy z Chińską Prowincją Liaoning. W sferze gospodarczej będzie ona dotyczyła sektorów przemysłu i górnictwa, nauki i techniki, transportu, ochrony środowiska, budownictwa, a także współpracy małych i średnich przedsiębiorstw. Nawiązując współpracę wychodzącą poza nasze dotychczasowe europejskie doświadczenia, pokazaliśmy, że jesteśmy otwarci na zmieniający się świat.



FOTO AGENCJA ZYLKO4MEDIA

1300 wakatów na Targach

Wolne miejsca pracy od ponad 50 wystawców z Polski, Czech i Słowacji oraz warsztaty i bogata oferta edukacyjna – tak wyglądała tegoroczna edycja Transgranicznych Targów Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji, które odbyły się 18 kwietnia w Cieszynie.

Andrzej Dużyk

Każdego roku uczestnicy tego wydarzenia mogą się przekonać, że poszukiwania pracy warto czasem rozszerzyć poza granice kraju. Tym bardziej, jeśli jest się mieszkańcem terenów przygranicznych. Wówczas decyzja o zatrudnieniu u naszych sąsiadów jest znacznie łatwiejsza, bo nie wiąże się z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania bądź rozłąką z najbliższymi.

CIĄG DALSZY NA STR. 8

Marek Lisansky
Konsul generalny
Republiki Słowackiej w Krakowie



FOTO ZYLKO4MEDIA

Transgraniczne Targi Przedsiębiorczości, Pracy i Edukacji, organizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, należą do inicjatyw niezwykle istotnych i potrzebnych. Wymianę wzajemnych doświadczeń na polu zatrudnienia, transgranicznego świadczenia usług, prowadzenia działalności gospodarczej oraz wymianę kontaktów handlowych uważam za szczególnie ważną we wspólnej przestrzeni europejskiej. Dziś, w Europie bez granic, kwestia informowania o szerokich możliwościach prowadzenia działalności gospodarczej i unifikacji procedur transgranicznego świadczenia usług jest rzeczą szczególnie istotną, a podjęcie dialogu w tej sferze to kolejny krok w stronę udoskonalania dynamicznie rozwijającej się współpracy transgranicznej między naszymi krajami. Współpraca między naszymi krajami ma bowiem nie tylko polityczny wymiar, ale ma też istotne gospodarcze, kulturalne, a przede wszystkim transgraniczne znaczenie, które znajduje odbicie w długoletniej i wyjątkowo intensywnej współpracy na poziomie regionalnym, przy czym stopień współpracy transgranicznej między Polską i Słowacją, pomiędzy naszymi regionami, samorządami lokalnymi i miastami partnerskimi, uznajemy za najbardziej intensywny ze wszystkich sąsiednich krajów. Jestem głęboko przekonany o dużej i realnej potrzebie organizowania tego typu inicjatyw, jakimi są Transgraniczne Targi Przedsiębiorczości, Pracy i Edukacji. ■

CIĄG DALSZY ZE STR. 7

Wydarzenie, któremu patronował marszałek województwa śląskiego pan Adam Matusiewicz, otworzyli uroczyście: dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, pan Mieczysław Płaneta, oraz przedstawiciele dyplomacji i patroni honorowi: pani Maria Kovacs, wicekonsul generalna RP w Ostrawie, pan Marek Lisansky, konsul generalny Republiki Słowackiej w Krakowie, oraz pan Jarosław Krykwiński, konsul honorowy Republiki Czeskiej w Częstochowie. Wśród zaproszonych gości znaleźli się również posłowie (Sławomir Kowalski oraz Aleksandra Trybuś), przedstawiciele władz lokalnych oraz partnerzy w ramach EURES-T Beskidy.

Kilkuset odwiedzających, poszukujących zatrudnienia, miało okazję do bezpośrednich spotkań z pracodawcami, którzy w tym roku poszukiwali m.in. pracowników do kopalń, spawaczy, maszynistów, elektryków, pracowników produkcji, górników z doświadczeniem w pracy w kopalni, pracowników hoteli, konsultantów ds. promocji zdrowia oraz wykwalifikowanych inżynierów. Dużym za-

interesowaniem cieszyły się również warsztaty na temat warunków pracy i życia oraz prowadzenia działalności gospodarczej w Czechach, na Słowacji i w Polsce. Wielu gości tej edycji pytało również o dotacje z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz możliwość bezpłatnych szkoleń, o czym można było się dowiedzieć odwiedzając stoisko Punktu Informacyjnego EFS, obsługiwane przez pracowników WUP w Katowicach.

Targom towarzyszyła konferencja poświęcona współpracy transgranicznej. O tym, jakie są korzyści ze wspólnych inicjatyw na styku granic, mówili zaproszeni prelegenci – pan Marcin Filip, dyrektor Biura Stowarzyszenia „Region Beskidy”, oraz pani Grażyna Zduńczuk-Studnicka, zastępca dyrektora Wydziału Gospodarki, Promocji i Współpracy Międzynarodowej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego.

Jak pokazują badania, Polacy znajdują się w czołówce najbardziej mobilnych zawodowo narodów, czemu sprzyjają między innymi takie imprezy, jak Transgraniczne Targi Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji. ■



FOTO ZYLKO4MEDIA



FOTO ZYLKO4MEDIA

Jarosław Krykwiński Konsul honorowy Republiki Czeskiej w Częstochowie

Cieszyn jako miejsce, w którym zbiegają się granice administracyjne trzech państw, jest lokalizacją idealną do organizacji imprezy takiej jak Transgraniczne Targi Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji.

Byłem zaszczycony mogąc patronować imprezie, która w szerokim zakresie wspiera mobilność kadry pracowniczej, służy wymianie doświadczeń i pobudzaniu kreatywności, a co najważniejsze, stwarza przestrzeń do dzielenia się dobrymi wzorcami i pomysłami. Gorąco popieram ideę rozwoju Partnerstwa Transgranicznego EURES-T Beskidy, działającego na pograniczu polsko-czesko-słowackim i postaram się wspierać kolejne podejmowane w jego ramach działania. Z mojego punktu widzenia dla wystawców, tj. pracodawców oraz instytucji zajmujących się edukacją, doradztwem zawodowym, doradztwem prawnym i wspieraniem przedsiębiorczości, jest to wyjątkowe miejsce, by pozyskać wykwalifikowaną kadrę na teraz i na przyszłość. Osoby odwiedzające Targi, które poszukują pracy i możliwości roz-



woju zawodowego, mogą mieć nie tylko bezpośredni kontakt z potencjalnym pracodawcą, ale dzięki specjalnym warsztatom mają możliwość zapoznania się z warunkami zatrudnienia, życia oraz prowadzenia działalności gospodarczej w Republice Czeskiej czy Słowacji. Republika Czeska z powodu bezpośredniego sąsiedztwa i pokrewieństwa kulturowego jest dobrym miejscem do podjęcia pracy dla pracowników z Polski. Stopa bezrobocia jest niższa niż w Polsce, niższe są podatki i zachęcające dodatki socjalne. W 2010 roku w serwisie Pracuj.pl Republika Czeska znalazła się na 3. miejscu pod względem liczby ofert pracy. Naj-

szybciej zatrudnienie znajdują programiści, pracownicy budowlani oraz specjaliści ds. marketingu. Dla mieszkańców pogranicza jest to świetne rozwiązanie również ze względu na fakt, że mogą pozostać w swoim dotychczasowym miejscu zamieszkania w Polsce, a pracować tuż za granicą. Chcę podkreślić, że wg danych czeskiego urzędu statystycznego, w Republice Czeskiej pracuje już ok. 20 tys. Polaków. Wiele wskazuje też na to, że ich liczba będzie rosła w miarę jak czeska gospodarka będzie przyspieszać.

FOTO ZYLKO4MEDIA

Spółdzielnie budują lepszy świat

Pod takim hasłem obchodzony jest Międzynarodowy Rok Spółdzielczości, ustanowiony przez Organizację Narodów Zjednoczonych, którego celem jest wzmocnienie świadomości społecznej na temat spółdzielni, promowanie tej formy przedsiębiorczości oraz pokazanie potencjału spółdzielni, jako istotnego wkładu w rozwój gospodarczy.

Mariusz Kleszczewski Wicemarszałek województwa śląskiego

Stawiamy sobie wyzwania, które równolegle wprowadzane są w wielu krajach Unii Europejskiej, mające na celu ograniczenie sfery ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz umożliwienie aktywnego uczestnictwa w otwartym rynku pracy. Komunikat Komisji Europejskiej, dotyczący tworzenia przyjaznych warunków dla rozwoju ekonomii społecznej zgodnie ze strategią „Europa 2020”, oraz nasze własne obserwacje z poziomu województwa stały się impulsem do pracy nad „Wieloletnim regionalnym planem działań na rzecz promocji i upowszechnienia ekonomii społecznej oraz dla rozwoju instytucji sektora ekonomii społecznej i jej otoczenia w regionie”. W grudniu ubiegłego roku Zarząd Województwa powołał Wojewódzki Zespół do spraw Ekonomii Społecznej, który w zespołach zadaniowych zajmuje się kluczowymi zagadnieniami, począwszy od współpracy sektora Ekonomii Społecznej z otoczeniem instytucjonalnym i środowiskiem biznesu, sposobami finansowania czy promocją. Przedsiębiorczość społeczna odgrywa istotną rolę w tworzeniu warunków dla rozwoju społeczno-gospodarczego, dlatego podążając za przykładem innych krajów należy stworzyć ramy regulacyjne dotyczące zarówno rozwiązań prawnych, jak i nowych możliwości finansowania, które są do rozważenia w Nowej Perspektywie Finansowej 2014-2020. Jednocześnie należy zadbać o wzrost świadomości społeczeństwa i upowszechnianie efektów poprzez spójną strategię promocyjną.

To niewykorzystany potencjał, który często na poziomie lokalnym jest motorem do pozytywnych zmian. Nie bez znaczenia jest tutaj tworzenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych czy o niskich kwalifikacjach, zwykle defaworyzowanych na rynku pracy.



FOTO ŚLASKIE.PL

Andrzej Dużyk

Ekonomia społeczna jest instrumentem stwarzającym możliwości podejmowania przedsięwzięć ekonomicznych w trosce o dobro osób, które nie potrafią się odnaleźć na otwartym rynku pracy ze względu na niskie kwalifikacje lub ich brak, niepełnosprawność, długotrwale bezrobocie, uzależnienia.

W centrum ekonomii społecznej znajdują się zatem przede wszystkim zaniedbane społeczności oraz grupy defaworyzowane na rynku pracy, którym należy dać przysłowiową wędkę. Bardzo często jest nią szansa na założenie spółdzielni socjalnej, co pozwala zamienić zasiłek na pracę i satysfakcję.

Coraz głośniejsze mówi się o koncepcji nowej ekonomii społecznej, bowiem we współczesnym świecie standard w pomocy społecznej już nie wystarczy, a model państwa opiekuńczego jest coraz trudniejszy do udźwignięcia przez kraje Unii Europejskiej. Rozwój ekonomii społecznej leży zatem w naszym interesie, zwłaszcza że jak podkreślają eksperci, ta forma pozwoli na bardziej efektywne rozwiązywanie negatywnych zjawisk na rynku pracy. W Polsce wspieranie rozwoju ekonomii społecznej jest jednym z priorytetów programu operacyjnego „Społeczeństwo obywatelskie”, realizowanego w ramach Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007-2013. Dokument promuje działalność instytucji ekonomii społecznej, służącej ponownej adaptacji społecznej i zawodowej osób wykluczonych z rynku pracy.

Jak to zrobić?

Unia Europejska kładzie obecnie nacisk na rozwój spółdzielni socjalnych, jako konkretnych narzędzi przywracania osób wykluczonych do zawodowej ak-

Paweł Durlęta

Kierownik Wydziału Programów Rynku Pracy

Spółdzielnie socjalne stanowią jedną z ważnych zawodowych alternatyw na otwartym rynku pracy. W województwie śląskim jest ponad 40 takich podmiotów działających w wielu branżach i obszarach. Stawia to nasz region na poziomie jednego z najbardziej dynamicznych województw obok Wielkopolski, Mazowsza i Małopolski. Najchętniej zakładane są przez kobiety, które wciąż borykają się z szeregiem krzywdzących stereotypów oraz dyskryminacją zawodową na rynku pracy. Spółdzielnie socjalne są istotnym czynnikiem integracyjnym w danym środowisku lokalnym, prowadząc bezpośrednią działalność z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej swoich członków oraz ich rodzin – stając się często istotnym argumentem w dyskusji na temat samodzielnego świadczenia pracy oraz aktywnej integracji w przestrzeni społecznej danej gminy, powiatu czy też kraju.



FOTO ZYLKO4MEDIA

tywności. Różnice pomiędzy spółdzielnią a tradycyjnym przedsiębiorstwem dotyczą przede wszystkim społecznej użyteczności celów spółdzielni, demokratycznego systemu zarządzania, ograniczonej dystrybucji zysków. Działalność gospodarcza w tym przypadku poza samym zyskiem, wyznacza sobie również cele społeczne. Jak każde przedsiębiorstwo, tak i spółdzielnia musi na siebie zarabiać, jednak konieczne jest angażowanie w tym celu kapitału społecznego – włączanie osób pozostających w społecznej izolacji, budowanie współpracy i działanie dla wspólnego dobra.

Przedsiębiorstwami społecznymi mogą być instytucje, które ze względu na charakter działalności charakteryzują się całkowitym zakazem dystrybucji zysku, np. spółki non profit oraz te, które mogą dystrybuować zyski w ograniczonym zakresie – np. spółdzielnie. Liczba spółdzielni socjalnych zarejestrowanych obecnie w Polsce wynosi 487, w województwie śląskim w chwili obecnej działa 46.

Według ustawy o spółdzielniach socjalnych, mają one umożliwiać powstawanie i utrzymywanie miejsc pracy dla grup defaworyzowanych na rynku pracy, a ich działalność ma się przyczyniać do odbudowania i podtrzymywania umiejętności uczestniczenia członków w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu oraz zdolności jej członków do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy. Jak każde przedsiębiorstwo, tak i spółdzielnie podlegają przepisom prawa pracy i prawa podatkowego. Zgodnie z przepisami, spółdzielnie socjalne mogą założyć: osoby bezrobotne, osoby niepełnosprawne, osoby wymienione w ustawie o zatrud-

nieniu socjalnym – bezdomne, realizujące indywidualny program wychodzenia z bezdomności, uzależnione od alkoholu po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego, uzależnione od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej, chore psychicznie w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego, zwalniane z zakładów karnych, mające trudności z integracją ze środowiskiem, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, uchodźcy realizujący indywidualny program integracji. Liczba członków powinna liczyć minimalnie 5 członków, maksymalnie 50, natomiast założyciele powinni uzyskać odpowiednie zaświadczenie z instytucji właściwej dla ich sytuacji życiowej – powiatowego urzędu pracy w przypadku bezrobotnych, orzeczenie o niepełnosprawności w przypadku osób niepełnosprawnych oraz zaświadczenia z zakładu leczenia odwykowego, ośrodka pomocy społecznej, powiatowego centrum pomocy rodzinie czy centrum integracji społecznej w przypadku osób z katalogu grup z ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Spółdzielnie liczące więcej niż 15 członków mają obowiązek powołania Rady Nadzorczej, w przypadku mniejszego składu funkcję tę pełni Walne Zgromadzenie. Przepisy ustawy o spółdzielniach socjalnych przewidują również możliwość przystąpienia do już działającej spółdzielni, jednak są w tym względzie pewne ograniczenia. Nowymi członkami mogą zostać osoby fizyczne zagrożone wykluczeniem społecznym, które należą do grup mogących założyć spółdzielnię, posiadające pełną lub ograniczoną zdolność do wykonywania czynności

prawnych, fachowcy i specjaliści spoza grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, którzy posiadają kwalifikacje niezbędne do prowadzenia konkretnej działalności gospodarczej, jednak procentowy udział tych członków nie może przekroczyć 20% ogółu.

Jak podkreślają spółdzielcy, konieczne na wstępie jest rozeznanie źródeł finansowania – brak kapitału początkowego nie rokuje dobrze dla przedsięwzięcia. Tutaj pomocny może być powiatowy urząd pracy, dysponujący środkami z Funduszu Pracy – każdy członek-założyciel spółdzielni może otrzymać jednorazowo 400% przeciętnego wynagrodzenia (obecnie 14.584,36 zł), a wnioskowana kwota może być przeznaczona na zakup środków trwałych (urządzenia, maszyny, wyposażenie lokalu, towar). Drugim źródłem finansowania, którego warto poszukać, są projekty z Europejskiego Funduszu Społecznego (mapa projektów EFS, www.projekty.efs.gov.pl). Jak w każdym przedsiębiorstwie konieczne jest także opracowanie biznesplanu, który pomoże zminimalizować ryzyko niepowodzenia oraz zaplanować przyszłość spółdzielni. Brak konkretnego planu rozwoju działalności – to kolejny błąd spółdzielców działających na rynku. Kolejnym ważnym dokumentem jest statut spółdzielni, w którym zawarte są cele i zasady funkcjonowania.

Rejestracja spółdzielni odbywa się bez żadnych opłat i wiąże się ze złożeniem specjalnego wniosku, dostępnego na stronie www.ms.gov.pl lub w siedzibach KRS. Dokumenty należy złożyć w KRS właściwym ze względu na siedzibę spółdzielni w ciągu 7 dni od dnia zamknięcia zebrania założycielskiego. Po rejestracji, spółdzielnia ma 12 miesięcy na założenie działalności gospodarczej. ■

Spółdzielniom trzeba pomagać, ale trzeba wiedzieć jak

Rozmowa z **Mariuszem Andrukiewiczem**, prezesem Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości Społecznej „Być Razem” z Cieszyna

Fundacja prowadzi w Cieszynie przedsiębiorstwo społeczne z kilkoma warsztatami oraz inkubator m.in. dla spółdzielni socjalnych. Obecnie w ramach struktury przedsiębiorstwa działają trzy spółdzielnie socjalne o różnym profilu. Problemy, jakie przynosi codzienność, z pewnością są jednak takie same, niezależnie od tego, czy dajemy klientowi usługę czy produkt.

Sprawy, jakie pojawiają się najczęściej to jest zwykła walka z samym sobą, należy pamiętać, że spółdzielcy to ludzie ze swoją własną historią życiową, to może czasem rodzić konflikty. Dużym problemem jest brak identyfikacji z własną firmą, traktowanie jej jak miejsca pracy, gdzie się wykonuje konkretne zajęcie. Tego zespół się dopiero uczy w trakcie prowadzenia przedsiębiorstwa. Wyuczona bezradność i bierność to kolejna rzecz, z którą trzeba się mierzyć prowadząc spółdzielnię, zwłaszcza w przypadku, gdy brakuje zleceń. To problemy z psychospołecznego obszaru, kolejne dotyczą sa-

Dobrze zrobione dobre rzeczy

Historia marki WellDone sięga 2009 roku, kiedy to Fundacja „Być Razem” nawiązała współpracę z ASP w Warszawie, Zamkiem Cieszyn i Holon Institute of Technology z Izraela w ramach wspieranego przez Instytut Adama Mickiewicza projektu „Od idei do obiektu, od obiektu do produktu”. Młodzi projektanci opracowali wzory produktów zorientowanych na potrzeby i możliwości przedsiębiorstwa społecznego, z których najciekawsze są produkowane obecnie w warsztatach Fundacji, a zysk uzyskany z ich sprzedaży przeznaczany jest na realizację celów statutowych. Produkty WellDone wyróżnia prostota, pomysłowość, poczucie humoru: świąteczna choinka-świecznik służy przez cały rok, para świnek skarbonek nieustannie spiera się o poziom oszczędności, a puzzle drzewko pozwalają się zrelaksować przy z pozoru dziecięcej zabawie. Przedmioty WellDone wykonane są z litego drewna i sklejk drewnianej – są przyjazne, miłe w dotyku, estetyczne. Do ich produkcji, ze względu na niewielkie rozmiary elementów, można wykorzystać drewno odpadowe, niekwalifikujące się do innego wykorzystania. Podobnie jest w przypadku opakowań: to proste kartonowe tuby powstałe z recyklingowego materiału. **Więcej na www.welldone.co**



Mariusz Andrukiewicz

mej wiedzy i kompetencji w zakresie poruszania się po rynku. Zakładając firmę mamy świadomość, że od tej pory niemal wszystko zależy od nas, to my ponosimy odpowiedzialność za to, co dzieje się w naszym przedsiębiorstwie. Członkowie spółdzielni socjalnych rzadko mają tak wysoką motywację, do tej pory często nic od nich nie zależało, korzystali z pomocy innych. **Wiele razy w Zespole ds. Promocji Ekonomii Społecznej mówiliśmy o tym, że połączenie dobrego produktu z ideą pozwoli uzyskać efekt zadowolonego klienta z dobrym zakupem i zaspokojoną potrzebą zrobienia czegoś dobrego. Czy taki kierunek ma szansę na wdrożenie?**

Uważam, że nigdy nie należy porzucać tego społecznego akcentu działalności spółdzielni socjalnych. Doświadczenie pokazuje, że to jest siła, z której nie można dobrowolnie rezygnować. Coraz więcej mówi się o świadomym konsumencie – właśnie do takich w pierwszej kolejności należy docierać zarówno z produktami, jak i z samą ideą. Klient zyskuje nie tylko dobrej jakości usługę czy przedmiot, który cieszy oko, wartością dodaną dla niego jest także świadomość wspierania spółdzielców – osób po kryzysach psychicznych, niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych. Czynnikiem społecznym należy wykorzystywać, rzecz w tym, by robić to efektywnie, a spółdzielnie niestety nie potrafią zadbać o własny PR.

Spółdzielcy to często osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, które z różnych powodów życiowych znalazły się w trudnej sytuacji także na rynku pracy. Założenie spółdzielni to dla nich szansa, żeby

tego wykluczenia uniknąć, tymczasem prowadząc działalność narażeni są na kolejne wykluczenie... tym razem przez rynek, konkurencję i klienta. Jest szansa by to zmienić?

Wśród czynników hamujących rozwój spółdzielni społecznych, poza tymi, o których wspomniałem wcześniej, zdecydowanie należy wymienić uwarunkowania prawne oraz brak odpowiedniej edukacji w zakresie prowadzenia biznesu, by móc utrzymać spółdzielnię na rynku, a co za tym idzie – miejsca pracy dla siebie. Nie unikniemy myślenia o czynniku ekonomicznym, a na to składa się na przykład jakość obsługi klienta – spółdzielnie często tracą możliwość zleceń poprzez to, że nie potrafią przyjąć krytycznej uwagi lub najzwyczajniej nie uśmiechną się podając zamawiającemu posiłek. Rzadko spółdzielcy wspierani są na tyle, by móc się szkolić i zdobywać potrzebną do prowadzenia biznesu wiedzę. Wystarczy spojrzeć na takie kraje jak Włochy, Wielka Brytania czy Francja, gdzie przedsiębiorstwa społeczne w różnej formie prawnej prowadzą hotele, restauracje, przedszkola czy domy pomocy. Około 10% tamtejszego rynku pracy stanowi właśnie sektor ekonomii społecznej. Należy zmienić także stereotypowe podejście odbiorców usług – jeśli restaurację prowadzą osoby, które wyszły z bezdomności, nie oznacza to, że posiłek poda nam zaniedbany czy brudny kelner.

Trudno omijać aspekt pieniądza i myślenia biznesowego, bo obok samej idei najważniejsze jest tutaj utrzymanie powstałych miejsc pracy, a to bez konkretnych wpływów nie jest możliwe. Nie tak dawno na rynek weszła marka WellDone. Co to takiego?

WellDone to nasz eksperyment – pierwsza marka społeczna, którą chcielibyśmy nieco oderwać od „społecznych” kontekstów. Zachęciliśmy do współpracy młodych projektantów, którzy opracowali dla nas 19 przedmiotów – dowcipnych i z pomysłem, doskonałych na prezent, a wytwarzanych w tej chwili przez osoby powracające na rynek pracy, wspierane przez Fundację „Być Razem”. Klient WellDone poza ciekawym produktem za dobrą cenę, kupując go, przy okazji robi coś dobrego dla innych. Dla nas to test, czy takie działania, polegające na promocji idei ekonomii społecznej poprzez przedmiot, produkt i markę, ma szansę na powodzenie. W tej chwili z satysfakcją możemy powiedzieć, że sztandarowe projekty WellDone – choinka-świecznik czy drzewko-puzzle są rozpoznawalne na branżowych imprezach targowych, co jest dla nas dobrą prognozą na przyszłość. ■

ROZMAWIAŁA PAULINA CIUS

Drzewko – rozpoznawalny gadżet WellDone



FOTO ARCHIWUM FUNDACJI

Być i mieć, czyli dobre praktyki

Województwo śląskie znajduje się w krajowej czołówce pod względem ilości założonych spółdzielni społecznych. Cieszyn jest miejscem, gdzie działają trzy założone w ramach projektów realizowanych przez Fundację Rozwoju Przedsiębiorczości Społecznej „Być Razem”, która od 2007 roku zajmuje się wspieraniem podmiotów ekonomii społecznej, spółdzielni społecznych, przedsiębiorstw społecznych, firm nastawionych na działalność o charakterze społecznym, organizacji pozarządowych. Na jej terenie działa także sieć warsztatów – stolarnia, ślusarnia, pralnia wodna i chemiczna, które tworzą przedsiębiorstwo społeczne. „Nowy Horyzont”, „Super Smak” oraz „Lilai Design” to spółdzielnie o różnym profilu działalności

„Nowy Horyzont”, założony w 2008 roku, jest rezultatem projektu „Przedsiębiorstwo socjalno-edukacyjne w Cieszynie”. Zajmuje się głównie usługami porządkowymi. O tym, że warto się rozglądać za nowymi pomysłami, przekonali się na własnej skórze, nawiązując współpracę z czeską firmą Vlnika, która produkuje włóczki do robótek ręcznych, pasmanterię, biżuterię szklaną oraz guziki ceramiczne. „Nowy Horyzont” stał się generalnym przedstawicielem firmy w Polsce. Ośmiu członków spółdzielni, na czele z prezesem Pawłem Przybyło, nie poprzestaje na tych pomysłach i w 2010 roku sięga po dofinansowanie na realizację projektu „Nowy horyzont dla przedsiębiorczości społecznej”, realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich 2009-2013 Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, dzięki czemu udaje im się pozyskać środki zewnętrzne na działalność spółdzielni.

„Super Smak” powstaje w 2010 roku w ramach projektu „Spółdzielnie socjalne drugiej generacji”, którego pomysłodawcą i liderem jest Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej w Chorzowie. Tym razem na terenie fundacji powstaje przedsiębiorstwo społeczne, zajmujące się przygotowaniem posiłków. Spółdzielnia socjalna prowadzi stołówkę, oferując tanie i smaczne domowe obiady oraz profesjonalny catering. W 2011 roku spółdzielnia rozpoczęła realizację projektu „Super Smak przedsiębiorczości społecznej”, współfinansowanego w ramach Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich 2009-2013 Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, którego celem są szkolenia dla członków spółdzielni oraz profesjonalizacja świadczonych usług.

„Lilai Design” to szwalnia z pomysłem, który daje jej szansę powodzenia. Założona w ramach projektu „Spółdzielnie socjalne drugiej generacji” trudni się szyciem zasłon i pościeli, ale również aranżacją wnętrz oraz produkcją elementów dekoracyjnych. Do wachlarza usług doszła także stylizacja wizerunku pracowników obiektów hotelowych, restauracji, czy gabinetów kosmetycznych. W ofercie spółdzielni znajdują się także tematyczne aranżacje wnętrz na przyjęcia urodzinowe. Takie propozycje sprawiają, że z ich usług korzystają zarówno firmy komercyjne – restauracje czy hotele, jak i klienci indywidualni. ■

ZYLKO4MEDIA

„Śląskie Wyzwania” podjęte

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach wraz z partnerami: Fundacją Rodzin Górniczych, Uniwersytetem Śląskim oraz PUP w Jastrzębiu-Zdroju rozpoczął realizację projektu innowacyjnego testującego, skierowanego do żon i wdów górniczych.

Tradycyjny podział ról, brak doświadczenia zawodowego i kwalifikacji, sprzyjają wykluczeniu społecznemu, jakie zagraża kobietom z rodzin górniczych, zwłaszcza po utracie pracy przez małżonka bądź jego śmierci w wypadku na kopalni.

Według najnowszych danych, w samym Jastrzębiu-Zdroju na 3639 zarejestrowanych 2318 to kobiety, a ponad tysiąc to bezrobotne długotrwale. Niepokoi również fakt bezrobocia wśród osób młodych – aż 538 kobiet poniżej 25. roku życia. Wśród czynników utrudniających podjęcie zatrudnienia wymieniany jest brak kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego.

Ponad 700 kobiet zarejestrowanych w urzędzie pracy nie posiada zawodowych kwalifikacji, a 650 nigdy nie pracowało. Te dane potwierdzają stereotyp, panujący w górniczych rodzinach – nieaktywna zawodowo żona, zajmująca się domem i dziećmi, oraz utrzymujący rodzinę mąż.

– To szczególna sytuacja na Śląsku, dlatego wymaga konkretnych systemowych rozwiązań, powołaliśmy więc do życia „Śląskie Wyzwania” – projekt innowacyjny, dzięki któremu najpierw dokładnie zbadamy potrzeby tej grupy, a dopiero później opracujemy konkretny model wsparcia, tak by przyniósł efekt w postaci przywrócenia kobiet do pracy – in-

**Ryszard
Wyględacz**
zastępca prezesa
Zarządu Fundacji
Rodzin Górniczych

Należy podkreślić, że jest to projekt innowacyjny, jakiego do tej pory nikt w naszym środowisku nie prowadził. Liczymy na duży odzew w środowisku górniczym, przede wszystkim niepracujących żon, do których ten projekt jest dedykowany. Mam nadzieję, że wypracowany model okaże się na tyle trafiony, że będziemy mogli się na nim opierać przez wiele lat. To doskonały pomysł, by skonsolidować działania kilku instytucji i podzielić projekt na etapy. Ważne, by dokładnie poznać potrzeby zawodowe kobiet, które chcemy wspierać, a potem dać im możliwość realizacji swoich planów.

formuje Mieczysław Płaneta, dyrektor WUP.

Głównym celem projektu jest wzrost jakości działań minimum 100 instytucji publicznych i niepublicznych w województwie śląskim w zakresie profilaktyki i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu poprzez wypracowanie, przetestowanie i upowszechnienie do końca realizacji projektu innowacyjnego, kompleksowego modelu aktywizacji zawodowej oraz integracji społecznej bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo kobiet w rodzinach górniczych.

W ramach „Śląskich Wyzwań” przewidziane są również działania, zmierzające do wzrostu wiedzy pracowników 100 instytucji w województwie śląskim, działających w obszarze aktywizacji zawodowej oraz profilaktyki i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Do celów szczególnych należy również zmniejszenie liczby nieaktywnych zawodowo lub bezrobotnych kobiet w rodzinach górniczych województwa śląskiego, zmniejszenie liczby rodzin górniczych z województwa śląskiego wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz zwiększenie efektywności i skuteczności wsparcia udzielanego zagrożonym wykluczeniem społecznym grupom oraz osobom w regionie. Przed instytucjami realizującymi projekt stoi

Andrzej Koba

Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Jastrzębiu-Zdroju

Przystąpiliśmy do „Śląskich Wyzwań” przede wszystkim dlatego, że jesteśmy urzędem, w którym liczba zarejestrowanych kobiet należy do najwyższych w skali województwa, a sam rynek pracy w Jastrzębiu skupiony jest praktycznie wokół jednego pracodawcy, który daje zatrudnienie głównie mężczyznom. Bardzo nam zależy na konkretnym wsparciu dla pań nie tylko tych zarejestrowanych w urzędzie pracy, ale również dla kobiet nieaktywnych zawodowo, zajmujących się domem bądź jeszcze uczących się. Do niedawna działaliśmy na tym polu w pojedynkę, opracowując programy sprzyjające aktywizacji naszych klientów. Cieszymy się, że pojawiała się taka inicjatywa, ukierunkowana na systemowe innowacyjne wsparcie kobiet zagrożonych wykluczeniem społecznym na rynku pracy.

również zadanie zmiany postawy w zakresie samorealizacji i aktywności zawodowej w rodzinach górniczych, co przy mocno zakorzenionym stereotypie może się okazać bardzo trudnym zadaniem.

Krok za krokiem

Przewidziany na dwa lata projekt, realizowany z poddziałania 7.2.1 PO KL, został podzielony na etapy i w tej chwili w ramach fazy wdrażania projektu rozpoczęła się pogłębiona analiza i diagnoza poprzez badania ilościowe i jakościowe nieaktywnych zawodowo kobiet w rodzinach górniczych, za które odpowiada Instytut Socjologii Uniwersytetu Śląskiego.

Przeprowadzone badania przyniosą konkretne odpowiedzi na najważniejsze pytanie: jakiego wsparcia oczekują kobiety z rodzin górniczych, by powrócić na rynek pracy? Finalnym produktem projektu będzie wypracowanie kompleksowego, skutecznego modelu aktywizacji zawodowej oraz integracji społecznej dotychczas niewystarczająco wspieranych grup docelowych, specyficznych dla regionu, tj. bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo kobiet w rodzinach górniczych (ze szczególnym uwzględnieniem wdów po górnikach). Sam model będzie testowany na grupie 80 nieaktywnych zawo-

do kobiet z rodzin górniczych, w wieku 18-59 lat, zamieszkałych w Jastrzębiu-Zdroju. Wśród przewidzianych form wsparcia znalazły się warsztaty motywacyjne, indywidualne doradztwo zawodowe, praca z asystentem rodzinnym, który będzie doradzał nie tylko samym kobietom, ale również ich najbliższym, szkolenia i kursy zawodowe, indywidualne wsparcie psychologiczne, staże zawodowe. Uzupełnieniem modelu będzie podręcznik dla potencjalnych użytkowników modelu, zawierający opis metodologii, procedur, schematów i narzędzi stosowanych w jego wdrażaniu. Podręcznik będzie zawierał też wskazówki i rekomendacje dotyczące możliwości zastosowania modelu przez potencjalnych użytkowników. To jeden z pierwszych tego typu projektów, który dotyka bezpośrednio spraw związanych z aktywizacją zawodową kobiet ze środowiska górniczego. Doświadczenia instytucji realizujących projekt oraz szeroko zakrojona koncepcja wsparcia są solidnym argumentem, wróżącym powodzenie tego przedsięwzięcia. Pozytywny oddźwięk po emisji materiałów promocyjnych w mediach ze strony samych zainteresowanych – kobiet z rodzin górniczych – świadczy o dużym zapotrzebowaniu na pomoc adresowaną właśnie do nich.

Prof. Marek Szczepański

Instytut Socjologii Uniwersytetu Śląskiego

Przed laty, kiedy po raz pierwszy miałem dostęp do prawdziwych statystyk, a miało to miejsce w 1989 roku, wynikało, że w środowiskach górniczych żony nie pracują, a tradycyjny podział ról, gdzie mąż zarabia na utrzymanie rodziny, a kobieta zajmuje się domem, jest mocno zakorzeniony. W okolicach 2000 roku, kiedy przeprowadziliśmy kolejne badania, okazało się, że nastąpiła zmiana w sposobie myślenia – połowa z żon górników jest aktywna na rynku pracy, choć jako socjolog powinienem powiedzieć, że połowa z nich niestety nie pracuje, mimo iż już wtedy były statystycznie lepiej wykształcone niż ich zarabiający mężowie. Jedną z ciekawych obserwacji były dla mnie badania przeprowadzone wśród stu młodych dziewczyn ze środowisk górniczych w Łaziskach Górnych – żadna z nich nie chciała wybierać modelu swoich rodziców, stawiając na partnerskie relacje i dzielenie się obowiązkami. I kiedy przy okazji restrukturyzacji górnictwa apelowałem o włączenie w te działania kobiet z rodzin górniczych, byłem przekonany, że w tych kobietach jest potencjał i siła, z których należało w tamtym okresie skorzystać. W projekcie „Śląskie Wyzwania” po latach wracamy do tych elementów – interesuje nas, jak można wspomóc nieaktywne zawodowo kobiety z tych środowisk, co zrobić, by ta niepracująca połowa zaistniała na rynku pracy, jak funkcjonują wdowy po górnikach i jak im pomóc oraz jak wygląda aktywność zawodowa córek wywodzących się z rodzin górniczych. Dla mnie najważniejszy jest wymiar praktyczny tych badań. Nie chcemy kolejnego opracowania na półce, a konkretnych rozwiązań, dających efekty w postaci wsparcia w pierwszej kolejności dla tych kobiet, które chcą pomóc same sobie.

Młodzi na rynku pracy

Wysokie bezrobocie młodych osób to problem, z którym boryka się każde województwo.

W przypadku śląskiego w maju zarejestrowanych było ponad 32 tysiące osób poniżej 25. roku życia, co stanowi 17% ogółu bezrobotnych, w skali kraju wskaźnik ten wynosił na koniec 2011 roku 27,7%.

Sytuacja nie jest tak zła jak w Hiszpanii, gdzie bezrobocie młodych sięga 50%, jednak wiele wskazuje na to, że dotychczas oferowane formy aktywizacji należy zreformować.

Do takich wniosków doszło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, opracowując program „Młodzi na rynku pracy”, który wystartował z końcem maja tego roku. To pakiet działań zainicjowanych przez ministra, włączający instytucje rynku pracy, w celu szeroko zakrojonego wsparcia osób młodych w wejściu na rynek pracy. Zaplanowany w programie projekt pilotażowy „Twoja Kariera – Twój Wybór” przetestuje wzorcowy schemat pracy z osobami bezrobotnymi do 30. roku życia oraz sprawdzi w praktyce innowacyjne narzędzia służące zwiększaniu aktywności, samodzielności i mobilności osób młodych. W naszym województwie pilotaż będzie realizowany na terenie powiatu częstochowskiego, gdzie bezrobocie młodych osób sięga 34,5% ogółu (prawie 3 tys. bezrobotnych w grupie 30 minus).

Cel strategiczny programu zakłada wypracowanie nowych, innowacyjnych mechanizmów i narzędzi wsparcia na rynku pracy młodych ludzi, w szczególności absolwentów.

Podczas spotkania ze starostami i przedstawicielami samorządów 23 powiatów, które wezmą udział w programie pilotażowym, minister Władysław Kosiniak-Kamysz informował o testowaniu skutecznych form wsparcia, opartych na indywidualnym podejściu do osób bezrobotnych i spersonalizowanym

podejściu do planowania kariery. – Test dotyczy nowych na rynku pracy form wsparcia, m.in. bonów przesiedleniowych czy stażowych oraz dostosowania kursów i szkoleń do realnych potrzeb osób bezrobotnych, a także zapotrzebowania lokalnego rynku pracy.

Skupieni na osobie

W projekcie wezmą udział bezrobotni do 30. roku życia, zarejestrowani w powiatowym urzędzie pracy. Liczba urzędów pracy biorących udział w pilotażu oraz liczba uczestników pilotażu jest uzależniona od możliwości budżetowych Funduszu Pracy. Na co może liczyć uczestnik pilotażu, a w przyszłości być może także każdy młody bezrobotny?

Wspomniany projekt pilotażowy programu „Twoja Kariera – Twój Wybór” przetestuje wzorcowy schemat pracy z osobami bezrobotnymi do 30. roku życia oraz sprawdzi w praktyce innowacyjne narzędzia służące zwiększaniu aktywności, samodzielności i mobilności osób młodych.

Indywidualnie dobrana oferta zakłada użycie dostępnych obecnie usług rynku pracy, określonych w ustawie oraz nowych instrumentów, do których należą: indywidualne wsparcie opiekuna (dostępny od pierwszego dnia rejestracji, monitoruje postępy w realizacji Indywidualnego Planu Działania, inicjujący

34,5%

TO STOPA BEZROBOCIA MŁODYCH OSÓB
W POWIECIE CZĘSTOCHOWSKIM.
MIĘDZY INNYMI WŁAŚNIE TAM
BĘDZIE REALIZOWANY PILOTAŻOWY
PROJEKT „TWOJA KARIERA
– TWÓJ WYBÓR”



FOTO WWW.SXC.HU

27,7 – taki procent bezrobotnych w Polsce stanowią osoby poniżej 25. roku życia

kontakty urzędu z bezrobotnym, oferujący wsparcie w realizacji IPD poprzez kontakt osobisty, telefoniczny i przez internet), promesa aktywizacji młodych (gwarancja finansowania przez urząd pracy działań umożliwiających zaplanowanie własnej ścieżki prowadzącej do zatrudnienia), bon stażowy dla bezrobotnego, który wyszuka pracodawcę chętnego do zorganizowania stażu, który zobowiąże się do zatrudnienia go przez okres przynajmniej 6 kolejnych miesięcy (zawiera stypendium dla bezrobotnego przez okres 6 miesięcy, jednorazową premię dla pracodawcy w wys. 1500 zł po 6 miesiącach zatrudnienia młodego człowieka po stażu, koszty przejazdu i niezbędnych badań), bon szkoleniowy na podnoszenie kwalifikacji z wyłączeniem kursów językowych oraz prawa jazdy kat. B (do dyspozycji bezrobotnego pozostaje suma w wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia, obecnie 3586 zł), bon na kształcenie zawodowe lub policealne w celu uzyskania kwalifikacji zawodowych w systemie szkolnym przez osoby

z najniższym wykształceniem lub bez zawodu (wysokość 200% przeciętnego wynagrodzenia, łącznie 7172 zł), bon na kształcenie podyplomowe (kwota 200% przeciętnego wynagrodzenia, łącznie 7172 zł), bon dla pracodawcy za zatrudnienie absolwenta szkoły wyższej (pracodawca w okresie 12 miesięcy otrzymywać będzie refundację poniesionych kosztów wynagrodzenia wraz ze składkami ubezpieczenia społecznego, jeśli zatrudni absolwenta na okres przynajmniej 18 miesięcy), dotacja na zasiedlenie (do dyspozycji bezrobotnego kwota 5 000 zł brutto na pokrycie kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia w nowym miejscu, w szczególności wynajmu mieszkania).

Jak zapewnia minister Władysław Kosiniak-Kamysz, jeśli testowanie założeń programu podczas pilotażu przyniesie pozytywne rezultaty, jego rozwiązania mają szansę na wdrożenie systemowe do porządku prawnego i działań urzędów pracy. Środki na ten cel pochodzą będą z rezerwy ministra.

SZANSA NA ZAWODOWĄ AKTYWNOŚĆ

30 minus i 50 plus

Każdego roku z tzw. rezerwy ministra realizowane są programy specjalne przeznaczone dla bezrobotnych 30 minus (do 30. roku życia) oraz 50 plus (powyżej 50. roku życia). Z tych pieniędzy finansowane są m.in. szkolenia i staże dla bezrobotnych, zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy.

W 2012 roku 16 na 31 powiatowych urzędów pracy województwa śląskiego złożyło wnioski o dofinansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji bezrobotnych w grupie „30 minus”, wśród nich znalazły się urzędy w: Chorzowie, Częstochowie, Dąbrowie Górniczej, Jastrzębiu-Zdroju, Jaworznie, Lublińcu, Miłkowie, Rudzie Śląskiej, Rybniku, Siemianowicach Śląskich, Świętochłowicach, Tarnowskich Górach, Zabrze, Zawierciu, Żorach i Żywcu. Łączna kwota wszystkich wniosków na programy specjalne dla tej grupy: 9 008 700 zł (cała pula z rezerwy ministra dla Śląskiego 13 388 500 zł), reszta tych pieniędzy zostanie przeznaczona na realizację programów dla grupy wiekowej 50+. Środki na programy specjalne przeznaczone dla województwa śląskiego z rezerwy ministra wzrosły w stosunku do ubiegłego roku, kiedy to przyznano 7 830 373 zł. Wówczas dofinansowanie otrzymały tylko 4 urzędy pracy – wsparciem w ramach tych programów objętych zostało 2156 bezrobotnych do 30. roku życia.

Szczegółowe informacje na temat programów i terminów rekrutacji dostępne są bezpośrednio w urzędach, realizujących projekty.

Bezrobocie spada

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w końcu maja 2012 roku wyniosła **193 574 osoby** i była o **6,1 tys. osób** **mniejsza** niż w miesiącu poprzednim.

Obserwatorium Rynku Pracy

W powiatach widoczne było terytorialne zróżnicowanie stanu bezrobocia. Najwięcej osób zarejestrowanych jako bezrobotne notowano w Częstochowie (14 487 osób), Bytomiu (11 030 osób) i Sosnowcu (10 995 osób). Na przeciwnym końcu listy rankingowej lokowały się powiaty o małej liczbie mieszkańców: bieruńsko-lędziński (1 271 osób), Żory (1 660 osób) oraz rybnicki (2 013 osób).

Według stanu na 30 kwietnia 2012 r. wysokość stopy bezrobocia w Śląskiem wynosiła 10,7% (kraj 12,9%).

Nasze województwo znajduje się na trzecim miejscu listy województw o najniższej wartości tego wskaźnika, tuż za Wielkopolską (9,6%) oraz Mazowszem (10,4%). Utrzymuje się duże zróżnicowanie natężenia bezrobocia w naszym regionie. Najlepiej jest w Katowicach, gdzie w końcu kwietnia 2012 r. wysokość stopy bezrobocia wynosiła 4,8%. Na przeciwległej pozycji znajdował się Bytom, gdzie wysokość tego wskaźnika osiągnęła wartość 20,0%.

Jak widać, powiat o najwyższej i najniższej stopie bezrobocia dzieliła w kwietniu br. różnica 15,2 pkt. proc. Jeżeli chodzi o podregiony, to w końcu kwietnia br. najniższą stopę bezrobocia notowano

w podregionie tyskim (6,6%) i katowickim (7,7%); potem kolejno w podregionie: rybnickim (9,3%), gliwickim (9,5%), bielskim (10,2%), sosnowieckim (14,2%) oraz w częstochowskim (14,9%). Najwyższą stopą bezrobocia charakteryzował się podregion bytomski (15,6%).

W maju 2012 roku w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego zarejestrowały się 19 822 osoby (z czego 50,4% stanowiły kobiety). W odniesieniu do kwietnia br. liczba bezrobotnych, którzy zarejestrowali się w miesiącu sprawozdawczym, wzrosła o 780 osób. W miesiącu sprawozdawczym rejestrowały się przede wszystkim osoby poprzednio pracujące (80,3%).

Liczba wyłączeń w omawianym okresie wyniosła 25 921 osób (tzw. odpływ¹). W porównaniu do poprzedniego miesiąca sprawozdawczego liczba ta wzrosła o 1,7 tys. osób. Największą grupę „odpływu” stanowili bezrobotni, którzy podjęli pracę – 10,2 tys. (39,2%), w tym przede wszystkim pracę niesubsydiowaną – 9,1 tys. osób (89,8% wszystkich wyłączonych z tytułu rozpoczęcia zatrudnienia). Kolejną grupą to osoby, które nie potwierdziły gotowości do pracy – 9,9 tys. (38,2%). Staże rozpoczęło 1 725 bezrobotnych (6,7%).

Według stanu na 31.05.2012 r. największą grupą osób będących w trakcie odbywania aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu byli: odbywający staż – 7 606 osób oraz odbywający prace społecznie użyteczne – 2 643 osoby. Szkolenie odbywało 713 osób. Przy pracach interwencyjnych zatrudnionych było 641 osób, natomiast zatrudnionych przy robotach publicznych było 556 osób. Stosunkowo rzadko osoby pozostające poza zatrudnieniem odbywały przygotowanie zawodowe dorosłych – 52 osoby.

W populacji bezrobotnych województwa śląskiego przeważają kobiety. Wed-

Tradycyjnie przodują Ukraińcy

W maju 2012 r. na terenie województwa śląskiego wydano 838 oświadczeń w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Pracodawcy zamierzają zatrudnić: 791 obywateli Ukrainy, tj. 94,4% oświadczeń zgłoszonych w omawianym okresie sprawozdawczym, a także: 28 obywateli Mołdowy, 8 obywateli Gruzji, 7 obywateli Białorusi oraz 4 obywateli Rosji.

Mniej uprawnionych do zasiłku

Bezrobotni uprawnieni do zasiłku stanowili **15,5%** ogółu zarejestrowanych (30 061 osób). W porównaniu do stanu z kwietnia 2012 r. liczba beneficjentów zasiłku spadła o **496 osób**.

780
TYLE OSÓB WIĘCEJ
W STOSUNKU DO KWIEŚNIA
ZAREJESTROWAŁO SIĘ
W MAJU W URZĘDACH PRACY

10,7%

STOPA BEZROBOCIA W ŚLĄSKIM

12,9%

STOPA BEZROBOCIA W POLSCE

ług stanu na 31 maja 2012 r. bezrobotne panie w liczbie 106 678 stanowiły 55,1% ogółu zarejestrowanych.

W przypadku osób bezrobotnych zamieszkujących tereny wiejskie sytuacja przedstawiała się następująco: w miesiącu sprawozdawczym zanotowano „napływ” do tej kategorii 3 513 osób (w tym 1 785 kobiet), „odpływ” wyniósł 5 222 osoby. W konsekwencji w końcu maja br. w rejestrach pozostawało 41 443 bezrobotnych zamieszkałych na terenach wiejskich, co stanowiło 21,4% ogółu.

W maju 2012 r. do powiatowych urzędów pracy zgłoszono 8 284 informacje o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej². W końcu miesiąca do dyspozycji bezrobotnych i poszukujących pracy pozostawało 7 625 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. W miesiącu maju br. zgłoszono 6 898 propozycji zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. W odniesieniu do poprzedniego miesiąca liczba ta wzrosła o 12,0% (kwiecień 2012 r. – 6 158).

W omawianym okresie sprawozdawczym 25 zakładów pracy poinformowało, że planuje w trybie zwolnień grupowych wypowiedzieć umowę o pracę 1 885 osobom. W 18 przedsiębiorstwach 368

osobom wręczono wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Wśród kategorii bezrobotnych, których ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy kwalifikuje do będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy najliczniejszymi grupami byli: bezrobotni nieposiadający wykształcenia średniego, długotrwale bezrobotni oraz bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych.

W rejestrach powiatowych urzędów pracy w końcu maja br. znajdowało się 7 046 osób, które były w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki (w tym 2 726 osób, które ukończyły szkołę wyższą do 27. roku życia). Osoby te stanowiły 3,6% ogółu bezrobotnych.

W miesiącu sprawozdawczym 1 675 osób rozpoczęło udział w działaniach realizowanych w ramach projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. W grupie tej zdecydowana większość uczestniczyła w projektach systemowych, realizowanych przez powiatowe urzędy pracy (1 196 beneficjentów).

W miesiącu sprawozdawczym dla 6 299 osób bezrobotnych (w tym 3 472 kobiety) przygotowano indywidualny plan działania. W końcu miesiąca sprawozdawczego 82 586 osób bezrobotnych (w tym: 58,0% kobiet) realizowało IPD. ■

¹ Odpływ z bezrobocia jest to liczba osób, które w danym okresie sprawozdawczym (np. miesiącu) zostały z różnych powodów wyłączone z ewidencji bezrobotnych. Odpływ może być związany z podjęciem pracy: stałej lub w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu oraz z przejściem do bierności zawodowej. Może też być spowodowany niepotwierdzeniem gotowości do pracy, dobrowolną rezygnacją ze statusu bezrobotnego, podjęciem nauki, ukończeniem wieku produkcyjnego, nabyciem praw emerytalnych i innymi przyczynami.

² W sprawozdawczości obowiązującej do 2009 roku były to oferty pracy.

Liczba bezrobotnych w układzie powiatów i podregionów

Podregion bielski	26 640
Bielski	5 445
Cieszyński	7 094
Żywiecki	7 868
m. Bielsko-Biała	6 233
Podregion bytomski	23 199
Lubliniecki	3 637
Tarnogórski	5 666
m. Bytom	11 030
m. Piekary Śląskie	2 866
Podregion częstochowski	32 147
Częstochowski	8 290
Kłobucki	4 456
Myszkowski	4 914
m. Częstochowa	14 487
Podregion gliwicki	18 141
Gliwicki	3 491
m. Gliwice	6 828
m. Zabrze	7 822
Podregion katowicki	27 206
m. Chorzów	4 922
m. Katowice	10 003
m. Mysłowice	2 711
m. Ruda Śląska	4 127
m. Siemianowice Śląskie	3 010
m. Świętochłowice	2 433
Podregion rybnicki	19 698
Raciborski	2 912
Rybnicki	2 013
Wodzisławski	5 172
m. Jastrzębie-Zdrój	3 639
m. Rybnik	4 302
m. Żory	1 660
Podregion sosnowiecki	35 576
Będziński	7 387
Zawierciański	7 527
m. Dąbrowa Górnicza	6 339
m. Jaworzno	3 328
m. Sosnowiec	10 995
Podregion tyski	10 967
Mikotowski	2 904
Pszczynski	3 023
Bieruńsko-lędziński	1 271
m. Tychy	3 769

4,8%

TO STOPA BEZROBOCIA
W KATOWICACH
– NAJNIŻSZA W CAŁYM
WOJEWÓDZTWIE

Monitoring zawodów w województwie śląskim

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach prowadzi monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych począwszy od 2005 roku.

Dane statystyczne, będące podstawą opracowania rankingu zawodów, pochodzą ze sprawozdań statystycznych nadsyłanych przez powiatowe urzędy pracy, co umożliwia obserwację tendencji zachodzących na regionalnym rynku pracy oraz pozwala między innymi na sformułowanie wniosków przydatnych do prowadzenia szkoleń zawodowych lepiej dostosowanych do potrzeb rynku pracy.

Miarą nadwyżkowości bądź deficytu zawodu jest jego wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu, który, w pewnym uproszczeniu, można określić jako stosunek liczby informacji o wolnych miejscach pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, zgłoszonych w danym okresie sprawozdawczym do powiatowych urzędów pracy, do liczby bezrobotnych rejestrujących się w tym samym okresie (tzw. napływ do bezrobocia). Przyjęto, że zawodem nadwyżkowym określa się zawód, dla którego wartość wskaźnika intensywności nadwyżki/deficytu zawodu jest mniejsza od 0,9. Dla zawodu deficytowego z kolei wartość wskaźnika jest większa od 1,1. Zawody, dla których wartość wskaźnika jest większa lub równa 0,9 i mniejsza lub równa 1,1 określa się jako zawody zrównoważone.

Bezrobotni poprzednio pracujący, zgodnie z zapisem karty rejestracyjnej bezrobotnego, klasyfikowani są według zawodu wykonywanego przez nich w ostatnim miejscu pracy.

Bezrobotni dotychczas niepracujący klasyfikowani są według zawodu wyuczonego. Osoby takie powinny posiadać świadectwo (dyplom) ukończenia kształcenia szkolnego lub kursowego.

Grupa bez zawodu obejmuje osoby niespełniające jednocześnie dwóch warunków:

Zawód deficytowy

Zawód, na który występuje na rynku wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w danym zawodzie.

Zawód nadwyżkowy

Zawód, na który występuje na rynku pracy niższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w danym zawodzie.

- nie posiadają dyplomu ukończenia kształcenia szkolnego lub kursowego,
- nie posiadają udokumentowanej ciągłości pracy w okresie minimum 1 roku w tym samym zawodzie.

W związku z powyższym, do kategorii „bez zawodu” kwalifikuje się wielu bezrobotnych legitymujących się wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym lub średnim ogólnokształcącym.

W 2011 roku w województwie śląskim odnotowano dużą ruchliwość wewnętrzną bezrobocia. W okresie od stycznia do grudnia w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego zarejestrowano 284,0 tys. osób, wśród których 51,5% stanowiły kobiety (tzw. napływ). W tym samym czasie z rejestrów wyłączono 279,1 tys. bezrobotnych. W okresie od stycznia do grudnia 2011 r. kobiety stanowiły zaledwie 50,2% „odpływu”. Jak widać, „napływ” do bezrobocia przewyższał „odpływ”, co świadczy o regresywnym charakterze rynku pracy.

Według stanu na 31.12.2011 r. w województwie śląskim zarejestrowanych było 186 187 bezrobotnych. W odniesieniu do stanu z 31 grudnia 2010 roku ich liczba wzrosła o 5,0 tys. osób (+ 2,8%). W stosunku do lat 2009-

2010, obserwowano malejącą dynamikę wzrostu bezrobocia.

Najmniej osób zaewidencjonowanych było w powiatach: bieruńsko-łędzimskim (1,3 tys. osób), Żorach (1,8 tys. osób) oraz powiecie rybnickim (2,1 tys. osób).

Zdecydowana większość zarejestrowanych bezrobotnych posiadała określony zawód/specjalność (155,8 tys. osób, tj. 83,7%). Z kolei 30,4 tys. osób, tj. 16,3% ogółu zaewidencjonowanych bezrobotnych, zostało zakwalifikowanych do grupy bezrobotnych „bez zawodu”.

Od stycznia do grudnia 2011 r. do urzędów pracy zgłoszono 92,0 tys. informacji o wolnych miejscach pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, tj. o 23,2 tys. mniej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku (tzw. napływ ofert pracy). Zawodów i specjalności, w których na przestrzeni roku zgłoszono ponad 1000 ofert, było zaledwie 14.

Jednakże to właśnie w ramach tych profesji zgłoszono ponad jedną trzecią wszystkich informacji o wolnych miejscach pracy i miejsc aktywizacji zawodowej (36,3%) i z nich rekrutował się co piąty bezrobotny, zarejestrowany według stanu na koniec roku (22,6%).

Zawody deficytowe

W 2011 roku, bezrobotni zarejestrowani w województwie śląskim byli przedstawicielami 2077 zawodów i specjalności; 1551 zawodów i specjalności było nadwyżkowych, 92 zrównoważonych, a 377 spośród nich było deficytowych. Wśród zawodów deficytowych wystąpiło 91 zawodów, dla których wskaźnik intensywności deficytu osiągnął wartość MAX (pojawiły się oferty pracy, a nie notowano napływu bezrobotnych w tych zawodach).

Zawody deficytowe, w których w 2011 roku zgłoszono co najmniej 350 ofert pracy. Wysokość wskaźnika deficytu obliczono dla lat 2010 i 2011

Kod zawodu	Nazwa zawodu lub specjalności	Liczba bezrobotnych		„Napływ” ofert pracy w 2011 r.	Wskaźnik nadwyżki/deficytu	
		Stan 31.12.2011 r.	„Napływ” bezrobotnych I-XII 2011 r.		2010 r.	2011 r.
833202	Kierowca ciągnika siodłowego	20	23	352	16,5455	15,3043
721204	Spawacz metodą MAG	21	56	505	7,0400	9,0179
341202	Opiekun osoby starszej	39	68	503	4,9565	7,3971
711501	Cieśla	88	159	791	6,2979	4,9748
541307	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	209	428	1670	3,3191	3,9019
911290	Pozostałe pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne	193	276	939	4,0450	3,4022
524404	Telemarketer	223	548	1761	3,6427	3,2135
741103	Elektryk	110	279	679	1,7920	2,4337
962990	Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	192	371	831	1,7247	2,2399
711404	Zbrojarz	131	269	561	1,8125	2,0855
711601	Brukarz	307	467	760	1,9857	1,6274
721290	Pozostali spawacze i pokrewni	166	323	502	0,8475	1,5542
515303	Robotnik gospodarczy	2671	3519	5352	2,2132	1,5209
833203	Kierowca samochodu ciężarowego	910	1437	2086	0,9687	1,4516
741101	Elektromonter instalacji elektrycznych	197	278	374	0,7822	1,3453
721404	Monter konstrukcji stalowych	175	317	398	0,5518	1,2555
243305	Specjalista do spraw sprzedaży	163	305	380	1,2745	1,2459
712101	Dekarz	343	521	636	1,0388	1,2207
712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	159	309	355	0,6094	1,1489

Biorąc pod uwagę tylko te zawody i specjalności, w których odnotowano „napływ” ofert powyżej 350, zawodem najbardziej deficytowym okazuje się być zawód kierowcy ciągnika siodłowego, którego wskaźnik intensywności deficytu w latach 2010-2011 waha się od 16,5455 do 15,3043.

Oznacza to, że na przykład w 2011 roku zarejestrowało się w całym województwie śląskim 20 osób w zawodzie kierowcy ciągnika siodłowego, zaś do powiatowych urzędów pracy zgłoszono 352 informacje o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej w tej profesji.

Kolejnym zawodem deficytowym ze wskaźnikiem 9,0179, w kategorii „powyżej 350 zgłoszonych ofert” (505 ofert w 2011 r.), jest spawacz metodą MAG.

Na trzecim miejscu w rankingu znajduje się zawód opiekuna starszej osoby, ze wskaźnikiem 7,397.

Zawody nadwyżkowe

Niepokojące jest, że w niektórych zawodach, które od lat kwalifikują się do nadwyżkowych i w których zarejestrowanych jest relatywnie duża liczba bezrobotnych, nadal podejmuje naukę pewna część młodzieży. Skutkuje to wysokim bezrobociem absolwentów legitymujących się tymi zawodami/specjalnościami. Na poziomie wykształcenia wyższego dotyczy to w szczególności zawodu pedagoga. Na poziomie wykształcenia zasadniczego zawodowego jest to zawód sprzedawcy.

Wydaje się także, że w przypadkach szkoleń lub kursów organizowanych

w zawodach nadwyżkowych, w których jednocześnie zarejestrowana jest znaczna liczba bezrobotnych, w pierwszej kolejności pomoc kierowana powinna być do osób, które chcą podnosić, doskonalić lub uaktualniać posiadane już kwalifikacje. Rekwalfikacją (przekwalifikowaniem) warto objąć wyłącznie tych, którzy wykazują wysoką motywację, zaś wybór nowego zawodu wynika z ich faktycznych zainteresowań i predyspozycji.

Pełny raport pt. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w 2011 r. opublikowany jest na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.

OPRACOWANO:
OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

Trafić w lokalne oczekiwania

Jak efektywnie kreować politykę zatrudnieniową, by przynosiła korzyść zarówno pracownikom, jak i pracodawcom? Ograniczone środki z Funduszu Pracy zmuszają do myślenia, dlatego coraz częściej powiatowe urzędy pracy w województwie śląskim decydują się na własne badania zapotrzebowań wśród przedsiębiorców działających na lokalnym rynku.

Andrzej Dużyk

Rejestr zawodów nadwyżkowych i deficytowych, a także statystyki obrazujące liczbę zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów, rosnące wskaźniki bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem pokazują wyraźnie rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami śląskiego rynku pracy a kwalifikacjami dostępnych zasobów ludzkich. Niepokojąca jest także duża grupa zarejestrowanych bez kwalifikacji, których z końcem maja było ponad 57 tysięcy. To właśnie m.in. dla nich powstają programy specjalne oferujące szkolenia, rzecz jednak w tym, by korzystający z tej formy wsparcia, zyskali kwalifikacje, dające możliwość zatrudnienia. Do tego potrzebne są badania – takie wnioski coraz częściej motywują powiaty do przeprowadzania analiz – jakich specjalistów potrzebują firmy z lokalnego rynku pracy.

– W urzędzie potrzebna jest strategia działania, której nie da się opracować tylko na tych statystykach zbieranych co miesiąc. Należało zebrać dokładniejsze, żeby poznać potrzeby pracodawców i pod nich przygotować ofertę. Warto podkreślić, że sam urząd nie posiadał wystarczających środków, otrzymaliśmy wsparcie w postaci dofinansowania z gmin powiatu pszczyńskiego – wyjaśnia Bernadeta Sojka-Jany, dyrektor PUP w Pszczynie, gdzie w maju zakończono badania lokalnego rynku pracy.

Diagnoza zachodzących przeobrażeń na rynku pracy w regionie, poznanie oczekiwań pracodawców względem kwalifikacji potencjalnych pracowników oraz absolwentów, a także rozpoznanie potrzeb szkoleniowych

przedsiębiorców działających na lokalnym rynku pracy – to najważniejsze zagadnienia, jakim poświęcane są badania w powiatach.

– Takie działania przede wszystkim racjonalizują politykę gospodarowania środkami, zwłaszcza w kontekście działalności szkoleniowej. Fachowo opracowana diagnoza pozwoli na podniesienie efektywności zatrudnienia, bowiem poprzez odpowiednie przeszkolenie bezrobotny zyska realną szansę na zatrudnienie u konkretnego pracodawcy. Mamy deficyty informacji o lokalnych rynkach pracy, to bardzo dobrze, że powiaty wychodzą z takimi inicjatywami. Lokalne rynki się zmieniają, bo są najbardziej podatne na zawirowania – pojawienie się dużego pracodawcy bądź zwolnienia grupowe, ale to dobre narzędzie wspomagające, stosowane w ostatnich latach w Jaworznie, Tychach czy Tarnowskich Górach – komentuje Rafał Muster, adiunkt w Zakładzie Socjologii Organizacji, Gospodarki i Metodologii Badań Społecznych w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Śląskiego.

Z całą pewnością można powiedzieć o nowym trendzie, jaki pojawia się w działalności powiatowych urzędów pracy, które mają szansę wykorzystać własne badania do pozyskiwania środków na realizację programów specjalnych czy projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. W szerszej perspektywie wskazywane przez lokalnych pracodawców potrzeby szkoleniowe mogą również być pomocne placówkom oświatowym do opracowania kierunków kształcenia.

” Prowadzimy prace związane z projektami własnymi, tak by dobrze dostosować aktywne formy, jakie będą do dyspozycji naszych odbiorców

Bernadeta Sojka-Jany

– W tej chwili na ich podstawie prowadzimy prace związane z projektami własnymi, tak by dobrze dostosować aktywne formy, jakie będą do dyspozycji naszych odbiorców. Całość dostępna na naszej stronie internetowej jest wykorzystywana także przez szkoły, pedagogów szkolnych i doradców zawodowych – wymienia dyrektor PUP w Pszczynie.

O konieczności cyklicznego prowadzenia tego rodzaju badań mówi Rafał Muster, podkreślając, że powtarzanie analiz, wkomponowane w działanie służb zatrudnienia, może dawać cenne wskazówki dla powiatowych rad zatrudnienia, które wydają opinie na temat nowych kierunków kształcenia na poziomie lokalnym. Niepokojące są również informacje płynące z badań, dotyczące często rozbieżności pomiędzy tym, co oferuje młodym ludziom rynek pracy, a ich własnymi ambicjami. To dla władz lokalnych oznacza konieczność wprowadzenia do powiatów inwestycji, które zachęcą specjalistów z kwalifikacjami do pozostania w rodzinnych stronach.

POD NASZYM PATRONATEM

Konkurs rozstrzygnięty

22 czerwca zakończył się konkurs dla młodzieży sosnowieckich gimnazjów „Giełda Zawodów – Moja droga do wymarzonego zawodu”, któremu od stycznia patronował WUP w Katowicach. Celem przedsięwzięcia, organizowanego po raz trzeci, jest promowanie wśród uczniów szkół gimnazjalnych kształcenia zawodowego, realizowanego w szkołach ponadgim-

nazjalnych, oraz działań doradców zawodowych, przygotowujących młodzież do właściwego wyboru zawodu i drogi dalszego kształcenia ponadgimnazjalnego. Uroczyste wręczenie nagród laureatom z udziałem wicedyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy Tomasa Górskiego odbyło się w siedzibie inicjatora konkursu – Zespołu Szkół Ogólnokształcących nr 14 w Sosnowcu.

DNI WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO

Śląskie Serce Europy



FOTO TOMASZ ŻAK/ŚLĄSKIE.PL

Emir Kusturica (z lewej) z zespołem był jedną z gwiazd Dni Województwa Śląskiego

Kilkadziesiąt imprez, wśród których znalazły się koncerty, wystawy, warsztaty i pokazy filmowe od Częstochowy po Bielsko-Białą, tak wyglądały tegoroczne Dni Województwa Śląskiego (9-13.05). To wyjątkowa pod względem atrakcji edycja święta regionu, a jej hasłem było „Śląskie Serce Europy”. Organizatorzy – Województwo Śląskie oraz Instytucja Kultury Ars Cameralis Si-

lesiae Superioris – zapewnili mieszkańcom zabawę aż w sześciu miastach: Katowicach, Chorzowie, Sosnowcu, Bielsku-Białej, Częstochowie i Rybniku. Podczas kilku dni można było spotkać Manu Chao, duet Lamb, Carrantuohill, Renatę Przymyk. Ostatniego dnia imprezy na Polach Marsowych Parku Śląskiego w Chorzowie odbył się Piknik Funduszy Europejskich.

EURES-T Beskydy

Podsumowanie kolejnego roku funkcjonowania polsko-czesko-słowackiego partnerstwa transgranicznego EURES-T Beskydy oraz dyskusja nad przyszłością współpracy transgranicznej w ramach Europejskich Służb Zatrudnienia EURES były głównymi celami konferencji EURES-T Beskydy, która odbyła się w dniach Przedstawiono wyniki „Oceny działalności EURES-T Beskydy od roku 2010”, przeprowadzonej przez niezależnego audytora. Ostatnia część konferencji poświęcona była przyszłości Partnerstwa w obliczu planowanej na 2014 rok przez Komisję Europejską reformy sieci Europejskich Służb Zatrudnienia.

MOVE FREE AND PROSPER

Drugie spotkanie

W dniach 31.05-03.06.2012 r. w Turcji (Konya, Hüyük) odbyła się druga wizyta w ramach projektu partnerskiego pn. „Move free and Prosper?!” (Program „Uczenie się przez całe życie” Leonardo da Vinci). Grupę partnerską tworzą instytucje z Niemiec (ttg team training GmbH), Irlandii (Meath Community, Rural and Social Development Partnership Limited), Turcji (Hüyük Provincial National Education Directorate) oraz Polski (Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach). Projekt ma na celu wypracowanie sprawnego systemu wsparcia informacyjnego dla osób, które zamierzają skorzystać z prawa do podjęcia zatrudnienia poza granicami kraju oraz wymianę wiedzy i doświadczeń między krajami uczestniczącymi w projekcie. Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej WUP w Katowicach.

Biuletyn Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach

Rynek Pracy

Rynek Pracy Biuletyn Informacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach

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

Kontakt: Paulina Cius, koordynator ds. informacji i kontaktów z mediami, tel. 32 757 33 07, e-mail: pcius@wup-katowice.pl, www.wup-katowice.pl

Realizacja: Agencja zytko4media Tomasz Żytko, ul. Moraczewskiego 20/7, 30-376 Kraków, e-mail: rynekpracy@zytko4media.com

Projekt graficzny: Piotr Żytko, WordPress, www.wordpress.pl

Druk: Printgraph

- Przed wyjazdem sprawdź, czy w kraju, do którego się wybierasz, obowiązuje pozwolenie na pracę, jakie są procedury związane z legalizacją pobytu. Możesz skorzystać z informacji zamieszczonych na stronach: www.eures.praca.gov.pl – zakładka Poznaj warunki życia i pracy w krajach EOG oraz www.eures.europa.eu.
- Umowa z pracodawcą zagranicznym będzie podpisywana zgodnie z prawem kraju zatrudnienia (o ile umowa nie będzie stanowić inaczej), dlatego zanim poznaj się z podstawowymi przepisami dotyczącymi prawa pracy.
- Pamiętaj, że w przypadku sporów z pracodawcą sądem właściwym do ich rozstrzygnięcia będzie sąd kraju pracodawcy (o ile umowa nie będzie stanowić inaczej).
- Zabierz ze sobą 2 dokumenty tożsamości (dowód osobisty oraz paszport) oraz sprawdź, czy są ważne.
- Dowiedz się, jakie inne dokumenty warto skompletować przed wyjazdem, np. dokumenty potwierdzające doświadczenie zawodowe i kwalifikacje przetłumaczone na język pracodawcy, odpisy aktu urodzenia, małżeństwa, zdjęcia legitymacyjne.
- Zabierz ze sobą wszelkie umowy oraz korespondencję prowadzoną z pracodawcą.
- Pozostaw kopie wszystkich ważnych dokumentów (paszport, dowód osobisty, prawo jazdy, umowa – jeśli pracodawca przesłał jej kopię), adres przyszłego miejsca pobytu, nazwę i adres przyszłego pracodawcy oraz numer telefonu bliskiej osobie, a także ustal sposób i częstotliwość kontaktów.
- Skompletuj adresy, numery telefonów, adresy e-mail do rodziny i przyjaciół, sprawdź, gdzie mieszczą się najbliższe względem miejsca zatrudnienia polskie placówki dyplomatyczne (dane dostępne na stronie www.msz.gov.pl).
- Zaopatrz się w Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego www.nfz.gov.pl, wykup ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków oraz ewentualnie prywatne ubezpieczenie zdrowotne.

UWAGA! PRZECZYTAJ, ZANIM WYJEDZIESZ

- Zadbaj o wystarczające środki finansowe na utrzymanie, transport lub powrót do domu.
- Upewnij się, że masz włączony ROAMING w telefonie komórkowym, pozwalający na wykonywanie połączeń za granicą, oraz zdjęty SIM-lock, aby móc użyć miejscowej karty.
- W miarę możliwości – sprawdź swojego pracodawcę: poproś o dokładne dane firmy (pełna nazwa, adres, numery telefonów), zajrzyj na jego stronę internetową, poznaj opinie innych pracowników na forach internetowych. Zapytaj się pracodawcy, pod jakim numerem zarejestrował swoją działalność oraz w jakim państwie.
- Osoba podająca się za przedstawiciela danej firmy może być oszustem, dlatego zadzwoń bezpośrednio do firmy na numer stacjonarny i upewnij się, że taka osoba jest tam zatrudniona, a oferowane stanowisko rzeczywiście istnieje.
- Nie korzystaj z ofert pracy, w których podany jest tylko telefon komórkowy, a zamiast do siedziby biura, jesteśmy zapraszani na spotkanie w kawiarni.
- Nie podpisuj niczego przed przeczytaniem. Jeśli umowa jest w języku, którego nie znasz, poproś kogoś o przetłumaczenie jej postanowień przed złożeniem podpisu.
- Jeśli zdecydujesz się na korzystanie z usług polskich prywatnych agencji zatrudnienia, sprawdź, czy firma działa legalnie, tzn. czy posiada wpis do rejestru agencji zatrudnienia (www.kraz.praca.gov.pl). Pamiętaj, że: agencja zatrudnienia nie ma prawa pobierać opłat za pośredniczenie w załatwianiu pracy za wyjątkiem kwot związanych ze skierowaniem do pracy (koszty podróży, tłumaczenia dokumentów, badań lekarskich), zanim skorzystasz z transportu oferowanego przez agencję, warto sprawdzić, jakie są ceny biletów u innych przewoźników, polska agencja pośrednictwa pracy kierując pracowników do pracy za granicą ma obowiązek podpisania umowy cywilno-prawnej (nie jest to jeszcze umowa o pracę!), w której muszą być podane takie elementy jak m.in. pracodawca, warunki pracy, płacy i ubezpieczenia oraz kwoty należne agencji z tytułu poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy.

DO PRACY ZA GRANICĄ