

Rynek Pracy

ISSN 2080-1718
Egzemplarz bezpłatny

12

NASZA LICZBA:
TO AKTUALNA STOPA
BEZROBOCIA
W WOJEWÓDZTWIE
ŚLĄSKIM. NASZ REGION
JEST NA TRZECIM
MIEJSCU W POLSCE
PO WOJEWÓDZTWACH
WIELKOPOLSKIM
I MAZOWIECKIM



Śląskie.
Pozytywna energia



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach

Czas
na fundusze
europejskie

15
strona

Wykorzystaliśmy już 87 % środków

4
strona

WAŻNE PYTANIA DO...

Marszałka
Mariusza
Kleszczewskiego

11
strona

DODATEK

Transgraniczne
Targi
w Cieszynie

18
strona

WSPARCIE BLISKO CIEBIE

Kolejna szansa
na własny biznes
z dotacji

271,9

NASZA LICZBA:

POŃAD 271,9 MLN ZŁ
TO ŚRODKI PRZEZNACZONE
DLA WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO
NA AKTYWNE FORMY
PRZECIWDZIAŁANIA
BEZROBOCIU W 2013 R.

DWA SPOTKANIA

Dyrektorzy wojewódzkich urzędów pracy na Śląsku

Za nami dwa spotkania przedstawicieli wojewódzkich urzędów pracy, których gościł przewodniczący Konwentu Dyrektorów WUP, Mieczysław Płaneta. Przyszłość funduszy unijnych w nowej perspektywie i Założenia Umowy Partnerstwa 2014-2020 były wiodącym tematem pierwszego spotkania (11-12.02.2013), w którym wzięła udział **minister rozwoju regionalnego Elżbieta Bieńkowska** i zaproszeni goście – **marszałek województwa śląskiego Mirosław Sekuła** oraz **Ireneusz Piętkiewicz**, dy-

rektor Departamentu Funduszy w resorcie pracy. Podczas majowego konwentu gościem obrad była **Jadwiga Olszowska-Urban**, ekspert Międzynarodowego Centrum Partnerstwa Partners Network, która przedstawiła możliwości wpływu na rynek pracy i aktywizację poprzez partnerstwa lokalne i ekonomię społeczną. Przedstawiciele wojewódzkich urzędów pracy dyskutowali również na temat propozycji zmian do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.



Elżbieta Bieńkowska,
minister
rozwoju
regionalnego

FOT. ARCHIWUM MRR

INTERNET

Nowa odstona strony WUP



W maju dostępna będzie **nowa i bardziej przejrzysta strona internetowa Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach**, dostosowana do standardów wymaganych przez MPIPS. Znajdą się na niej – jak do tej pory – informacje o zadaniach realizowanych przez urząd, aktualności, dane statystyczne oraz udoskonalony newsletter tematyczny. Nowością będzie również **e-wydanie biuletynu „Rynek Pracy”**, które poza stroną internetową można przeglądać na urządzeniach mobilnych. Jednocześnie informujemy, że dla użytkowników dostępna będzie także stara wersja serwisu WUP.

KONGRES

Katowice sercem Europy

13-15 maja 2013 r. rusza kolejny Europejski Kongres Gospodarczy. Trzydniowy cykl spotkań i debat przyciąga każdego roku kilka tysięcy gości z Polski i krajów UE. Najważniejsze postaci świata polityki, nauki, ekonomii i biznesu podejmują najważniejsze tematy, którymi żyje dzisiejsza Europa. W tym roku dyskusje oscylować będą wokół kilku nurtów tematycznych: przyszłości gospodarki europejskiej i strefy euro, energetyki oraz polityki klimatyczno-energetycznej, ekonomii i finansów, górnictwa i hutnictwa, samorządu i polityki regionalnej, infrastruktury i transportu, innowacji.

Szczegółowo można znaleźć na stronie: www.eecpoland.eu

RYNEK PRACY

Szanowni Państwo



FOTO ARCHIWUM WUP

Mieczysław Płaneta,
dyrektor WUP w Katowicach

Zachęcając do lektury biuletynu „Rynek Pracy”, zwracam szczególną uwagę na specjalny dodatek poświęcony szóstej edycji Transgranicznych Targów Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji. W środku numeru znajdziemy informacje na temat przygotowanej oferty oraz praktyczne wskazówki dotyczące podejmowania pracy i zakładania własnej działalności gospodarczej u naszych partnerów – Słowacji i Czech. Mam nadzieję, że mieszkańcy z terenów przygranicznych, którzy w tym roku nie mogli odwiedzić Zamku w Cieszynie, skorzystają z naszych porad zamieszczonych na łamach biuletynu.

Zapraszam również do zapoznania się z efektami działań projektu innowacyjnego testującego „Śląskie Wyzwania”, który WUP w Katowicach realizuje z trzema partnerami. Obecnie przygotowujemy się do testowania modelu, wypracowanego podczas konsultacji, żywiąc nadzieję, że będzie on przydatny w pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym także spoza środowisk górniczych. Wśród gorących tematów, którymi żyjemy w ostatnich miesiącach, znajduje się nowa perspektywa programowania, której poświęcamy jeden z artykułów, przy okazji podsumowując dotychczasowe efekty wdrażania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w naszym regionie. Przedstawimy również relację z działań podejmowanych na bieżąco w kontekście zmian zachodzących na rynku pracy – programów na rzecz branży motoryzacyjnej oraz nowych projektów systemowych Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Różnorodność artykułów z pewnością zachęci Państwa do sięgnięcia po ten numer „Rynku Pracy”.

Życzę przyjemnej lektury.

W NUMERZE:

4 **Marszałek Mariusz Kleszczewski:**
Musimy aktywnie reagować na zmiany, odczytywać trendy

6-7 **Trendy: Elastyczne formy zatrudnienia**
Moda, konieczność, z pewnością znak czasu – coraz częściej sięgają po nie pracodawcy wobec dynamicznie zmieniającej się sytuacji gospodarczej

8-10 **Projekt Wojewódzkiego Urzędu Pracy „Automobilizacja”**
ruszy już wkrótce

11-14 **Dodatek na Transgraniczne Targi Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji**
Praca na styku trzech granic

15 **Czas na fundusze europejskie**
Wykorzystaliśmy już ponad 87% środków na lata 2007-2013

16-17 **Śląskie wyzwania**
Testowanie modelu aktywizacji zawodowej kobiet z rodzin górniczych w Jastrzębiu-Zdroju

18-19 **Wsparcie blisko Ciebie**

20-22 **Śląskie w liczbach**

23 **W skrócie**

Musimy aktywnie reagować na zmiany

Z **Mariuszem Kleszczewskim**, wicemarszałkiem województwa śląskiego, rozmawia Paulina Cius

Region ma za sobą ważny okres restrukturyzacji przemysłu, jednak musimy znacząco przyspieszyć, by nie zostać w tyle, stąd potrzeba zdynamizowania gospodarki. Kto nas w tym wyścigu wyprzedza? I czy potencjał, jakim dysponuje region wystarczy, by utrzymać dobrą pozycję?

Mam wrażenie, że województwo śląskie znajduje się w szczególnym miejscu i w szczególnym czasie; na styku przeszłości, odciskającej piętno na jego historii i strukturze, oraz przyszłości, coraz śmieiej wyciągającej w naszą stronę dłoń. To niezwykle połączenie jest nie tylko naszą wizytówką, ale szansą na wytyczenie własnej ścieżki rozwoju. Mamy w rękę wszelkie karty, by móc pełnić w tym swoistym technologicznym wyścigu rolę lidera.

Potrąfimy coraz lepiej wykorzystywać nowoczesne technologie, które wpisały się na trwałe w pejzaż zdominowany dotąd przez poprzemysłowe relikty, które przez ostatnie lata zyskały nową funkcjonalność. Na kanwie zastanej przemysłowej struktury zbudowaliśmy gospodarkę opartą na innowacyjności i konkurencyjności; prężnie rozwijające się sektory związane z motoryzacją, branżą medyczną, teleinformatyczną oraz ochroną środowiska i energetyką.

Oczywiście sektory tradycyjne wciąż zajmują istotne miejsce na mapie gospodarczej regionu, jednak o jego sile stanowiąc będą wkrótce te dziedziny, które często wyrastały na industrialnych fundamentach. Musimy aktywnie reagować na zmiany, odczytywać trendy, które znajdują swe odzwierciedlenie w pro-

cesach globalnych i wspierać te przedsięwzięcia, które zapewnią nam przewagę konkurencyjną. Specjalizacja regionu i wypracowanie platformy współpracy na linii biznes-nauka-samorządność to jedyna droga do skutecznego wykorzystania potencjału, którym dysponujemy.

W tej chwili trwają konsultacje Projektu Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020. Co możemy powiedzieć o najważniejszych zapisach tego dokumentu i kluczowych inwestycjach dla województwa?

Projekt Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020 jest wypadkową aktualnej sytuacji regionu oraz wyzwań stojących przed nim w najbliższej przyszłości. Zawiera streszczenie diagnozy strategicznej i wynikające z niej główne priorytety rozwojowe. Na tej podstawie udało się określić cel główny, którym jest wzrost konkurencyjności i poprawa spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej poprzez inteligentne wykorzystanie potencjałów regionu, ale i cele szczegółowe.

W projekcie znajduje się szacunkowy plan finansowy i opis szesnastu priorytetów, wśród których znajdują się m.in. ochrona środowiska, transport, wzmocnienie konkurencyjności MŚP, rewitalizacja, efektywność energetyczna, odnawialne źródła energii i gospodarka niskoemisyjna czy regionalny rynek pracy. Dokument zawiera wstępną listę kluczowych inwestycji reko-

mendowanych do realizacji w najbliższej perspektywie finansowej; łączna wartość tych inwestycji to ok. 3,8 mld zł, a szacowane dofinansowanie to 2,8 mld zł. Na wstępnej liście projektów kluczowych istotne miejsce zajmują te związane z infrastrukturą drogową i kolejową, a wśród nich m.in. budowa drogi Racibórz – Pszczyna na odcinku przebiegającym przez Rybnik, budowa trasy w Rudzie Śląskiej, łączącej DTŚ z autostradą A4 czy budowa obwodnic m.in. Myszkowa, Pawłowic, Buczkowic czy Sośnicowic.

W opisie Priorytetu VII Regionalny Rynek Pracy, czytamy o konieczności kontynuowania działań podjętych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na rzecz osób bezrobotnych i biernych zawodowo, szczególnie ludzi młodych. Bezrobocie w tej grupie sięga w naszym województwie 18% ogółu. Jakie pomysły na aktywizację młodych zawiera projekt RPO?

Problem bezrobocia wśród ludzi młodych jest w tej chwili jednym z najistotniejszych wyzwań, z jakim musimy się zmierzyć. To nie tylko dylemat naszego regionu, to problem globalny – wypadkowa kryzysu, który uderzył z największą siłą właśnie w osoby stawiające pierwsze kroki na trudnym rynku pracy. W celu ich aktywizacji i umożliwienia zdobycia zawodowych szlifów trzeba skoordynowanych działań, które dadzą im narzędzia niezbędne do zmierzenia się z problemem braku pracy. Projekt RPO na lata 2014-2020 zakłada wieloaspektowe dzia-



FOTO ARCHIWUM UM WŚL

łania w tym zakresie. To z jednej strony wsparcie osób poszukujących pracy i pozostających bez zatrudnienia przez realizację kompleksowych programów aktywizacji zawodowej, obejmujące m.in. udział w szkoleniach, warsztatach zawodowych, praktykach i doradztwo zawodowe, a z drugiej konieczne wsparcie związane z rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej, także w formie przedsiębiorstw społecznych.

Tego typu działanie to nie tylko zastrzyk finansowy, który pozwoli młodym przedsiębiorcom rozwinąć skrzydła, ale też wsparcie merytoryczne i pomostowe. Efekty tego typu pomocy obserwujemy już dzisiaj; młodzi ludzie coraz częściej biorą przyszłość we własne ręce i kreują ją, realizując autorskie pomysły i tworząc nowe miejsca pracy.

Dużo uwagi przy planowaniu nowej perspektywy poświęca się

potrzebie stwarzania warunków sprzyjających powstawaniu nowych miejsc pracy. Małe i średnie firmy udowadniają, że w czasach kryzysu potrafią elastycznie reagować na zmiany koniunktury. To przedsiębiorcy tworzą miejsca pracy, jak zatem można im sprzyjać?

Sektor małych i średnich przedsiębiorstw to płuco dzisiejszej gospodarki. To w nim tkwi nieprzebrany potencjał kreatywności oraz innowacyjności, który umiejętnie wspierany i pobudzany może stać się fundamentem rozwoju. Dzięki aktywności przedsiębiorców powstają nowe miejsca pracy, a skutki kryzysu nie są tak odczuwalne; to także wpływy do budżetu gmin i szansa na ich intensywny rozwój. To na tym szczeblu tworzy się tkanka powiązań nauki, biznesu i samorządności, której efektem jest kreowanie innowacyjnego środowiska przedsiębiorczości. Ślą-

skie to w tym sensie obszar szczególnie, w którym istotną część sektora MŚP stanowią firmy z branży nowoczesnych technologii. To w moim odczuciu wynik ścierania się poprzemysłowej tradycji regionu z jego potencjałem. Kapitał naukowo-badawczy ma w tym wypadku duże znaczenie; jesteśmy jednym z kluczowych ośrodków naukowych w kraju, dysponując bogatą bazą naukową i techniczną.

Naszym atutem jest ponadto kapitał ludzki, tysiące świetnie wykształconych specjalistów, gotowych niemal z marszu zasilić rynek pracy. Musimy wykorzystać ten potencjał i stworzyć przedsiębiorcom najlepsze warunki, by mogli i chcieli ten kapitał pomnażać. Kluczem do tego jest likwidacja barier, które im to uniemożliwiają i wsparcie, szczególnie w pierwszym etapie ich funkcjonowania w środowisku biznesowym. ■

”

Naszym atutem jest ponadto kapitał ludzki, tysiące świetnie wykształconych specjalistów, gotowych niemal z marszu zasilić rynek pracy

Elastyczne formy zatrudnienia

Moda, konieczność, z pewnością znak czasu – coraz częściej sięgają po nie pracodawcy wobec **dynamicznie zmieniającej się sytuacji gospodarczej.**

Andrzej Dużyk

Etat, umowa na czas nieokreślony to jedna z bardziej pożądanых form zatrudnienia niezależnie od wieku pracownika. Jest gwarancją większej stabilizacji i daje najpełniejszą ochronę spośród dostępnych rodzajów umów o pracę. Dla przedsiębiorstwa bywa jednak zbyt kosztowna, o czym przekonują się szczególnie w niekorzystnych uwarunkowaniach gospodarczych.

Dyskusja wokół elastycznych form zatrudnienia robi się w ostatnim czasie coraz gorętsza. Warto przyjrzeć się, co tak naprawdę kryje się za tym pojęciem.

Praca w niepełnym wymiarze

Wykonywana w ramach stosunku pracy, jednak umożliwia dostosowanie godzin jej wykonywania do indywidualnych potrzeb zarówno pracodawcy, jak i pracownika. To doskonałe narzędzie w przypadku kobiet z małymi dziećmi, dzięki czemu łatwiej jest im godzić życie rodzinne z zawodowym.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy reguluje Kodeks pracy, określając maksymalny wymiar czasu pracy, który nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym czterech miesięcy. Na tej podstawie przyjmuje się, że pracą w niepełnym wymiarze jest każda praca wykonywana w wymiarze 30%, 50%, 60%, 75% lub 90% obowiązującego pełnego wymiaru czasu pracy.

Pracodawca przy zawieraniu takiej umowy musi pamiętać, aby w rozkładzie czasu pracy jasno określić, w jakich dniach i po ile godzin zatrudniony będzie wykonywać swoją pracę. Zawarcie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia warunków pracy i płacy w sposób

Ważne!

■ Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może być powodem dyskryminacji oraz nierównego traktowania w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

■ Warunki płacowe dla pracownika niepełnoetatowego muszą być ustalone w sposób nie mniej korzystny, niż w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, przy uwzględnieniu proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, stosownie do wymiaru czasu pracy.

mniej korzystny niż w przypadku pracy pełnoetatowej. Osoba zatrudniona w niepełnym wymiarze ma prawo korzystać z takich samych uprawnień, określonych przepisami prawa pracy, jak pracownik zatrudniony na cały etat. W szczególności dotyczy to urlopu, którego wymiar ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w Kodeksie pracy.

Pracownik ma prawo wykorzystać przysługujący mu urlop w te dni, które są dla niego dniami pracy. Należy również pamiętać, że pracodawca ma obowiązek rozliczać godziny nadliczbowe pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Umowa na czas wykonania określonej pracy

Dotyczy wykonania konkretnego zadania, które powierza się wówczas, gdy nie da się ściśle określić czasu trwania zleconej pracy. Dzieje się tak w przypadku realizacji projektu bądź w pracach sezonowych, zależnych od pogody. Strony muszą wtedy dokładnie określić rodzaj pracy do wykonania, natomiast ten rodzaj umowy może być zawierany wielokrotnie, bez obowiązku zamiany jej na umowę bezterminową. Rozwiązanie umowy następuje z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta lub wcześniej – na mocy porozumienia stron. W wyjątkowych sytuacjach umowa tego rodzaju może rozwiązać się przed dniem wykonania określonej pracy – w przypadku zwolnień grupowych lub upadłości/likwidacji pracodawcy

Telepraca

Nowa i coraz bardziej popularna w niektórych środowiskach forma organizacji i wykonywania pracy w polskim prawie. Nowelizacja z 2007 roku uregulowała telepracę jako formę zatrudniania pracowniczego. Zgodnie z zapisami jest to praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy (w domu lub innym wybranym przez pracownika miejscu), przy zastosowaniu technologii informatycznych i telekomunikacyjnych. Natomiast telepracownikiem jest osoba, która wykonuje pracę na ww. warunkach, a jej wyniki przekazuje pracodawcy za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej: internetu, telefonu, faksu. Warunki telepracy mogą być zapisane w momencie podpisywania umowy o pracę bądź już w trakcie zatrudnienia na mocy porozumienia stron. Wówczas powinna ona zawierać dodatkowo określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko

ODSETEK ZATRUDNIONYCH W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU WŚRÓD OGÓŁU PRACUJĄCYCH:

Średnia w UE	ok. 19,5 %
Holandia	49,1%
Wielka Brytania	ok. 27%
Polska	8%

PRACOWNICY Z UMOWĄ NA CZAS NIEOKREŚLONY:

Średnia w UE	14,1%
Wielka Brytania	ok. 6,2 %
Polska	ponad 26%

pracy telepracownika i wskazanie osoby lub organu, odpowiedzialnych za współpracę z telepracownikiem oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy. Jeśli strony nie ustaliły w odrębnej umowie powyższych warunków, pracodawca ma obowiązek dostarczenia sprzętu niezbędnego do wykonywania powierzonych prac, ubezpieczenia go, pokrycia kosztów związanych z jego instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją oraz zapewnienia pracownikowi pomocy technicznej i niezbędnych szkoleń. Warto zaznaczyć, że telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie niż pracownik zatrudniony przy takiej samej lub podobnej pracy, wykonujący swoje zadania w siedzibie pracodawcy. W szczególności dotyczy to prawa do urlopu, awansowania, dostępu do szkoleń i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Najczęściej tego typu umowy spotyka się w branży informatycznej, marketingu, public relations, księgowości, tłumaczeniach, pracy badawczej czy wszelkiego rodzaju pracach twórczych – pisanie projektów, tworzenie raportów, analiz czy przetwarzanie danych. Telepracę cenią sobie przede wszystkim przedstawiciele wolnych zawodów, ale również osoby niepełnosprawne, mające problemy zdrowotne. Pracownik sam ustala sobie czas i tempo pracy, dlatego sprawdzą się tutaj tylko osoby dobrze zorganizowane o wysokiej dyscyplinie.

Leasing pracowniczy (praca tymczasowa)

Praca tymczasowa jest stosunkiem pracy pomiędzy trzema podmiotami: agencją pracy tymczasowej, pracodawcą użytkownikiem, czyli zleceniodawcą, u którego świadczona jest praca, i pracownikiem tymczasowym.

Firma zlecająca i agencja pracy związane są umową o świadczenie pracy

tymczasowej. Zatem pracodawca użytkownik nie jest stroną umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym. Jest on zatrudniony jedynie przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy na czas wykonania określonej pracy, bądź na podstawie umowy cywilnoprawnej, np. umowy-zlecenia, natomiast swoje zadania wykonuje wyłącznie na rzecz i pod kierownictwem „wynajmującego go” pracodawcy. Takie rozwiązanie powoduje, że wszystkie obowiązki i koszty wynikające z umowy o pracę, m.in. związane z prowadzeniem dokumentacji pracowniczej, płaceniem wynagrodzenia i innych należnych świadczeń pracowniczych, obliczaniem i wpłatą podatku, opłacaniem składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, wpłatą zasiłków chorobowych, spoczywają nie na pracodawcy, u którego pracownik faktycznie wykonuje pracę, lecz na agencji, w której jest zatrudniony. Wynajmująca agencja zarabia przekazując odpłatnie swojego pracownika do dyspozycji innego pracodawcy.

Maksymalny łączny okres wykonywania pracy tymczasowej u jednego pracodawcy użytkownika nie może być dłuższy niż 12 miesięcy w ciągu kolejnych 36 miesięcy. Wyjątek stanowi sytuacja, kiedy pracownik tymczasowy zatrudniony jest w zastępstwie innego pracownika etatowego, wówczas okres ten wynosi maksymalnie 36 miesięcy.

Pracownik tymczasowy zatrudniony na podstawie umowy o pracę ma wszelkie prawa pracownicze wynikające z tego tytułu, tj.: prawo do urlopu wypoczynkowego, zwolnienia chorobowego, bezpłatnej opieki zdrowotnej, okresu wypowiedzenia oraz wynagrodzenia, które nie może być niższe niż pracownika zatrudnionego na podobnym stanowisku u pracodawcy użytkownika. Pracownikowi przysługuje

urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji pracodawcy użytkownika. Ważne – warto sprawdzić, czy agencja, z którą mamy zamiar podpisać umowę, znajduje się w Rejestrze Agencji Zatrudnienia i posiada stosowny wpis, uprawniający do świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy. Informacje te są publikowane na stronie www.kraz.praca.gov.pl

Job sharing (dzielenie pracy)

To szczególny rodzaj pracy w niepełnym wymiarze czasu, gdzie mamy do czynienia z podziałem stanowiska pracy – na tym samym stanowisku dwie osoby wykonują jednakowe obowiązki. Osoby te podejmują odpowiedzialność za pracę, przypadającą na to stanowisko i dzielą między siebie czas potrzebny na jej wykonanie. Dzielą się także efektami wykonanej pracy, tj. płacami, premiami i innymi dodatkowymi składnikami wynagrodzenia.

Podstawą job sharingu są umowy zawierane pomiędzy pracodawcą a zainteresowanymi pracownikami. Umowy te określają ryczałtowe wynagrodzenie i wymiar czasu pracy oraz ustalają obowiązek wzajemnych zastępstw, podczas nieobecności zatrudnionych w tej formie pracowników.

Istnieją dwa modele job sharingu:

■ model amerykański, to forma zbiorowej odpowiedzialności, co oznacza, iż każdy z zatrudnionych w tej formie pracowników jest odpowiedzialny za pełne wykonanie zadań na dzielonym stanowisku pracy, a pracodawcy nie obciążają urlopy, choroby czy okresowe spadki wydajności poszczególnych członków zespołu,

■ model europejski, tu natomiast pracownik zatrudniony w formie job sharingu ma zapewnioną pełnię praw pracowniczych i opiekę socjalną.

„Automobilizacja” ruszy już wkrótce

W związku z pogarszającą się sytuacją ekonomiczną branży motoryzacyjnej, która poza pracownikami fabryki Fiat Auto Poland dotyka również osoby zatrudnione w firmach kooperujących, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach z początkiem roku podjął pracę nad opracowaniem projektu systemowego, który pozwoli zwolnionym pracownikom powrócić na rynek pracy.

Magdalena Kaczyńska

215

OSÓB ZWALNIANYCH
Z FABRYKI W TYCHACH
MOŻE LICZYĆ
NA POMOC
W RAMACH PROJEKTU
„AUTOMOBILIZACJA”

W wyniku decyzji o zagospodarowaniu części środków na działania systemowe z przeznaczonych na projekty outplacementowe powstało przedsięwzięcie będące reakcją na dynamicznie zmieniającą się sytuację gospodarczą w naszym regionie.

Projekt „Automobilizacja” w najbliższym czasie będzie adresowany do bezrobotnych zarejestrowanych w Tychach, którzy stracili pracę z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zwolnionych z fabryki Fiata w Tychach oraz firm z branży motoryzacyjnej kooperujących z tym przedsiębiorstwem. Na pomoc może liczyć 215 osób, a jako główną formę wsparcia (dla 87% uczestników) przewidziano subsydiowane zatrudnienie, dzięki czemu osoby zwolnione szybko podejmą pracę w innych zakładach.

— Uznaliśmy, że niezbędne jest szybkie zastosowanie instrumentów o wysokiej efektywności zatrudnieniowej. Zależy nam na tym, by osoby zwolnione nie popadły w bierność zawodową, nie straciły motywacji do pracy — wyjaśnia Mieczysław Płaneta, dyrektor WUP w Katowicach.

Pracodawcy, którzy zdecydują się zatrudnić bezrobotnego, otrzymają refundację jego wynagrodzenia wraz ze składkami na ubez-

pieczenie społeczne przez okres 12 miesięcy. Do tej pory 40 lokalnych przedsiębiorców zadeklarowało chęć przyjęcia pracowników na takich zasadach, a następnie kontynuowanie zatrudnienia z własnych środków. Pozostali uczestnicy projektu będą mieli możliwość otrzymania wparcia szkoleniowo-doradczego w kierunku przedsiębiorczości oraz dotacji w wysokości do 40 tys. zł na otwarcie własnego biznesu wraz z półrocznym wsparciem pomostowym. Każdy zostanie objęty wsparciem szkoleniowym, 200 osób skorzysta ze szkoleń zawodowych, które podniosą ich kwalifikacje i dostosują do potrzeb pracodawców, u których będą zatrudnieni. Projekt realizowany w partnerstwie z PUP w Tychach potrwa do 31.03.2015 r., a jego wartość wynosi 6,3 mln zł. Dzięki realizacji takich działań, z pewnością znacząco poprawi się sytuacja na lokalnym rynku pracy.

Specjaliści bez pracy

Na terenie województwa funkcjonuje 81 firm realizujących zamówienia dla fabryki Fiata, z czego 16 na terenie miasta Tychy. Kilka z nich zapowiedziało już zwolnienia grupowe. Wśród osób planowanych do zwolnienia ponad 400 mieszka na obszarze działalności

81

FIRM NA TERENIE
WOJEWÓDZTWA
ŚLĄSKIEGO REALIZUJE
ZAMÓWIENIA
DLA FABRYKI FIATA
W TYCHACH



FOTO FIATPRESS

PUP w Tychach. W strukturze wiekowej dominuje przedział 25-54 lata, z czego ok. 70% stanowią mężczyźni. Największą grupę zawodową stanowią specjaliści z wykształceniem zawodowym – 48%. Zwalniani dotychczas pracowali na stanowiskach: monter, zgrzewacz, operator lakierni, kontroler jakości, ślusarz, spawacz-zgrzewacz, automatyk, blacharz, elektronik. Wobec napływających informacji, zarówno urzędy pracy, jak i WUP postanowiły sięgnąć po środki dodatkowe z rezerwy Ministra Pracy i Polityki Społecznej oraz fundusze unijne dostępne w ramach Poddziałania 8.1.2. Sytuacja wymagała natychmiastowej interwencji, wobec czego dyrekcja WUP podjęła decyzję o wprowadzeniu do konkursu w ramach Poddziałania 8.1.2 kryterium premiującego projekty przeznaczone dla osób zwalnianych z branży motoryzacyjnej. Nabór projektów zakończył się na początku kwietnia, a na ich realizację zarezerwowano kwotę 17 mln zł.

Warto przypomnieć, że Fiat Auto Poland zapowiedział zwolnienie 1450 osób, z czego 471 to mieszkańcy Tychów i powiatu bieruńsko-lędzińskiego. W styczniu w PUP w Tychach zarejestrowało się łącznie 1486 osób, z czego 241 to pracownicy branży motoryzacyjnej. Na terenie województwa funkcjonuje 81 kooperantów tyskiej fabryki, z czego 16 działa na terenie miasta Tychy. W styczniu tego roku 8 urzędów pracy z powiatów, w których zamieszkują pracownicy Fiata, opracowało programy na kwotę ponad 10 mln zł, finansowane obecnie z tzw. rezerwy Ministra Pracy i Polityki Społecznej. W ramach tych projektów ze wsparcia skorzysta 777 osób. Z najnowszych danych wynika, że 7 urzędów zgłasza problemy z realizacją dofinansowanych projektów. Na tę sytuację składa się m.in. fakt, że Fiat Auto Poland zdecydował się ponownie zatrudnić 150 osób na okres 2 miesięcy. W związku z tym byli pracownicy zakładu, oczekując na propozycję pracodawcy, nie zawsze korzystają z możliwości, jakie oferuje im powiatowy urząd pracy. Urzędy nie odstępują jednak od realizacji projektów.

PROJEKT „AUTOMOBILIZACJA” BĘDZIE ADRESOWANY DO BEZROBOTNYCH ZAREJESTROWANYCH W TYCHACH

Kryzys w branży motoryzacyjnej – działania publicznych służb zatrudnienia

1 W grudniu 2012 r. z inicjatywy WUP w Katowicach, powołana została grupa robocza ds. zwolnień w fabryce Fiata, złożona z przedstawicieli WUP Katowice i Kraków, pracowników urzędów pracy oraz specjalistów rynku pracy. Jej zadaniem jest inicjowanie działań, które mają na celu współpracę z pracodawcą, rozpoznanie potrzeb osób przewidzianych do zwolnienia, co jest podstawą do planowania wsparcia dla tej właśnie grupy. Efektem było powstanie Punktu Konsultacyjnego na terenie fabryki Fiata, który działał od 08.01.2013 r. przez 2 następne tygodnie. W jednym miejscu do dyspozycji pracowników byli przedstawiciele urzędów pracy z województwa śląskiego i małopolskiego oraz ZUS. Najwięcej zainteresowanych to mieszkańcy Tychów, Bielska-Białej oraz Pszczyny. Warto dodać, że punkt odwiedzało dziennie 60-80 osób. Pytania dotyczyły m.in. świadczeń przedemerytalnych oraz możliwości wsparcia z urzędu pracy.

2 Mając również na uwadze wykorzystanie realizowanych obecnie w naszym regionie projektów outplacementowych i włączenie ich w pomoc dla zwalnianych pracowników dyrektor WUP w Katowicach wystosował pisma do 5 operatorów tych projektów z prośbą o uwzględnienie tych osób podczas rekrutacji.

3 Równolegle WUP w Katowicach zwrócił się do firm kooperujących (75 zakładów) z Fabryką Fiata w Tychach z prośbą o informację, czy ograniczenie produkcji wpłynie na kondycję przedsiębiorstwa i pociągnie za sobą ewentualne zwolnienia. Firmy z powiatu bieruńsko-lędzińskiego przewidują zmiany kadrowe, jednak wiele jest takich, które nie planują zwolnień – przeciwnie, w ciągu roku mają zamiar powiększyć załogę o nowych pracowników. Monitoring działań zmierzających do łagodzenia skutków bezrobocia

w naszym województwie prowadzony jest na bieżąco.

4 Bezpośrednio po otrzymaniu informacji o planowanych zwolnieniach z inicjatywy WUP zorganizowane zostały dwa spotkania poświęcone między innymi wypracowaniu skutecznych form pomocy pracownikom odchodzącym z tyskiej fabryki i z zakładów kooperujących. Wspólnie z przedstawicielami urzędów pracy ze Śląska oraz Małopolski podjęto działania w kierunku ustalenia możliwych źródeł finansowania tych przedsięwzięć. Podczas bieżącego monitoringu sytuacji na lokalnym rynku pracy WUP zdecydował o przyspieszeniu konkursu dotyczącego projektów outplacementowych dla osób zwolnionych bądź zagrożonych zwolnieniem.

5 Z uwagi na rosnącą liczbę zwalnianych z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, Wojewódzki Urząd Pracy ogłosił konkurs w ramach Poddziałania 8.1.2, skierowanego do osób zwolnionych bądź zagrożonych zwolnieniem, ustalając również jako jedno z kryteriów strategicznych wsparcie dla przedsiębiorstw działających w przemyśle motoryzacyjnym oraz firm kooperujących z przemysłem motoryzacyjnym przechodzących zmiany adaptacyjne lub restrukturyzacyjne oraz osób zwolnionych z powyższych przedsiębiorstw, przewidzianych do zwolnienia lub zagrożonych zwolnieniem z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Kwota na ten cel to 17 mln złotych.

6 Urzędy pracy zainicjowały w styczniu działania aktywizujące między innymi bezrobotnych wywodzących się z branży motoryzacyjnej, finansowane ze środków Funduszu Pracy (142 mln zł), uruchomione zostały również kolejne środki z tego Funduszu (128 mln zł) stanowiące rezerwy wojewódzką przeznaczoną na

finansowanie projektów systemowych powiatowych urzędów pracy w ramach Poddziałania 6.1.3 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na 2013 rok.

7 Osiem urzędów pracy uzyskało dofinansowanie z rezerwy Ministra Pracy i Polityki Społecznej na realizację projektów specjalnych. Urzędy z takich powiatów jak: Tychy, Jaworzno, Pszczyna, Sosnowiec, Mysłowice, Bielsko-Biała, Częstochowa, Mikołów otrzymały środki 10,5 mln zł. Dzięki temu wsparcie uzyska 777 osób. Tyski urząd planuje w ramach projektu (kwota 5,164 mln zł) pomoc dla 400 osób, oferując szkolenia zawodowe, szkolenia z przedsiębiorczości i dotacje (dla 100 osób), a także prace interwencyjne i wsparcie dla pracodawców chcących przyjąć do pracy osoby zwolnione z Fabryki Fiata, które przewiduje doposażenie lub wyposażenie stanowisk pracy dla 100 osób. Projekt z PUP w Jaworznie na kwotę 557 tys. zł zakłada pomoc dla 47 osób w postaci szkoleń zawodowych, dotacji na własną działalność gospodarczą oraz wyposażenie stanowisk pracy. Podobne formy wsparcia zakładają również projekty z Pszczyny (pomoc dla 70 osób, wartość projektu: 837 300 zł), Sosnowca (pomoc dla 81 osób, wartość: 993 tys. zł), Mysłowic (pomoc dla 10 osób, kwota: 200 tys. zł), Bielska-Białej (pomoc dla 89 osób, wartość: 1 515 820 zł), Mikołowa (pomoc dla 50 osób, kwota: 520 tys. zł) oraz Częstochowy, gdzie wsparcie zostanie udzielone w większości kobietom, zatrudnionym w firmie kooperującej, które posiadały umowy czasowe (pomoc dla 30 osób, wartość projektu: 246 200 zł). Należy podkreślić, że fundusze z tzw. rezerwy ministra dostępne są na bieżąco przez cały rok, dlatego urzędy pracy z powiatów, w których w dalszych miesiącach wystąpi problem dotyczący zwolnień grupowych, będą miały możliwość napisania programu i wnioskowania o środki na ten cel. ■

MK

Na styku granic

Transgraniczne Targi Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji

O tym, że w poszukiwaniach pracy już dawno zaczęliśmy przekraczać granicę, nikogo nie trzeba przekonywać. Dla mieszkańców terenów przygranicznych decyzja o podjęciu pracy u sąsiadów jest prostsza, bowiem nie wiąże się z przeprowadzką i rozłąką z najbliższymi.

Organizowane od 6 lat Transgraniczne Targi Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji przyciągają co roku kilkaset odwiedzających z Polski, Czech i Słowacji. Wydarzenie skierowane jest do pracodawców, przedsiębiorców, osób bezrobotnych i poszukujących pracy, instytucji szkoleniowych i wspierających przedsiębiorczość z regionu przygranicznego. Celem imprezy jest promowanie Europejskich Służb Zatrudnienia EURES i mobilności transgranicznej, uła-

twienie kontaktu pracodawców z Polski, Czech i Słowacji z osobami poszukującymi pracy, zaprezentowanie instytucji wspierających przedsiębiorczość i instytucji szkoleniowych z regionu przygranicznego. W tym roku można znaleźć zatrudnienie w branży IT, logistyce, w zawodach: spawacza, operatora wózka widłowego, operatora produkcji, pracownika obsługi klienta. Wśród ofert znalazły się również propozycje zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych. Imprezy targowe to doskonałe miejsce, by bezpośrednio spotkać się z pracodawcą i poznać jego oczekiwania, natomiast przez cały rok oferty pracy za granicą dostępne są na portalu www.eures.europa.eu oraz na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach w zakładce eures.wup-katowice.pl ■ AD

Anna Słupina-Świąć wicedyrektor WUP w Katowicach

W tegorocznych Transgranicznych Targach Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji weźmie udział ponad 40 wystawców. Będą wśród nich nie tylko pracodawcy i urzędy pracy z polsko-czesko-słowackiego pogranicza, ale również uczelnie wyższe – w tym Uniwersytet Ostrawski i Wyższa Szkoła Górnicza – Uniwersytet Techniczny w Ostrawie. Młodzież, zainteresowaną podjęciem lub kontynuowaniem studiów na Słowacji, zachęcamy do odwiedzenia stoiska Słowackiej Akademickiej Agencji Informacyjnej. Osoby, które chciałyby prowadzić w Czechach własną firmę, będą mogły skorzystać z porad Okręgowej Izby Gospodarczej Regionu Morawsko-Śląskiego z Ostrawy. Targom towarzyszyć będą również warsztaty o warunkach życia i pracy w sąsiednich krajach, prowadzone przez czeskich i słowackich doradców EURES, które pomogą przygotować się do wyjazdu i podjęcia zatrudnienia w regionie przygranicznym. Mamy nadzieję, że każda osoba odwiedzająca Targi znajdzie dla siebie coś interesującego.



FOTO AGENCJA ZYLKO4MEDIA

EURES – Twoja praca w Europie. Skorzystaj z oferty

EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia) to sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy (władz lokalnych, regionalnych, organizacji pracodawców, związków zawodowych i innych). Celem EURES jest ułatwienie swobodnego przepływu pracowników między państwami członkowskimi Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego poprzez świadczenie usług dla poszukujących pracy zainteresowanych podjęciem pracy w innym kraju oraz pracodawców, którzy chcą zatrudnić pracownika z zagranicy. Sieć EURES oparta jest na dwóch filarach – doradcach EURES (pracownikach publicznych służb zatrudnienia krajów członkowskich) oraz Europejskim Portalem Mobilności Zawodowej www.eures.europa.eu, na którym zamieszczane są wszystkie oferty pracy w krajach UE/EOG. Oferty te publikowane są w języku pracodawcy przez służby zatrudnienia z kraju pracodawcy. Do głównych zadań kadry EURES (doradców EURES w wojewódzkich urzędach pracy oraz pośredników pracy realizujących zadania EURES w powiatowych urzędach pracy) należy m.in.:

- informowanie bezrobotnych lub poszukujących pracy o możliwościach zatrudnienia w krajach UE/EOG (udostępnianie aktualnych ofert pracy, umożliwianie korzystania z ofert pracy i zarejestrowania CV na Europejskim Portalu Mobilności),
- informowanie bezrobotnych lub poszukujących pracy o warunkach życia i pracy oraz sytuacji na rynkach pracy (udostępnienie materiałów informacyjnych znajdujących się w dyspozycji powiatowego lub wojewódzkiego urzędu pracy),
- prowadzenie międzynarodowego pośrednictwa pracy dla pracodawców z państw UE/EOG, zainteresowanych rekrutacją polskich bezrobotnych lub poszukujących pracy (rozpowszechnianie zagranicznych ofert pracy, prowadzenie rekrutacji, organizowanie międzynarodowych targów pracy).

Sieć EURES stwarza szczególne warunki do współpracy w regionach przygranicznych. W ramach EURES funkcjonuje ponad 20 partnerstw transgranicznych EURES-T, działających w regionach przygranicznych m.in. dwóch krajów członkowskich UE/EOG. Jednym z nich jest partnerstwo EURES-T Beskydy, które obejmuje region morawsko-śląski, Ołomuniec i część regionu Żłinu w Czechach, część województwa śląskiego i opolskiego w Polsce oraz region żyliński na Słowacji.

Partnerstwo zostało założone w 2007 roku, jako wynik ponaddziesięcioletniej współpracy pomiędzy obecnymi partnerami w obszarach związanych z rynkiem pracy i mobilnością transgraniczną. W ramach EURES-T Beskydy współpracuje 35 organizacji partnerskich z trzech państw, wśród nich urzędy pracy, izby rzemieślnicze i gospodarcze, związki zawodowe, instytucje szkoleniowe.

Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Republice Czeskiej

Obywatele polscy mają prawo poszukiwania pracy na terenie Republiki Czeskiej; mogą również korzystać z usług i ofert czeskich urzędów pracy. Jedynym wymogiem jest potwierdzenie posiadania odpowiednich środków utrzymania, nie jest za to wymagane zezwolenie na pracę. Obowiązkiem pracodawcy jest poinformowanie urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia przez obywatela UE. Osoby zamierzające pozostać dłużej niż 30 dni na terenie Republiki Czeskiej, powinny zarejestrować miejsce swojego pobytu w jednostce Policji ds. Cudzoziemców i Pogranicza.

Własny biznes w Republice Czeskiej

Osoby fizyczne i prawne spoza Republiki Czeskiej mogą prowadzić działalność gospodarczą na terenie Czech na takich samych warunkach jak obywatele czescy, wystarczy spełnienie warunków przewidzianych w ustawie o działalności gospodarczej. Zgodnie z postanowieniami ustawy, osoba fizyczna, aby rozpocząć działalność gospodarczą, musi przedstawić: wypisy z Rejestru Karnego z macierzystego kraju, którego osoba jest obywatelem oraz z kraju, w którym przebywała w ciągu ostatnich 3 lat ponad trzy miesiące.

Działalność gospodarczą prowadzoną na terytorium Republiki Czeskiej dzielimy na:

1. rzemieślnicza – uprawnienia do tego rodzaju działalności uzyskać można po ukończeniu odpowiedniej szkoły;

CZECHY

2. wiązaną – warunkiem podjęcia takiej działalności są umiejętności zawodowe uzyskane w inny sposób;
3. wolną – do podjęcia takiej działalności nie są wymagane żadne uprawnienia zawodowe.

Działalność gospodarczą można prowadzić także w formie spółek prawa handlowego:

■ spółka jawna (veřejná obchodní společnost – v.o.s.) ■ spółka komandytowa (komanditní společnost – k.s.) ■ spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (společnost s ručením omezeným – s.r.o.) ■ spółka akcyjna (akciová společnost – a.s.).

Działalność gospodarczą w formie spółek prawa handlowego reguluje Kodeks handlowy (zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník).

Rejestracja firmy w rejestrze czeskim

Cudzoziemiec, zakładający na terytorium Czech przedsiębiorstwo, składa zgłoszenie w Urzędzie Rejestracji Przedsiębiorców (Živnostenský úřad). Zgłoszenia można dokonać w jakimkolwiek gminnym urzędzie ds. działalności gospodarczej na całym terytorium RCz. Miejsca, w których dokonuje się zgłoszenia, oznaczone są logiem CRM – Centrální Registrační Místo.

Zgłoszenia działalności dokonuje się za pomocą jednego formularza. Jeżeli zgłaszający spełni wszystkie warunki określone przez prawo, urząd wpisuje przedsiębiorcę do rejestru i wydaje wypis z rejestru w ciągu 5 dni od daty złożenia wniosku. Składając formularz rejestracyjny należy uiścić opłatę w wysokości 1000 CZK. Osoba fizyczna wraz ze zgłoszeniem działalności gospodarczej lub wnioskiem o koncesję do urzędu ds. działalności gospodarczej może również:

■ złożyć wniosek o rejestrację w celach podatkowych ■ złożyć wniosek w sprawie ubezpieczenia emerytalnego ■ złożyć wniosek w sprawie ubezpieczenia chorobowego ■ złożyć wniosek w sprawie ubezpieczenia zdrowotnego ■ zgłosić prowadzenie samodzielnej działalności naukowej ■ zgłosić utworzenie miejsca pracy.

Osoba prawna wraz ze zgłoszeniem działalności gospodarczej lub wnioskiem o koncesję do urzędu ds. działalności gospodarczej może również:

■ złożyć wniosek o rejestrację w celach podatkowych ■ zgłosić utworzenie miejsca pracy.

Zakładając działalność gospodarczą można skorzystać z jednolitego formularza rejestracyjnego (jednotný registrační formulář – JRF), za pomocą którego działalność zgłasza się jednorazowo również do urzędu skarbowego, urzędu ds. ubezpieczeń społecznych, urzędu ds. ubezpieczeń zdrowotnych i urzędu

pracy. Jednakże każda osoba zakładająca działalność gospodarczą może zgłosić się do wszystkich urzędów osobiście.

Przydzielenie numeru statystycznego (IČO) – odpowiednika polskiego REGON-u.

Każda firma działająca na terenie Republiki Czeskiej musi być zarejestrowana przez Urząd Statystyczny. Wniosek o rejestrację przedkłada się do odpowiedniemu krajowemu urzędowi statystycznemu (odpowiednik polskiego wojewódzkiego) – zgodnie z adresem siedziby firmy.

Wykaz urzędów przydzielających nr IČO: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/informacni_sluzby_krajske_spravy_csu

Rejestracja w urzędzie finansowym (skarbowym)

Po rozpoczęciu działalności gospodarczej, firma powinna zgłosić ten fakt w urzędzie finansowym właściwym dla siedziby firmy na terytorium Republiki Czeskiej.

Urząd finansowy na podstawie wniosku firmy przydzieli jej nr identyfikacji podatkowej DIČ (daňové identifikační číslo – odpowiednik polskiego NIP).

Wykaz urzędów skarbowych: <http://www.statinsprava.cz/rstsp/ciselniky.nsf/i/d0027>

<http://www.financni-urady.cz>

Działalność można rozpocząć z dniem wydania decyzji przez urząd, wyjątkiem jest działalność wymagająca koncesji. W tym drugim przypadku działalność można rozpocząć, gdy decyzja o koncesji się uprawomocni.

Podejmowanie pracy przez obywateli Polski na Słowacji

Na podstawie Traktatu o przystąpieniu Republiki Słowackiej do Unii Europejskiej, z dniem 1 maja 2004 r. obywatele Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego uzyskali dostęp do słowackiego rynku pracy. Zatrudnianie obywateli UE/EOG realizowane jest wg takich samych zasad jak obywatele Republiki Słowackiej, za wyjątkiem obowiązku monitorowania napływu i odpływu pracowników zagranicznych oraz członków ich rodzin. Monitoring pracowników zagranicznych realizowany jest za pośrednictwem kart informacyjnych, które wypełnia pracodawca i przekazuje do miejscowego urzędu pracy, spraw socjalnych i rodziny. Wypełnioną kartę informacyjną należy złożyć (osobiście lub przesłać pocztą) w dwóch egzemplarzach w urządzie pracy, spraw socjalnych i rodziny właściwym ze względu na miejsce wykonywanej pracy, w terminie do 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy. Również w terminie do 7 dni od dnia zakończenia pracy przez pracownika zagranicznego pracodawca ma obowiązek złożyć kartę informacyjną w urządzie. W przypadku, gdy pracodawcą jest osoba zagraniczna wykonująca na terenie Słowacji np. usługi budowlano-montażowe, obowiązek wypełnienia i przekazania karty informacyjnej ma pracodawca zagraniczny. W odniesieniu do obywateli UE zatrudnionych na terenie Słowacji przez pracodawcę zagranicznego, kartę informacyjną może złożyć słowacka osoba prawna lub fizyczna upoważniona przez pracodawcę zagranicznego.

Obywatele EOG zatrudnieni na terytorium Słowacji oraz członkowie ich rodzin są zobowiązani do zgłoszenia w ciągu 10 dni od daty przybycia w miejscowym urzędzie policji: daty wjazdu, miejsca pobytu i spodziewanej długości pobytu. Obywatele EOG zamierzający pozostać na terytorium Słowacji na stałe lub przynajmniej dłużej niż 3 miesiące zobowiązani są do zgłoszenia w lokalnym urzędzie policji pobytu stałego. Do wniosku należy dołączyć paszport, 2 zdjęcia oraz potwierdzenie wniesienia opłaty skarbowej w wysokości 4,50 euro. Karta pobytu ma wielkość karty kredytowej i jest ważna przez 5 lat. Po tym okresie można ją przedłużyć na kolejne 10 lat.

Prowadzenie własnej działalności gospodarczej na Słowacji
Zgodnie z Ustawą o działalności gospo-

SŁOWACJA

darczej, zagraniczna osoba fizyczna może prowadzić działalność gospodarczą na terytorium Słowacji, o ile spełnia warunki określone w tej ustawie. Od 1 czerwca 2010 r. zniesiono wymóg posiadania koncesji lub licencji w celu prowadzenia specyficznych rodzajów działalności gospodarczej.

Ogólne warunki prowadzenia działalności gospodarczej to: ukończenie co najmniej 18. roku życia, zdolność do podejmowania czynności prawnych oraz niekaralność za czyny umyślne.

Obywatel polski, który zamierza rozpocząć działalność na terenie Słowacji jako osoba fizyczna powinien udać się do wydziału działalności gospodarczej urzędu powiatowego, aby złożyć wniosek o wydanie odpowiedniego zezwolenia. Wykaz adresów wszystkich pojedynczych punktów kontaktowych oraz wzory wniosków i formularzy do pobrania dostępne są na stronie: <http://www.zivnostensky.uran-online.sk>. Część formalności można dokonać elektronicznie poprzez stronę: <http://www.minv.sk/?elektronicke-jednotne-kontaktne-miesto>.

Działalność osób fizycznych z krajów członkowskich Unii Europejskiej nie wymaga wpisu do Rejestru Handlowego – jest dobrowolna. Osoba, która nie jest obywatelem Republiki Słowackiej, potrzebuje do uzyskania zgody na prowa-

wienie działalności gospodarczej zaświadczenia o niekaralności wydanego w kraju obywatelstwa. Zaświadczenie nie może być starsze niż 3 miesiące i musi być przedłożone razem z tłumaczeniem (przysięgłym) na język słowacki. Należy ponadto udowodnić fakt dysponowania nieruchomością, w której będzie prowadzona działalność (umowa kupna, umowa najmu).

Za wydanie zgody i karty przedsiębiorcy pobierana jest opłata administracyjna w wysokości 5 euro, jeśli przedmiotem działalności jest zawód wolny, 15 euro – jeśli przedmiotem działalności jest zawód rzemieślniczy lub wiązany (na jednej karcie działalności gospodarczej może być podany tylko jeden przedmiot działalności; oznacza to, że tyle, ile przedsiębiorca wskaże przedmiotów działalności, tyle będzie kart). Wydanie decyzji trwa 5 dni roboczych. Następnie w ciągu 30 dni należy zarejestrować się w urzędzie skarbowym, który zarejestrowanemu podmiotowi nada numer identyfikacji podatkowej. W ciągu 8 dni od daty rozpoczęcia działalności należy natomiast zgłosić się do wybranej kasy ubezpieczenia zdrowotnego oraz we właściwym oddziale kasy ubezpieczeń społecznych (Sociálna poisťovňa). W pierwszym roku prowadzenia działalności gospodarczej składki na ubezpieczenie społeczne są dobrowolne.

Formy opodatkowania i prowadzenia ewidencji:

■ pełna księgowość (spółki z o.o. i przedsiębiorcy o dużych obrotach) ■ księga podatkowa (rozchodów i przychodów) zwana prostą księgowością ■ zryczałtowane odjęcie kosztów prowadzenia działalności (od wyliczonego przychodu brutto odejmuje się 40% do 80% bez konieczności udokumentowania w postaci przyjętych faktur) ■ podatek dochodowy od osób fizycznych liniowy – 15% ■ podatek dochodowy od osób prawnych – 19% ■ podatek VAT – dwie stawki: 20% i 10%.

Składki ubezpieczeniowe

Osoby samozatrudnione mają obowiązek płacić składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz politykę zatrudnienia. Obowiązkowa składka na ubezpieczenie społeczne wynosi 29,2% podstawy wymiaru. Osoba prowadząca działalność gospodarczą może także opłacać ubezpieczenie chorobowe w wysokości 2,3% podstawy wymiaru. Ponadto należy opłacać składkę na ubezpieczenie zdrowotne, która dla przedsiębiorcy wynosi 13,5% podstawy wymiaru. W 2012 roku minimalna podstawa miesięczna do obliczenia składki na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 12.567 CZK, a maksymalna 1.206.576 CZK.

Warunki pracy

Stosunki pracy pomiędzy pracownikami zagranicznymi oraz ich czeskimi pracodawcami reguluje Kodeks pracy oraz pozostałe przepisy dotyczące zatrudnienia,

obowiązujące obywateli Republiki Czeskiej. Stosunki pracy pomiędzy pracownikami oddelegowanymi (wysłanymi) do pracy na terytorium Republiki Czeskiej a ich zagranicznymi pracodawcami regulują przepisy kraju siedziby przedsiębiorstwa wysyłającego.

Informacje na stronie: http://praha.trade.gov.pl/pl/przewodnik/article/detail,320,Prawo_pracy_w_Republike_Czeskiej.html

Rodzaje umów o pracę

Czeski Kodeks pracy przewiduje umowy na czas nieokreślony, na czas określony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.

W przypadku umowy na czas określony – okres zawarcia umowy może wynosić maksymalnie 3 lata. Taką umowę można przedłużyć maksymalnie dwa razy (łącznie okres zatrudnienia na czas określony wyniesie wtedy 9 lat).

Umowa na czas określony nie ulega przedłużeniu, jeżeli zatrudniona kobieta przedzie w ciąży lub przed datą zakończenia umowy o pracę pracownik zachoruje, a niezdolność do pracy trwa dłużej niż termin zakończenia umowy.

Umowa o pracę powinna zostać sporządzona na piśmie, powinna także zawierać trzy zasadnicze punkty:

■ rodzaj wykonywanej pracy ■ miejsce pracy ■ dzień przystąpienia do pracy. Ponadto pracodawca musi pisemnie poinformować pracownika o jego obowiązkach i prawach najpóźniej miesiąc od rozpoczęcia pracy. Umowa o pracę może

przewidywać okres próbny trwający maksymalnie 3 miesiące. Informacja o okresie próbnym musi być w formie pisemnej. Przepisy nie przewidują przedłużenia uzgodnionego okresu próbnego.

Czas pracy

Maksymalny czas pracy w tygodniu wynosi 40 godzin, który podzielony jest na 5 dni z 8-godzinnym dziennym czasem pracy. W Republice Czeskiej nie wlicza się do czasu pracy przerwy obiadowej. Osoby, które nie ukończyły 16 lat nie mogą pracować więcej niż 30 godzin tygodniowo.

Urlop wypoczynkowy

Wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi od 4 do 8 tygodni – zależy od wykonywanego zawodu. W przypadku, gdy pracownik nie przepracował pełnego roku urlop należy się proporcjonalnie 1/12 za każdy miesiąc.

Wynagrodzenie za pracę

Najniższe wynagrodzenie od 1 stycznia 2007 roku wynosi 8 000 CZK miesięcznie lub 48,10 CZK za godzinę. Niższe wynagrodzenie otrzymywać mogą osoby poniżej 21. roku życia, rozpoczynające pierwszą pracę lub inwalidzi, wysokość minimalnych stawek w tych przypadkach określona jest przepisami prawa.

Więcej informacji m.in. na stronach:

<http://www.mpsv.cz/cs/4973>

<http://www.finance.cz/dane-amzda/informace/mzda/minimalni-mzda>
Kalkulator wynagrodzenia: http://kalkulacky.idnes.cz/cr_kalkulator-ciste-mzdy-2012.php

Rozwiązanie stosunku pracy

Umowa o pracę może zostać rozwiązana zarówno przez pracodawcę, jak i przez pracownika. Wypowiedzenie stosunku pracy przez pracownika może nastąpić z dowolnego powodu lub całkowicie bez podania przyczyny. Wypowiedzenie przez pracodawcę możliwe jest wyłącznie w przypadkach określonych w Kodeksie pracy, m.in.: rozwiązanie przedsiębiorstwa lub części zakładu, przeniesienie pracodawcy lub części zakładu, zakaz wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownika na podstawie orzeczenia lekarskiego wskutek wypadku przy pracy, choroby zawodowej lub zagrożenia chorobą zawodową, potwierdzona orzeczeniem lekarskim długotrwała niezdolność pracownika do dalszego wykonywania dotychczasowej pracy, w przypadku wystąpienia przyczyn wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym lub w przypadku rażącego naruszenia ustawowych obowiązków pracownika Czeski Kodeks pracy przewiduje okres ochronny, w którym pracodawca nie może dokonać wypowiedzenia m.in.: gdy pracownik jest na zwolnieniu lekarskim oraz po rozpoczęciu pobytu w sanatorium, w przypadku żołnierzy rezerwy w trakcie ćwiczeń – od momentu doręczenia powołania aż do upłynięcia 2 tygodni od ich zwolnienia z ćwiczeń, w trakcie długotrwałego oddelegowania pracownika do celu sprawowania urzędu publicznego, gdy pracownica jest w ciąży lub na urlopie macierzyńskim, lub na urlopie wychowawczym.

WARUNKI PRACY

Rodzaje umów o pracę

W umowie o pracę zawartej między pracodawcą i pracobiorcą muszą znaleźć się następujące informacje: określenie stanowiska, miejsce pracy, data zatrudnienia, warunki wynagrodzenia (o ile nie są określone w układach zbiorowych). W umowie powinny być także zawarte inne warunki związane z podjęciem zatrudnienia, takie jak czas trwania umowy, urlop, okres wypowiedzenia. Umowa o pracę może określać czas trwania okresu próbnego, który nie powinien być dłuższy niż 3 miesiące, okres próbny może zostać wydłużony o taki okres czasu, przez jaki praca nie była wykonywana przez pracownika z jego winy. Pracodawca może zawrzeć z osobą fizyczną umowę-zlecenie, jeśli wykonanie tej pracy nie przekroczy 350 godzin w ciągu roku. Umowa-zlecenie musi zostać zawarta na piśmie. Należy w niej określić rodzaj oraz czas trwania zlecenia, wielkość produkcji oraz wynagrodzenie przewidziane za wykonanie określonego zadania, powinna być spisana najpóźniej na jeden dzień przed planowanym rozpoczęciem wykonywania zadania.

Pracodawca może zawrzeć umowę o pracę tymczasową z osobą fizyczną posiadającą status studenta. Praca wykonywana w ramach takiej umowy nie

może przekraczać połowy tygodniowego czasu pracy. Umowa o pracę tymczasową z osobą mającą status studenta musi być sporządzona na piśmie i zawierać następujące informacje: rodzaj pracy, wynagrodzenie, godziny pracy i czas trwania umowy. Umowa taka może zostać zawarta na czas określony lub nieokreślony.

Umowa o pracę na czas określony może być zawarta na okres nie dłuższy niż 3 lata. Umowa taka może być przedłużona lub ponowiona nie więcej niż 3 razy w okresie trzech lat.

W przypadku pracy sezonowej pracownik zawiera umowę o pracę na czas określony. Jeśli wykonywana praca jest związana z cyklem pór roku, powtarza się co roku i nie przekracza ośmiu miesięcy w każdym roku kalendarzowym (praca sezonowa), możliwe jest przedłużenie umowy o pracę na czas określony lub jej ponowienie więcej niż 3 razy w okresie trzech lat.

Stosunek pracy może zakończyć się:

- za porozumieniem stron,
- za wypowiedzeniem,
- poprzez natychmiastowe rozwiązanie umowy,
- za wypowiedzeniem w okresie próbnym.

Jeśli umowa o pracę rozwiązywana jest za wypowiedzeniem, stosunek pracy ulega rozwiązaniu po upływie okresu wy-

powiedzenia. Okres wypowiedzenia jest taki sam dla pracownika i pracodawcy i wynosi min. 2 miesiące. Jeśli wypowiedziana umowa dotyczy pracownika zatrudnionego u tego pracodawcy przez min. 5 lat, okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące.

Pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę tylko w przypadkach określonych w §63 Kodeksu pracy, m.in. w przypadku likwidacji stanowiska pracy lub przeniesienia działalności gospodarczej (relokacji), jeśli stan zdrowia pracownika nie zezwala na wykonywanie zadań, jeśli pracownik nie spełnia wymagań określonych przepisami prawa do wykonywania danej pracy.

Pracodawca jest zobowiązany do wydania dokumentu potwierdzającego zatrudnienie w ciągu 15 dni od wniosku złożonego przez pracownika, jednak nie wcześniej niż na 2 miesiące przed zakończeniem pracy.

Czas pracy

Maksymalny czas pracy pracowników w Republice Słowackiej wynosi 40 godzin tygodniowo. Jeżeli pracownik pracuje na dwie zmiany, tygodniowy czas pracy wynosi 38 godzin i 45 min. Przy 3-zmianowym systemie pracy maksymalny czas pracy określony jest na 37,5 godz. tygodniowo. Młodociani w wieku poniżej 16 lat mogą pracować tylko 30

godz. w tygodniu, powyżej 16 lat – 37,5 godz. Liczba godzin nie może zostać przekroczona nawet wtedy, gdy młodociani pracują równocześnie dla kilku pracodawców. Zazwyczaj stosowany jest pięciodniowy tydzień pracy z 30-minutową przerwą każdego dnia, która nie jest wliczana do czasu pracy. Prawo do przerwy przysługuje pod warunkiem wykonywania pracy dłużej niż przez 6 godzin dziennie. Tygodniowy czas pracy (łącznie z nadgodzinami) nie może przekroczyć 48 godzin. Za pracę w nadgodzinach przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, pracownik może także ustalić z pracodawcą, że w ramach rekompensaty za pracę w nadgodzinach otrzyma dodatkowe dni wolne.

Urlop wypoczynkowy

Prawo do urlopu wypoczynkowego ma pracownik zatrudniony u danego pracodawcy przez min. 60 dni w danym roku kalendarzowym. Urlop płatny udzielany jest minimalnie na 4 tygodnie (20 dni) w ciągu roku. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę dłużej niż 15 lat korzysta z 5 tygodni (25 dni) urlopu.

Wynagrodzenie za pracę

Od 1 stycznia 2012 r. minimalne wynagrodzenie brutto wynosi 327,20 euro miesięcznie (1,88 euro/godz.). Od 1 stycznia 2013 r. minimalne wynagrodzenie wzrosło do 337,70 euro miesięcznie brutto (1,941 euro/godz.).

Czechy

Publiczne służby zatrudnienia

Usługi publicznych służb zatrudnienia oferowane są bezpłatnie i obejmują szerokie spektrum, począwszy od wyboru zawodu, poprzez przekwalifikowanie, oferty pracy, po doradztwo zawodowe. W 2011 roku przeprowadzono reformę systemu urzędów pracy. Powstał jeden urząd pracy, który podzielony został na oddziały regionalne i punkty kontaktowe.

■ <http://portal.mpsv.cz> – zintegrowany portal Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych

■ <http://portal.mpsv.cz/upcr> – portal czeskich urzędów pracy

Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Europejskie Służby Zatrudnienia (EURES) są siecią współpracy, której celem jest ułatwianie swobodnego przemieszczania się w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego. W systemie EURES umieszczane są oferty pracy oraz aktualizowane informacje na temat warunków życia i pracy w każdym z krajów członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Z doradcami EURES można się skontaktować poprzez urząd pracy lub poprzez stronę internetową EURES: <http://www.eures.europa.eu>

Z doradcami można się kontaktować telefonicznie, e-mailem bądź osobiście. Wykaz doradców EURES w Republice Czeskiej: ■ <http://portal.mpsv.cz/eures/kontakty> ■ <http://www.eures.europa.eu> (menu: doradcy EURES)

Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Rekrutacją pracowników zajmują się również prywatne agencje pośrednictwa

wa pracy. Każda z nich musi posiadać licencję Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych. Usługa pośrednictwa pracy dla osób fizycznych jest bezpłatna. Wyszukiwarka agencji zatrudnienia posiadających certyfikaty: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace

Prasa

Oferty pracy publikowane są w prasie codziennej w dodatkach lub specjalnych działach. Należy mieć na uwadze, że ogłoszenia o pracę w czeskiej prasie są najczęściej w języku czeskim.

■ Dzienniki o najwyższych nakładach:

„Mlada Fronta Dnes” – www.idnes.cz

„Pravo” – www.pravo.novinky.cz

„Lidove Noviny” – www.lidovky.cz

„Hospodarske Noviny” – www.hn.ihted.cz

„Blesk” – www.blesk.cz

„České Noviny” – www.ceskenoviny.cz

„Job Master” (tygodnik dla poszukujących pracy) – www.jobmaster.cz

Słowacja

Publiczne służby zatrudnienia

Na Słowacji osoby poszukujące pracy mogą skorzystać z usług urzędu pracy, spraw socjalnych i rodziny. Ww. urząd to jednostka publicznych służb zatrudnienia, która świadczy usługi na rzecz osób bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców. Świadczy swoje usługi bezpłatnie, zapewniając pełną dyskrecję. Oferty pracy będące w dyspozycji urzędu pracy są co tydzień uaktualniane. Oferty pracy zgłaszane do słowackich urzędów pracy znaleźć można na stronie: www.upsvar.sk/volne-pracovne-miesta

Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Obecnie na Słowacji pracuje 18 doradców EURES, których można znaleźć w urzędach pracy, spraw socjalnych i rodziny w poszczególnych województwach („krajach”). Kontakt do doradców EURES ze Słowacji można znaleźć na stronie: www.eures.europa.eu (menu: doradcy EURES).

Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Usługi pośrednictwa pracy na Słowacji może świadczyć osoba fizyczna lub prawna, która: posiada zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej w tym zakresie, wydane przez urząd ds. działalności gospodarczej – dotyczy agencji pośrednictwa pracy, uzyskała pozwolenie wydane przez Centrum Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny – dotyczy agencji pracy tymczasowej i pracy subwencjonowanej. Wykaz tych agencji można znaleźć na stronach www.upsvar.sk (należy wybrać Służby zamestnanosti/Nešťátne služby zamestnanosti). Ważne! Na Słowacji usługi niepublicznych agencji pośrednictwa pracy mogą być płatne.

Największe niepubliczne agencje pośrednictwa pracy zamieszczają oferty pracy na swoich stronach internetowych, np. <http://www.hr-people.sk>, <http://www.jobpoint.sk>, <http://www.manpower.sk>, <http://www.trenkwald.com/sk>, <http://www.cpljobs.sk>, <http://www.grafton.sk>.

Prasa

Oferty pracy zamieszczane są również w prasie, np. w dziennikach „SME” (<http://www.sme.sk>), „Pravda” (<http://www.pravda.sk>) czy „Avizo” (<http://www.avizo.sk>). Wykaz regionalnych dzienników i ich stron internetowych znaleźć można na stronie www.regionalnenoviny.sk. ■

Organizatorzy i patroni medialni Transgranicznych Targów Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji



Śląskie.
Pozytywna energia



Patronat honorowy:

■ Marszałek Województwa Śląskiego – **Miroslaw Sekuta** ■ Konsul Generalny Republiki Słowackiej w Krakowie – **Marek Liansky** ■ Konsul Generalny Rzeczypospolitej Polskiej w Ostrawie – **Anna Olszewska** ■ Konsul Honorowy Republiki Czeskiej w Częstochowie – **Jaroslav Krykwiński** ■ Starosta Powiatu Cieszyńskiego – **Jerzy Nogowczyk**.

Wykorzystaliśmy już ponad 87% środków na lata 2007-2013

Według najnowszych danych, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach zakontraktował w ramach ogłoszonych konkursów kwotę ponad **1,482 mld zł**, dzięki czemu dofinansowanie otrzymało **1 178 projektów**.

Andrzej Dużyk

Priorytety, za których wdrażanie jest odpowiedzialny WUP w Katowicach, zaowocowały projektami, dzięki którym wsparcie otrzymało do tej pory ponad 155 tys. osób, a marzenie o własnym biznesie zrealizowało ponad 14 tys. beneficjentów. Warto podkreślić, że ze wsparcia szkoleniowo-doradczego skorzystało ponad 2,8 tys. przedsiębiorstw. Wydana kwota stanowi 54,15% środków zakontraktowanych w regionie.

W ramach projektów realizowanych pod nadzorem WUP łącznie uznano za kwalifikowalne wydatki o wartości ponad 1,073 mld zł (7 124 wnioski o płatność), co stanowi 55,65% środków rozliczonych w regionie. Ogólny poziom środków rozliczonych po stronie WUP (64,80% alokacji 2007-13) przewyższa średnią dla komponentu regionalnego w skali kraju (64,03%).

Konkursy w 2013 roku

W bieżącym roku zaplanowano ogłoszenie 6 konkursów, z czego pierwszy został ogłoszony 1 marca w ramach Poddziałania 8.1.2 jako konkurs otwarty, na kwotę 17 mln zł. Konkurs został zamknięty decyzją dyrektora instytucji ogłaszającej konkurs z dniem 2 kwietnia br. Wynikała ona z faktu, iż łączna wartość złożonych wniosków przekraczała 100% dostępnej alokacji przeznaczonej na ww. konkurs. W marcu zostały ogłoszone również 2 konkursy zamknięte w ramach Działania 8.1 o łącznej wartości 31 mln zł. W kolejnych miesiącach ogłoszone zostały 3 pozostałe.

Nowa perspektywa

Innowacyjność przede wszystkim – tak eksperci z Ministerstwa Rozwoju Regionalnego komentują założenia funduszy europejskich w nowej perspektywie. Zaplanowano również kontynuację tego, co udało się zrealizować w ramach budżetu 2007-2013, w szczególności efektów dotyczących kapitału ludzkiego. Wyrównywanie szans, rozwój, kreatywność i innowacyjność społeczeństwa powinny następować dzięki wdrażaniu zasad uczenia się przez całe życie oraz za sprawą podnoszenia jakości i poziomu szkolnictwa wyższego. W kontekście rynku pracy, działania skupią się na zwiększeniu dostępu do edukacji oraz bardziej efektywnych programach podnoszących aktywność zawodową, zwiększających poziom zatrudnienia, zwłaszcza w grupach znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu to również jeden z ważniejszych celów przyszłej perspektywy. Zgodnie z zapowiedzią minister Elżbiety Bieńkowskiej, samorządy dostaną więcej środków do dyspozycji. W kwietniu ruszyły konsultacje projektu Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020. W pracę zespołów EFS Urzędu Marszałkowskiego zaangażowani są również pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. Decyzją dyrektora WUP 16 kwietnia powołany został „Zespół zadaniowy ds. opracowania projektu ramowego zintegrowanego programu regionalnego na



FOT. ARCHIWUM WUP

Projekty wybrane do realizacji na drodze konkursów ogłoszanych przez WUP w Katowicach pozwoliły na wsparcie ponad 87 tys. kobiet z naszego regionu. Anna Szyniec dwa lata temu otworzyła z dotacji własny gabinet rehabilitacji w ramach działania 6.2 PO KL.

lata 2014-2020”, który zobowiązany jest do zbierania danych oraz informacji niezbędnych do opracowania projektu, analizy systemu wdrażania funduszy unijnych w latach 2007-2013 w oparciu o wyniki i rekomendacje płynące z badań ewaluacyjnych i analiz oraz opracowania rekomendacji do zmian obecnej polityki regionalnej w kontekście okresu programowania unijnej polityki spójności 2014-2020. ■

Wyzwanie dla kobiet z Jastrzębia

W kwietniu rozpoczął się nabór mieszkanek Jastrzębia-Zdroju do najważniejszej części tego przedsięwzięcia – testowania modelu aktywizacji zawodowej kobiet z rodzin górniczych: wdów, żon/partnerek oraz córek, które chcą zaistnieć na rynku pracy.

PRZECZYTAJ

Formy wsparcia zapewnione w projekcie

- praca z asystentem rodzinnym – indywidualna współpraca z uczestniczką oraz z osobami wchodzącymi w skład jej gospodarstwa domowego,
- praca z trenerem pracy – przygotowanie IPD,
- praca z psychologiem – zajęcia grupowe i konsultacje indywidualne,
- szkolenia/kursy/studia podyplomowe – zgodnie z IPD,
- grupy samopomocowe – działanie integrujące w celu wymiany doświadczeń,
- Bank Czasu – bezpłatna wymiana usług między uczestniczkami,
- Bank Informacji – dostęp do poradnictwa i specjalistycznej pomocy,
- objęcie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi,
- refundacja kosztów przejazdu.

Fakultatywne działania:

- staże/płatne praktyki,
- prace interwencyjne,
- przygotowanie zawodowe w miejscu pracy,
- dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej,
- spółdzielnie socjalne,
- konsultacje z wizażystą.

Magdalena Kaczyńska

Faza badawcza, prowadzona przez Wydział Socjologii Uniwersytetu Śląskiego, jest już zakończona, a z ankiet, jakie przeprowadzono wśród kobiet ze środowisk górniczych wynika, że stopień aktywności zawodowej, motywacji i samodzielności daleko odbiega od przeciętnej statystyki. Uczestniczki badań podkreślały wielokrotnie, że formy pomocy, jakie oferowano im do tej pory, były niewystarczające, miały doraźny charakter, często ograniczone były do wsparcia materialnego. Brakowało im wsparcia emocjonalnego, towarzyszenia w trudnych sytuacjach, pomocy w pokonywaniu przeszkód. Opinie respondentek stały się głównym materiałem do powstania modelu aktywizacji zawodowej, który będzie testowany w Jastrzębiu-Zdroju. Dlaczego ten powiat?

– Z uwagi na wysoki odsetek bezrobotnych kobiet oraz specyfikę rynku pracy, który jest oparty w większości na branży górniczej. Statystyki budzą niepokój – na 3995 zarejestrowanych bezrobotnych aż 2445 to kobiety, z czego ponad tysiąc długotrwale, 1139 to panie bez wykształcenia średniego, ponad 700 bez kwalifikacji. Dla każdej z tych nieaktywnych zawodowo kobiet sam fakt zgłoszenia, wypełnienia dokumentów i przyjscia na spotkanie będzie pierwszym krokiem do podjęcia tych najważniejszych, zawodowych wyzwań – informuje Andrzej Zygmanski, koordynator projektu WUP.

Podsumowując pierwszą fazę realizacji projektu można powiedzieć, że po raz pierwszy przedstawiciele instytucji tak mocno wsłuchiwali się

w głosy kobiet ze środowisk górniczych. Jak podkreślali naukowcy z UŚ w swoich rekomendacjach, wielopokoleniowy wzorzec można zmienić dzięki kreowaniu zmian światopoglądowych, pobudzając aspiracje zawodowe i edukacyjne w rodzinach górniczych. Nie będzie to możliwe bez nowych, innowacyjnych i niestandardowych form wsparcia, uwzględniających indywidualne potrzeby przedstawicielek tych środowisk.

Model skrojony na miarę

Opracowany po konsultacjach model daje możliwość kompleksowego wsparcia, obejmującego nie tylko sferę zawodową, ale również emocjonalną, uwzględniając specyficzne potrzeby kobiet ze środowisk górniczych.

Sytuacja zawodowa kobiet z rodzin górniczych jest specyficzna, dlatego należy im zapewnić dostęp do specjalistów z różnych dziedzin – mówią o tym zarówno eksperci z Fundacji Rodzin Górniczych czy Powiatowego Urzędu Pracy w Jastrzębiu-Zdroju, jak i same zainteresowane. Funkcją asystenta rodzinnego, który będzie działał w środowisku rodzinnym kobiety, obejmuje nie tylko pracę z samą uczestniczką, ale również z członkami rodziny – partnerem i dziećmi. Ważna jest tutaj rola wspierająca uczestniczki w aktywności, mediatora – doradcy w pracy z rodzinami, co ma na celu zwiększenie świadomości członków rodzin odnośnie znaczenia pracy zawodowej kobiet i korzyści, jakie z tego wynikają, także w momencie, gdy pojawią się sytuacje konfliktowe spowodowane aspiracjami zawodowymi kobiety. Osobą

WYNIKI ANKIETY

Biernie szukają pracy, ale chcą poprawy sytuacji

Ankietowane kobiety chciałyby w najbliższej przyszłości przede wszystkim doprowadzić do poprawy ogólnej sytuacji życiowej swojej i najbliższej rodziny (żony – 62%; córki – 71,3%).

Żony górników najczęściej przyznawały, że do

tej pory zajmowały się wychowywaniem dzieci/wnuków (37%) i po prostu nie szukały pracy (19%). W opiniach córek górników ich dotychczasowe problemy z zatrudnieniem wynikały w głównej mierze z braku odpowiedniego doświadczenia zawodowego (40%) i wykształce-

nia (26,3%). Przyznawały również, że do tej pory zajmowały się wychowywaniem dzieci (22,5%).

Respondentki preferowały bierne sposoby poszukiwania pracy, głównie polegające na korzystaniu z pomocy instytucji lub innych

osób oraz niewymagające dużego nakładu czasu, energii i pieniędzy.

Większość badanych nie podejmowała w ostatnim czasie aktywności pozwalających na zdobycie dodatkowych kwalifikacji zawodowych.

wspierającą w podejmowaniu decyzji dotyczących kariery zawodowej będzie natomiast trener pracy, który podczas indywidualnych spotkań wspólnie z uczestniczką zaplanuje harmonogram działań, jakie należy podjąć, by uzyskać zatrudnienie i utrzymać miejsce pracy. Przy okazji panie będą nabywać umiejętności samodzielnego i efektywnego poszukiwania zatrudnienia, poruszania się po rynku pracy i podejmowania decyzji. 37% badanych żon górników wskazywało, że do tej pory skupiały się jedynie na wychowaniu dzieci i po prostu nie poszukiwały pracy. Tworząc model wsparcia przewidziano także opiekę nad dziećmi oraz innymi osobami zależnymi od kobiet, biorących udział w projekcie, w sytuacjach ich uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych.

W grupie różnie

Wzajemne wsparcie osób w podobnej sytuacji to pierwszy krok do współdziałania i zmiany postaw. Pomysłem na zaktywizowanie kobiet z rodzin

górnicych mają być grupy samopomocowe, które zintegrują uczestniczki, umożliwią wymianę doświadczeń, staną się źródłem społecznego wsparcia w trudnych sytuacjach związanych z pracą i rodziną, o czym wielokrotnie wspominały ankietowane. Przekonanie, że łączy je wspólny problem, który mogą razem rozwiązać, z pewnością ułatwi podejmowanie kolejnych wyzwań. Będą nimi: aktywne poszukiwanie pracy, szkolenie, staże, praktyki, kontynuacja nauki na studiach podyplomowych, a dla zdecydowanych na otwarcie firmy – sporządzenie biznesplanu i starania o dotację na rozpoczęcie własnej działalności.

Projekt innowacyjny testujący Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach pn. „Śląskie Wyzwania” realizowany jest w partnerstwie z Uniwersytetem Śląskim, Fundacją Rodzin Górniczych oraz PUP w Jastrzębiu-Zdroju w ramach poddziałania 7.2.1 PO KL.

Tomasz Górski wicedyrektor WUP w Katowicach:

Przedsięwzięcie, które zaplanowane zostało do realizacji przez 30 miesięcy, od początku było wyzwaniem dla nas i naszych partnerów, w tej chwili dołączyły do nas uczestniczki zrekrutowane w Jastrzębiu-Zdroju, które będą miały możliwość powrócić na rynek pracy i podjąć nowe wyzwania zawodowe. Mamy nadzieję, że w przyszłości model aktywizacji znajdzie zastosowanie również w odniesieniu do innych odbiorców wykazujących podobne dysfunkcje zawodowe i społeczne w zblizonym środowisku, jak np. hutnicy, żołnierze, policjanci, marynarze. Przy okazji omawiania zastosowanych form wsparcia, nie można pominąć aspektu profilaktycznego – uniknięcia dziedziczenia negatywnych wzorów podziału ról w rodzinie.



FOTO AGENCJA ZYLKO4MEDIA

Ewa Nowak

Stowarzyszenie Górniczych Wdów w Zabrze:

Model wypracowany w projekcie zapewnia niemal wszystko, co potrzebne jest kobiecie do zawodowej aktywności. Szczególnie ważna jest opieka nad dziećmi – świadomość, że mamy je z kim zostawić. Bardzo dużo kobiet jest mocno zagubionych, część nie ma wykształcenia, dlatego osoba asystenta rodzinnego, który pomoże w wielu sprawach, z pewnością zostanie doceniona przez uczestniczki. Zapewnienie w projekcie stylizacji, spotkania z wizażystką jest moim zdaniem świetnym pomysłem – te kobiety zyskują świadomość, że nie będą wyglądać jak „Kopciuszek”, czują się pewniej. A i panowie, którzy zobaczą, że żona myśląc o zawodowej aktywności tak naprawdę przychodzi mu z pomocą, by wnieść wkład w domowy budżet, powinni być zadowoleni.

PROJEKT

Własny biznes wciąż się opłaca

Dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej cieszą się dużą popularnością wśród osób nieaktywnych zawodowo. Dla wielu z nich to niepowtarzalna szansa, by powrócić na rynek pracy. Tylko w ubiegłym roku 3935 bezrobotnych osób skorzystało z dofinansowania na własny biznes.

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach przygotował projekt systemowy w ramach priorytetu VI, działanie 6.2 „Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, którego celem będzie udzielenie dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej **1550 osobom bezrobotnym** zarejestrowanym na terenie województwa śląskiego. Warto zaznaczyć, że obecnie środki unijne przeznaczone na dofinansowanie nowych przedsiębiorstw są w znaczącej części wykorzystane, pozostają jedynie te, dostępne z Funduszu Pracy. Przedsięwzięcie będzie zatem odpowiadać na bieżące potrzeby mieszkańców regionu. Projekt realizowany będzie w partnerstwie z **30 powiatowymi urzędami pracy województwa śląskiego**. Jego celem będzie aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych poprzez realizację szkoleń i doradztwa z zakresu przedsiębiorczości oraz wypłatę dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej w wysokości **21 000,00 zł dla 1 277 uczestników projektu**.

AD

Targi pracy szan na spotkanie z pra

Ostatni kwartał obfitował w wydarzenia targowe, które organizowały nie tylko publiczne służby zatrudnienia, ale również szkoły wyższe i stowarzyszenia, dostrzegając potrzebę kojarzenia pracowników i pracodawców na trudnym rynku pracy.

Andrzej Dużyk

Po raz pierwszy w Pszczynie

Choć wiele powiatowych urzędów pracy praktykuje takie działania od lat, po raz pierwszy na terenie Pszczyny zorganizowano I Powiatowe Targi Pracy i Aktywności Społecznej, które wzbudziły spore zainteresowanie zarówno pracodawców, jak i osób poszukujących zatrudnienia. Honorowy patronat nad

wydarzeniem objął minister pracy i polityki społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz oraz starosta pszczyński Paweł Sadza. Wysoka frekwencja – ponad 1000 osób, 35 wystawców z 600 miejscami pracy – potwierdza, że warto realizować takie przedsięwzięcia. Wielu odwiedzających po raz pierwszy miało okazję poznać lokalnych pracodawców, a dla samych wystawców ta-



są codawcą



FOTO AGENCJA ZYLKO4MEDIA

Targi pracy cieszą się zawsze sporym zainteresowaniem zarówno pracodawców, jak i poszukujących zatrudnienia

kie spotkanie to także szansa do nawiązania nowych kontaktów.

W ostatnich tygodniach kwietnia targi pracy odbyły się również w innych miastach – mieszkańcy Bytomia spotkali się w Centrum Handlowo-Usługowym Agora, Powiatowe Targi Pracy odbyły się także w Lublińcu, a odwiedzający MOK w Kłobucku

mieli okazję zapoznać się z ofertą 40 wystawców.

Szczegółowa lista zapowiedzi imprez targowych w naszym województwie dostępna jest na stronie internetowej WUP. Już teraz zapraszamy na X edycję Europejskich Targów Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji, organizowanych przez WUP 10 października 2013 r.

FUNDUSZE

Skutecznie wykorzystujemy rezerwę

Od stycznia powiatowe urzędy pracy z województwa mają możliwość aplikowania o dodatkowe środki z tzw. Rezerwy Ministra Pracy i Polityki Społecznej, które posłużą aktywizacji osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Pierwsza tura została rozdana, w tej chwili oczekujemy na decyzję dotyczącą kolejnej.

O fundusze z pierwszej transzy ubiegało się 26 urzędów, które złożyły łącznie 50 wniosków dla osób zwolnionych, dla bezrobotnych poniżej 30. roku życia oraz bezrobotnych powyżej 50. roku życia. Decyzją ministra, siedem urzędów z naszego regionu otrzymało środki na realizację projektów. Dofinansowanie dostały projekty z urzędów: w Będzinie, Kłobucku, Rudzie Śląskiej, Rybniku, Tarnowskich Górach, Zawierciu i Żorach. Ogółem kwota na projekty dla osób 30- wynosi ponad 3,5 mln zł, natomiast dla osób 50+ ponad 1,8 mln zł. Działaniami objęte będą 944 osoby młode (30-) oraz 233 osoby powyżej 50. roku życia. W marcu na ogłoszony konkurs powiatowe urzędy pracy złożyły kolejne wnioski na łączną kwotę ponad 20 mln zł.

AD

ŚRODKI Z FUNDUSZU PRACY W LATACH 2010-2013 (W MILIONACH ZŁ)

2010: 392,9

2011: 163,0

2012: 169,0

2013: 271,9

Na trzecim miejscu w Polsce

Podsumowanie 2012 roku. Główne tendencje dotyczące bezrobocia obserwowane w województwie śląskim

Obserwatorium Rynku Pracy

W końcu roku Śląskie znajdowało się na trzecim miejscu listy województw o najniższej wartości stopy bezrobocia, tuż za Wielkopolską i Mazowszem. Bez względu na rok sprawozdawczy, natężenie bezrobocia w naszym regionie należy do najniższych w kraju.

Utrzymuje się duże zróżnicowanie natężenia bezrobocia w naszym regionie. W końcu grudnia 2012 r. wysokość stopy bezrobocia w Katowicach wynosiła 5,2%. Na przeciwległej pozycji znajdował się powiat częstochowski, gdzie wysokość tego wskaźnika osiągnęła wartość 20,4%. Jak widać, powiat o najwyższej i najniższej stopie bezrobocia dzieliła w grudniu 2012 r. różnica 15,2 pkt. proc.

W ciągu roku liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy wzrosła o 19,3 tys. osób (tj. o 10,4%). W ujęciu rocznym bezrobocie wzrosło w 35 powiatach, najbardziej w Katowicach (+2 048 osób), Częstochowie (+1 546 osób) oraz w powiecie żywieckim (+1 266 osób). Redukcję liczby zarejestrowanych notowano w Siemianowicach Śląskich – spadek o 5 osób.

Więcej pracy wiosną

Zauważalną tendencją bezrobocia jest jego sezonowość, miesiące wiosenno-letnie są okresami spadku liczby bezrobotnych, natomiast wyższy poziom tego zjawiska przypada na miesiące kończące i rozpoczynające rok kalendarzowy. W końcu grudnia 2012 r. wśród zarejestrowanych 54,7% stanowiły bezrobotne kobiety. W ciągu roku udział pań obniżył się o 1,4 pkt. proc., zaś liczba bezrobotnych kobiet wzrosła o 7,9 tys. W zbiorowości mężczyzn liczba zaewidencjonowanych wzrosła

o 11,3 tys. osób (31.12.2011 r. – 81 817, 31.12.2012 r. – 93 143).

Niezmiennie duża nadreprezentacja kobiet wśród ogółu zarejestrowanych obserwowana jest w Rybniku (gdzie kobiety to 66,1% wśród ogółu bezrobotnych), Jastrzębiu-Zdroju (65,0%), powiecie wodzisławskim oraz rybnickim (odpowiednio: 64,9% i 63,5%). Odsetek bezrobotnych kobiet jest najniższy w północnej części regionu, tj. w: powiecie kłobuckim (45,8%), powiecie częstochowskim (48,5%) oraz w Częstochowie (49,2%). Na silnie zurbanizowanym Śląsku zdecydowana większość bezrobotnych (78,0%) zamieszkuje miasta. W końcu grudnia 2012 r. na terenach wiejskich mieszkało 22,0% ogółu zarejestrowanych, tj. 45,2 tys. osób. W ciągu roku liczba bezrobotnej ludności wiejskiej wzrosła o 4,7 tys. osób (tj. o 11,5%). W tym samym czasie liczba bezrobotnych mieszkańców miast zwiększyła się o 14,6 tys., co oznacza wzrost o 10,0%.

Problem bezrobocia agrarnego niezmiennie dotyka głównie mieszkańców podregionu bielskiego, gdzie w końcu 2012 roku zarejestrowanych było 15,2 tys. bezrobotnych zamieszkałych na wsi, co stanowiło ponad połowę ogółu bezrobotnych w tym podregionie (52,9%). W podregionie częstochowskim było 13,5 tys. bezrobotnych zamieszkałych na wsi, tj. 39,4% ogółu zarejestrowanych w tym podregionie. Dla porównania w podregionie gliwickim bezrobotni z terenów wiejskich to zaledwie 7,5% ogółu (1,5 tys. osób). W podregionie katowickim, który skupia wyłącznie miasta na prawach powiatu (tzw. powiaty grodzkie), problem bezrobocia agrarnego nie występuje.

Zwolnienia grupowe

W końcu 2012 r. zbiorowość bezrobotnych zwolnionych z przyczyn zakładu pracy liczyła **9,3 tys. osób**, co stanowiło **5,5%** ogółu bezrobotnych poprzednio pracujących. W ciągu roku liczebność tej kategorii **wzrosła o 3,5 tys. osób** (31.12.2011 r. – 5,8 tys. osób, tj. 3,8% ogółu poprzednio pracujących). **W końcu 2012 r. najgorszą sytuację obserwowano w powiecie myszkowskim, gdzie 15,9% bezrobotnych poprzednio pracujących było osobami zwolnionymi z przyczyn zakładu pracy (rok wcześniej – 14,0%)**. W 2012 r. w województwie śląskim planowano objąć zwolnieniami grupowymi **17 954 osoby, tj. o 6,4 tys. osób więcej niż w 2011 r.** W 2012 r. w Śląskiem zwolnieniami grupowymi, na podstawie wcześniejszych zgłoszeń, objętych zostało **8 335 osób**. W ujęciu rocznym liczba zwolnionych w ramach tzw. grupówek wzrosła o **3,4 tys.** (w 2011 r. pracę z tytułu zwolnień grupowych utraciło **4 895 osób**). Najwięcej osób zwolnionych z przyczyn zakładu pracy w ubiegłym roku utraciło zatrudnienie w sekcjach: handel hurtowy i detaliczny, transport i gospodarka magazynowa, przetwórstwo przemysłowe, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz budownictwo.

12,0%

STOPA BEZROBOCIA W ŚLĄSKIM

14,3%

STOPA BEZROBOCIA W POLSCE

Staż pracy i kompetencje

Większość bezrobotnych to osoby legitymujące się stażem pracy (według stanu na 31.12.2012 r. – 170,3 tys., tj. 82,9% ogółu). Pozostali – 35,2 tys., tj. 17,1% ogółu – nie posiadają doświadczenia zawodowego.

W ciągu roku liczba bezrobotnych poprzednio pracujących wzrosła o 18,6 tys., wzrósł również ich procentowy udział wśród ogółu o 1,4 pkt. proc. (31.12.2011 r. – 81,5%). Podobnie jak przed rokiem, bezrobotni, którzy legitymowali się stażem pracy, najczęściej pracowali w sekcjach PKD: przetwórstwo przemysłowe; handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów mechanicznych, włączając motocykle; budownictwo. Zdecydowana większość zarejestrowanych nie pobiera zasiłku dla bezrobotnych.

W końcu grudnia 2012 r. prawo do tego świadczenia posiadało 32,1 tys. osób, tj. 15,6% ogółu zaewidencjonowanych. W stosunku do sytuacji sprzed roku liczba zasiłkobiorców wzrosła o 4,7 tys. osób. Wzrósł również procentowy udział pobierających zasiłek wśród ogółu bezrobotnych (31.12.2011 r. – 27,4 tys., tj. 14,7% ogółu). Sytuacja powiatów w opisywanym aspekcie jest zróżnicowana. Według stanu na 31.12.2012 r. najwyższy odsetek uprawnionych do pobierania zasiłku dla bezrobotnych notowano w po-

wiatach ziemskich: myszkowskim (24,7%) i bieruńsko-lędzińskim (22,6%). Odwrotna sytuacja wystąpiła w Zabrze (10,2%) i Jastrzębiu-Zdroju (10,4%), gdzie prawo do tego świadczenia miał co dziesiąty bezrobotny.

Bezrobotni absolwenci (bezrobotni w okresie do 12 miesięcy od ukończenia nauki szkolnej) to według stanu na koniec grudnia ub. roku 5,4% ogółu zarejestrowanych (31.12.2012 r. – 11 113 osób). Na przestrzeni roku liczebność tej kategorii wzrosła o 476 osób, tj. o 4,5 proc. Wśród bezrobotnych absolwentów zdecydowanie dominowały kobiety (59,5%). Według stanu na 31.12.2012 r. najwięcej bezrobotnych absolwentów zarejestrowanych było w powiecie cieszyńskim (578), Częstochowie (573 osoby) oraz w żywieckim (549 osób) i wodzisławskim (527 osób). Najmniej osób tej kategorii zaewidencjonowanych było w powiecie gliwickim (83 osoby) oraz w mieście Świętochłowice (102 osoby). Wśród bezrobotnych absolwentów osoby z wyższym wykształceniem to 33,4% (3 712 osób). Według stanu na koniec grudnia 2012 r., bezrobotni z wyższym wykształceniem (25,2 tys. osób) stanowili 12,3% ogółu zarejestrowanych (rok wcześniej odpowiednio 11,9%). W tej zbiorowości zdecydowanie dominowały kobie-

ty (17,2 tys., tj. 68,1%). W ciągu roku liczba bezrobotnych o potencjalnie najwyższych kwalifikacjach wzrosła o 3,1 tys. osób, wzrósł również ich udział wśród ogółu bezrobotnych (tj. o 13,8 proc.). W zbiorowości osób z wyższym wykształceniem odsetek długookresowego bezrobocia jest nieco niższy niż w pozostałych grupach wyodrębnionych ze względu na poziom wykształcenia; co czwarty pozostaje w rejestrach nieprzerwanie ponad 12 miesięcy (25,3%; przy średniej wojewódzkiej 31,3%). Bezrobotni z wykształceniem średnim policealnym i zawodowym stanowili 22,9% ogółu zarejestrowanych (31.12.2012 r. – 47 137 osób). Rok wcześniej analogiczny udział wynosił 23,0%. W ciągu roku liczebność tej kategorii wzrosła o 4,3 tys. osób. Według stanu na 31 grudnia 2012 r., bez pracy pozostawało 19,1 tys. bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, w tym aż 70,0% to kobiety. Podobnie jak przed rokiem, osoby tej kategorii stanowiły 9,3% ogółu zarejestrowanych. W końcu grudnia 2012 r. liczba osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym wynosiła 57,5 tys. osób (tj. 28,0% ogółu). W ujęciu rocznym obserwujemy wzrost bezrobotnych tej kategorii o 5,6 tys. osób (10,8 proc.). Bezrobotni z wykształceniem gim-

DOKOŃCZENIE NA STR. 22

W szczególnej sytuacji

Nieznacznie zmniejszył się udział bezrobotnych niepełnosprawnych wśród ogółu, z 6,2% w grudniu 2011 r. do 6,1% w grudniu 2012 r. Według stanu na

31.12.2012 r., najwięcej osób niepełnosprawnych zarejestrowanych było w: Częstochowie (1,5 tys. osób), Bielsku-Białej (812 osób) oraz Sosnowcu (634 osoby). Najmniej

osób omawianej kategorii zaewidencjonowanych było w powiatach: bieruńsko-lędzińskim (89 bezrobotnych niepełnosprawnych), lublinieckim (99 osób) oraz w rybnickim

(116 osób). Kobiety nieznacznie przeważają wśród bezrobotnych niepełnosprawnych. Według stanu na 31.12.2012 r., ich udział wynosił 50,7%, rok wcześniej – 50,5%.

19,3 tys.

O TYLE OSÓB WZROSŁA W CIĄGU ROKU LICZBA BEZROBOTNYCH ZAREJESTROWANYCH W POWIATOWYCH URZĘDACH PRACY

DOKOŃCZENIE ZE STR. 21

nazjalnym i poniżej stanowili 27,5% ogółu zarejestrowanych. W ujęciu rocznym liczba osób tej kategorii wzrosła o 4,6 tys. (+8,8 proc.)

Młodzi bezrobotni

W końcu grudnia 2012 r. bez pracy pozostawało 35,8 tys. bezrobotnych poniżej 25. roku życia. Na przestrzeni roku liczba najmłodszych bezrobotnych wzrosła o 1,4 tys. osób, tj. o 4,0%. Według stanu na 31.12.2012 r., bezrobotna młodzież to 17,4% ogółu zarejestrowanych, rok wcześniej ten udział był wyższy: 18,5%.

Wśród zarejestrowanych bezrobotnych do 25. roku życia dominowały kobiety, które stanowiły 55,8% tej subpopulacji (19 989 osób). Natężenie bezrobocia młodzieży w poszczególnych powiatach jest zróżnicowane. W końcu 2012 r. najwyższe udziały bezrobotnej młodzieży obserwowano w powiatach: pszczyńskim (26,5%), rybnickim (26,1%), wodzisławskim (25,7%). Najniższe udziały bezrobotnej młodzieży notowano w dużych miastach na prawach powiatu, tj. w: Częstochowie (9,9%), Bielsku-Białej (12,4%) oraz Dąbrowie Górniczej (13,0%).

Podjęcie pracy w czasie lub po ukończeniu edukacji stanowi pierwszy, znaczący krok w życiu zawodowym młodego człowieka. Czas poszukiwania pracy wpływa na szanse bezrobotnych na szybko zmieniającym się rynku pracy. W grupie bezrobotnej młodzieży przeważają osoby pozostające bez zatrudnienia w okresie od 1 do 3 miesięcy (32,1%) oraz od 3 do 6 miesięcy (24,9%). Jeśli chodzi o grupę osób chronicznie bezro-

botnych (pozostających bez pracy nieprzerwanie ponad 24 miesiące), to ich udział w strukturze bezrobotnej młodzieży jest niski i wynosi 4,8%.

Rynek pracy wciąż trudny dla 50+

W końcu grudnia 2012 r. zarejestrowanych było 50,0 tys. bezrobotnych powyżej 50. roku życia, procentowy udział wśród ogółu zarejestrowanych wynosił 24,3% (rok wcześniej analogiczny odsetek 23,7%).

Bezrobotni powyżej 50. roku życia to jedna z niewielu kategorii zarejestrowanych, gdzie notujemy nadreprezentację mężczyzn. Udział kobiet wynosi zaledwie 43,8%.

W końcu 2012 r. problem braku pracy w grupie 50+ najbardziej widoczny był w dużych ośrodkach przemysłowych, gdzie bezrobotni tej kategorii stanowili blisko jedną trzecią zarejestrowanych: Częstochowa (31,7%), Bielsko-Biała (30,2%), Dąbrowa Górnicza (29,0%). Bezrobocie osób powyżej 50. roku życia najmniej widoczne było w powiatach podregionu rybnickiego: Jastrzębiu-Zdroju (14,7%) i wodzisławskim (17,5%).

Możliwości zatrudnieniowe bezrobotnych powyżej 50. roku życia ogranicza niski poziom wykształcenia. W tej kategorii osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy 36,0% posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe. Drugą barierą utrudniającą sukces na rynku pracy jest długoterminowe bezrobocie. Wśród bezrobotnych z grupy 50+ aż 42,0% pozostaje bez zatrudnienia nieprzerwanie przez ponad 12 miesięcy (rok wcześniej odpowiedni wskaźnik był nieco niższy i wynosił 41,3%). ■

Środki z Funduszu Pracy procentują

W całym 2012 roku z tytułu rozpoczęcia zatrudnienia wyrejestrowano **111,4 tys. osób, tj. 41,2% „odpływu”** (w 2011 r.: **114,4 tys., tj. 41,0%**). W 2012 roku znacząco wzrosła liczba bezrobotnych, którzy zostali wyłączeni z powodu otrzymania dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. W okresie od stycznia do końca grudnia 2012 r. dotacje te otrzymało **3 935 bezrobotnych** (wobec **2 574 osób w 2011 roku**). W ujęciu rocznym zwiększyła się, o blisko połowę, liczba bezrobotnych wyłączonych z tytułu rozpoczęcia stażu (**2011 r. – 11 304 osoby, rok 2012 – 16 579 osób**). Rosła liczba kierowanych na szkolenia (**2011 r. – 6 260 osób; rok 2012 – 8 443 osoby**, wzrost o jedną trzecią). W sumie w 2012 roku z tytułu rozpoczęcia aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu (afpb) wyłączono **39 526 osób**, rok wcześniej ich liczba była o **9 328 mniejsza** (w 2011 roku z tytułu udzielenia dotacji, zatrudnienia na stanowisku refundowanym, rozpoczęcia robót publicznych lub prac interwencyjnych, skierowania na staże, szkolenia, do prac społecznie użytecznych lub rozpoczęcia przygotowania zawodowego dorosłych wyłączono **30 198 osób**). Jak wynika z powyższych danych, w ujęciu rocznym liczba osób objętych takim wsparciem wzrosła o blisko jedną trzecią (**+30,9 proc.**). Warto zaznaczyć, że w ubiegłym roku zostały zwiększone środki na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu o **ponad 49,5 mln zł (rok 2011: 179,6 mln zł, rok 2012: 229,2 mln zł)**.

DEBATA W TVP

Sprawni – niepełnosprawni

19.05.2013 o godz. 17.00 na antenie Telewizji Katowice można będzie zobaczyć debatę, jaka została nagrana podczas spotkania przedstawicieli środowisk osób niepełnosprawnych, samorządu, pracodawców oraz stowarzyszeń i organizacji pozarządowych 25 kwietnia w gmachu TVP. Dyskusja moderowana przez dziennikarzy **Józefa Wyciska** (Radio Katowice) oraz **Anetę Chwalbę** (TVP) poruszała temat korzyści i barier dotyczących zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, który uzupełniały prezentacje dobrych praktyk w tym zakresie. Zachęcamy do obejrzenia, a poszukujących więcej informacji zapraszamy do odwiedzenia serwisu www.sprawni-niepełnosprawni.pl. Deбата odbyła się w ramach projektu „W poszukiwaniu pracy – alternatywne formy zatrudniania osób niepełnosprawnych”, realizowanego przez WUP w Katowicach.

KONIEC KADENCJI

Ostatnie posiedzenie WRZ

Rada Zatrudnienia, kojarzona z budowaniem wsparcia dla tych, którym się na rynku pracy gorzej powiodło, powinna także



FOT. ARCHIWUM WUP

myśleć przyszłościowo, by wspierać rozwój województwa w nowych kierunkach – podkreślał podczas posiedzenia Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia 20.03.2013 marszałek województwa śląskiego **Mirosław Sekuła**, składając jej członkom podziękowania za 4 lata pracy. Posiedzenie otworzyli przewodniczący WRZ **Krzysztof Dzierwa** oraz dyrektor WUP w Katowicach – **Mieczysław Płaneta**. Podczas ostatniego w tej kadencji spotkania dużo miejsca poświęcono podsumowaniu, od których zaczął swoje przemówienie marszałek, nawiązując do obecnej kondycji gospodarczej województwa i najbliższych perspektyw. Słowa podziękowania na zakończenie posiedzenia wygłosił dyrektor WUP w Katowicach, wyrażając chęć dalszej współpracy i podkreślając znaczenie inicjatyw WRZ w rozwiązywaniu problemów regionalnego rynku pracy.

NA RYNKU PRACY

Bezrobocie spada

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w końcu marca 2013 roku wyniosła **225 399 osób** i była o **1,4 tys. osób** mniejsza niż w miesiącu poprzednim (tj. o 0,6%).

W powiatach widoczne było terytorialne zróżnicowanie stanu bezrobocia. Najwięcej osób zarejestrowanych jako bezrobotne notowano w Częstochowie (16 310 osób), Katowicach (12 084 osoby) i Sosnowcu (12 046 osób). Na przeciwnym końcu listy rankingowej lokowały się powiaty o małej liczbie mieszkańców: bieruńsko-lędziński (1 824 osoby), Żory (2 107 osób) oraz rybnicki (2 310 osób).

Według stanu na 31 marca 2013 r., wysokość stopy bezrobocia w Śląskiem wyniosła **12,0%** (kraj 14,3%). **Nasze województwo znajduje się na trzecim miejscu listy województw o najniższej wartości tego wskaźnika, tuż za Wielkopolską (10,7%) i Mazowszem (11,6%).**

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 zyko4media Tomasz Żytko, tel. 691801748, skype: zyko4media e-mail: rynekpracy@zyko4media.com
Projekt graficzny: Piotr Żytko, WorkPress, www.workpress.pl
Druk: Beltrani



Transgraniczne Targi Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji

Přeshraniční veletrh práce | Cezhraničný veľtrh práce
podnikání a vzdělání podnikania a edukácie

Cieszyn, 17.05.2013 r. w godz. 10:00 – 14:00
Zamek Cieszyn, ul. Zamkowa 3



Honorowy patronat nad Targami objęli:

Marszałek Województwa Śląskiego – Pan Mirosław Sekuła
Konsul Generalny Republiki Słowackiej w Krakowie – Pan Marek Lisánsky
Konsul Generalny Rzeczypospolitej Polskiej w Ostrawie – Pani Anna Olszewska
Konsul Honorowy Republiki Czeskiej w Częstochowie – Pan Jarosław Krykwiński
Starosta Powiatu Cieszyńskiego – Pan Jerzy Nogowczyk

Patronat medialny:



Więcej informacji:
www.wup-katowice.pl
www.eures-tbeskydy.eu
www.eures.praca.gov.pl
www.eures.europa.eu

Opublikowano przy wsparciu Unii Europejskiej