

Rynek Pracy

ISSN 2080-1718
Egzemplarz bezpłatny

170

NASZA LICZBA:
WYSTAWCÓW
WZIĘŁO UDZIAŁ
W TEGOROCZNYCH
TARGACH PRACY,
PRZEDSIĘBIOCZOŚCI
I EDUKACJI

Przemysł samochodowy a rynek pracy w województwie śląskim

Raport przygotowany na zlecenie WUP w Katowicach
przez Centrum Badań i Ekspertyz Uniwersytetu
Ekonomicznego w Katowicach

5
strona

4
strona

WAŻNE PYTANIA DO...
Bożeny Lublińskiej
-Kasprzak,
prezes PARP

12
strona

TARGI PRACY
X edycję targów
odwiedziło ponad
5 tysięcy osób

20
strona

ŚLĄSKIE W LICZBACH
Jesteśmy
tuż za Wielkopolską
i Mazowszem

1331

NASZA LICZBA:

**TYLE UMÓW PODPISAŁ
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W KATOWICACH
NA REALIZACJĘ PROJEKTÓW
FINANSOWANYCH
W RAMACH PO KL**

SPOTKANIE W WOJEWÓDZKIM URZĘDZIE PRACY

Aktywni 50+: wymiana doświadczeń

W dniach 27 – 28 listopada 2013 r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Katowicach odbyło się pierwsze spotkanie grupy partnerskiej w ramach **realizowanego projektu partnerskiego Grundtvig pn. Osoby 50+ na rynku pracy**. Przedstawiciele partnerów WUP z Finlandii, Wielkiej Brytanii oraz Hiszpanii mieli okazję zapoznać się z dobrymi praktykami wspierania osób 50+ w naszym regionie. **Koordynator projektu – Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach – zorganizował seminarium, w którym wzięli udział także przedstawiciele ze Śląskiej Fundacji Wspierania Przedsiębiorczości z Gliwic, Powiatowego Urzędu Pracy w Zabrze i Rudzie Śląskiej, Uniwersytetu Ekonomicznego Trzeciego Wieku w Katowicach, Stowarzyszenia Misoricordia w Zabrze – Uniwer-**



FOT. ARCHIWUM WUP

sytetu Trzeciego Wieku, Uniwersytetu Trzeciego Wieku na Uniwersytecie Śląskim. Podczas seminarium przedstawiono główne założenia projektu, goście zagraniczni zaprezentowali swoje instytucje oraz działania realizowane w kontekście wsparcia osób 50+. Celem projektu jest stworzenie efektywnego modelu wsparcia dla osób 50+ aby zwiększyć ich potencjał zatrudnienia poprzez zdobycie podstawowych i ogólnych umiejętności, odgrywanie przez nich aktywnej roli w społeczeństwie. ■

Więcej o projekcie na:
www.wup-katowice.pl

Światowy Tydzień Przedsiębiorczości na Śląsku

Po raz kolejny w Polsce odbył się **Światowy Tydzień Przedsiębiorczości**, którego celem jest promocja oraz propagowanie idei przedsiębiorczości wśród młodych ludzi. Szkolenia, warsztaty, spotkania ze specjalistami, liczne imprezy towarzyszące – tak wyglądała lista wydarzeń, które czekały w tym roku na uczestników. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach we współpracy z Akademickim Biurem Karier Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach zorganizowało zajęcia z przedsiębiorczości:

„Możliwości finansowania działalności gospodarczej oraz procedury rejestracji firmy”. Zajęcia w formie wykładowo-warsztatowej miały na celu przybliżenie studentom AWF w Katowicach aktualnych informacji dotyczących podejmowania działalności gospodarczej, natomiast szczególnym zainteresowaniem uczestników cieszyły się informacje dotyczące uzyskania bezwrotnych środków na założenie firmy oraz niskoprocentowane pożyczki dostępne w ramach działania 6.2 PO KL. Warto podkreślić, że **w wydarzeniu na całym świecie wzięło udział 136 partnerów**. Organizacją odpowiedzialną za koordynację działań na poziomie krajowym jest Forum Młodych PKPP Lewiatan, natomiast rolę Regionalnego Koordynatora Światowego Dnia Przedsiębiorczości 2013 pełnił w naszym województwie Urząd Marszałkowski. ■

WŚRÓD NAJLEPSZYCH

Punkt Informacyjny EFS Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach na trzecim miejscu krajowego rankingu

Krajowy Ośrodek EFS przeprowadził cykliczny ranking poszczególnych Punktów Informacyjnych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, którym objęto **32 placówki z całego kraju**. Działający w WUP **Punkt Informacyjny EFS zna-**

lazł się na trzeciej pozycji tuż za WUP w Nowym Sączu (oddział zamiejscowy WUP Kraków) oraz Świętokrzyskim Biurem Rozwoju Regionalnego. Badanie oparte było na metodzie Mystery Calling oraz Mystery Mailing i doty-

czyło funkcjonowania Punktów Informacyjnych. Badanie „Tajemniczy klient” realizowała na zlecenie Krajowego Ośrodka EFS firma Public Profits w okresie czerwiec - lipiec br. Sposób przekazywania informacji, wiedza na te-

mat wsparcia w ramach PO KL, kultura osobista to tylko kilka elementów, jakie składały się na ogólną ocenę. Warto zaznaczyć, że Punkt działający w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Katowicach otrzymał ogółem **94,8% punktów**. ■

RYNEK PRACY

Szanowni Państwo

W pierwszym tegorocznym wydaniu biuletynu „Rynek Pracy” dużo miejsca poświęciliśmy omówieniu działań podejmowanych na rzecz pracowników branży motoryzacyjnej, przedstawiając założenia programów specjalnych oraz projektu „Automobilizacja”. W czwartym numerze kwartalnika również powracamy do tego tematu, jednak w znacznie szerszym kontekście – obecnej kondycji branży automotive oraz jej przyszłości. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach powstał raport dotyczący branży motoryzacyjnej w naszym województwie, a jego główne wnioski przedstawiamy wewnątrz numeru (str. 7-10). Pozostając w temacie podsumowań, zachęcam szczególnie do lektury wywiadu z Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Bożeną Lublińską-Kasprzak, która przedstawia rekomendacje i wnioski płynące z III edycji badań w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego. W momencie oczekiwania nowej perspektywy finansowej, warto pochylić się nad tym, co już zostało zrobione i jakie wyzwania stoją przed rynkiem pracy w Polsce.

Miniony kwartał obfitował w wiele ważnych wydarzeń, ukierunkowanych na aktywizację mieszkańców naszego województwa. W październiku odbyła się X edycja Europejskich Targów Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji, o czym szerzej piszemy na str. 12-13, natomiast 5 grudnia podczas konferencji „Młodzi na Rynku Pracy” poruszyliśmy temat wsparcia osób młodych w planowaniu kariery zawodowej i podejmowaniu zatrudnienia. Wydarzenie doskonale wpisało się w działania inicjowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, które w przyszłym roku zapowiedziało wprowadzenie nowych instrumentów wsparcia tej grupy. Relacja z konferencji oraz wydarzeń, które ją poprzedzały zamieszczona została na str. 15-17 tego numeru.

„Rynek Pracy” to również informacje statystyczne dotyczące naszego województwa, które publikujemy na ostatnich stronach numeru. Z tego miejsca chciałbym podkreślić iż ten rok odznaczał się większą stabilizacją – od marca bezrobocie w naszym regionie spadało i co warto zaznaczyć, październikowy spadek liczby zarejestrowanych ostatnio miał miejsce w 2008 roku.

„Rynek Pracy” to również informacje statystyczne dotyczące naszego województwa, które publikujemy na ostatnich stronach numeru. Z tego miejsca chciałbym podkreślić iż ten rok odznaczał się większą stabilizacją – od marca bezrobocie w naszym regionie spadało i co warto zaznaczyć, październikowy spadek liczby zarejestrowanych ostatnio miał miejsce w 2008 roku.



Mieczysław Płaneta,
dyrektor WUP w Katowicach

FOTO ARCHIWUM WUP

W NUMERZE:

4 Bożena Lublińska-Kasprzak:
Wykształcenie
zwiększa szansę
na zatrudnienie

7-10 Raport
Przemysł samochodowy
a rynek pracy
w województwie śląskim

11 Czas na fundusze europejskie
Być bliżej – recepta
na zatrudnienie

**12-13 X Europejskie Targi Pracy,
Przedsiębiorczości
i Edukacji**
Odwiedziło nas
ponad 5 tysięcy osób

14 Trendy
Podziel się pracą,
czyli job sharing w praktyce

15-17 Rynek pracy
Konferencja
„Młodzi na rynku pracy”

18-19 Projekt „Śląskie Wyzwania”
Przełamywanie stereotypów
przed kamerą

**20-22 Śląskie
w liczbach**

23 W skrócie

Spokoju i radości na nadchodzący czas Bożego Narodzenia, a w Nowym 2014 Roku powodzenia i samych sukcesów życzą Państwu Dyrekcja oraz Pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.

To właśnie wykształcenie zwiększa szanse na zatrudnienie

Z **Bożeną Lublińską-Kasprzak**, prezes PARP, rozmawia Paulina Cius

Pogłębiona analiza prowadzona w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego pomogła dostrzec problemy rynku pracy w Polsce. Jakie one są?

Polski rynek pracy charakteryzuje się dużym niedopasowaniem kompetencyjnym. Inne są oczekiwania pracodawców, a inne kompetencje oferują kandydaci do pracy. Wiosną 2012 roku 75% pracodawców badanych w ramach BKL zwracało uwagę na trudności jakich doświadcza w znalezieniu odpowiednich osób do pracy. Na mapie Polski są też województwa gdzie problem ten dotyka prawie każdego pracodawcę. W 2012 roku w województwie warmińsko-mazurskim miało go 92% pracodawców, na Podlasiu, w Wielkopolsce oraz na Opolszczyźnie 84% pracodawców. Co więcej, jest to problem, który obserwujemy od pierwszej edycji badań BKL. Wymieniam go na pierwszym miejscu i ze względu na jego skalę i ze względu na konsekwencje niedopasowania, które wpływają na cały rynek pracy i przekładają się na wyniki w gospodarce. Za chwilę opublikowane zostaną wyniki badań BKL zrealizowanych w roku 2013, trwają jeszcze ostatnie analizy ale już wiemy, że problem niedopasowania dotknął nasz rynek jeszcze w większym stopniu niż w poprzednich latach.

Niepokojące jest również to, że na rynku brakuje wciąż tych samych kompetencji. Corocznie główną przyczyną problemów zgłaszanych przez pracodawców jest fakt, że kandydaci nie spełniali stawianych im wymagań – przede wszystkim w zakresie posiadanych kompetencji a także braku odpowiedniego doświadczenia zawodowego.

Problemem naszego rynku pracy jest też brak nowo tworzonych miejsc pracy. 90 proc. miejsc oferowane jest w ramach rotacji na istniejących już stanowiskach pracy. Tylko co 10 wolne stanowisko jest nowotworzonym miejscem pracy. Odsetek ten jest niezmienny od pierwszej edycji badań BKL realizowanej w 2010 roku. Brak wzrostu liczby miejsc pracy przy obecnej nadwyżce podaży pracy nad popytem nie pozwoli na zmniejszenie poziomu bezrobocia. Nie będzie też służył poprawie sytuacji zawodowej osób młodych.

Jeśli weźmiemy pod uwagę to, że coraz mniej pracodawców planuje zwiększanie zatrudnienia, rysuje się nam skala trudności związanych z naszym rynkiem pracy. Tym bardziej, że badania BKL potwierdzają, że rośnie sceptycyzm pracodawców dotyczący wzrostu zatrudnienia na przestrzeni najbliższych 12 miesięcy. Tylko 25 proc. pracodawców badanych w 2012 roku prognozowało, że zatrudnienie w ich firmach zwiększy się. Teoretycznie zapowiedź ¼ pracodawców można uznać za optymistyczną. Jednak jeśli porównamy te odpowiedzi z zapowiedziami, jakie składali w latach 2011 i 2010, możemy zauważyć zdecydowane osłabienie nastrojów. W roku 2010 zwiększenie zatrudnienia prognozowało 33 proc. pracodawców, rok później optymistami w tym obszarze było tylko 28 proc. badanych. Pierwsze prognozy zrealizowane w ramach IV edycji wskazują, że zobaczymy jeszcze większą ostrożność pracodawców związaną z planami zwiększania zatrudnienia.

Powiedziała Pani, że polscy pracodawcy są ostrożni w kwestiach zatrudniania. Ostrożność w prosty sposób przekłada się na trudności w znalezieniu pracy zwłaszcza przez młodych ludzi, którzy wchodzi na rynek pracy, walczą o swoje miejsce. Co można zrobić, żeby odwrócić te tendencje?

Dużo zostało już zrobione. Proszę zwrócić uwagę jak zacieśnia się współpraca szkół i pracodawców. I to jest dobry kierunek zmian, który może wpłynąć na zmniejszenie niedopasowania od którego zaczęłyśmy rozmowę. Coraz więcej pracodawców chcąc zapewnić sobie wykwalifikowanych pracowników widzi potrzebę współpracy ze szkołami ponadgimnazjalnymi i uczelniami, jednak dotyczy to głównie dużych organizacji. Wśród firm małych i średnich przeszkodą są koszty, wielkość działu HR, który w taką współpracę może się zaangażować, niewielkie doświadczenie związane z taką współpracą. Ważne jest uświadamianie pracodawcom korzyści z tej współpracy i pokazanie, jak może ta współpraca wyglądać.



Polski rynek pracy charakteryzuje się dużym niedopasowaniem kompetencyjnym. Inne są oczekiwania pracodawców, a inne kompetencje oferują kandydaci do pracy.



FOT. ARCHIWUM PARP

w znaczny sposób ułatwią start młodym ludziom. Czy możemy jednoznacznie powiedzieć, jakie czynniki sprawiają, że ich sytuacja jest taka niekorzystna?

Trudna sytuacja młodych wchodzących na rynek pracy, nie jest tylko polską słabością. Problem mają młode osoby praktycznie w całej Europie. Jednak sytuacja młodych osób, szczególnie tych z wyższym wykształceniem nie jest w Polsce tak zła, jak powszechnie piszą o tym media i badania BKL wyraźnie to pokazują. Odwracając pytanie – możemy jednoznacznie powiedzieć, że czynnikiem zwiększającym szanse zawodowe jest właśnie wykształcenie. Media obiegała już kilkakrotnie fala haseł, że uczelnie kształcą bezrobotnych, tymczasem to właśnie wykształcenie zwiększa szanse na zatrudnienie. Wzrost szans rynkowych następuje przy przejściu z kategorii licencjat do kategorii magister, jest również zauważalne przy przejściu z inżyniera na poziom magistra-inżyniera. Potwierdzają to dane dotyczące liczby pracujących wśród osób młodych. W grupie młodych osób do 30 roku życia z dyplomem licencjata pracujący stanowili 63,8%, w przypadku inżynierów pracowało 76,5%, wśród młodych z dyplomem magistra pracujący stanowili 80,7% a w grupie osób z dyplomem magistra-inżyniera pracowało aż 85,3%. Dane BKL potwierdzają też, że po 5 latach od zakończenia edukacji pracowało niemal 90 proc. absolwentów szkół wyższych. Kluczowym pytaniem zostaje wtedy pytanie o to jaki kierunek? Jaka uczelnia? Jaki zawód? Bo na powodzenie młodych osób z na rynku pracy składa się wiele elementów i oczywiście samo wykształcenie wyższe tego nie zagwarantuje. W tym przypadku znowu wracamy do problemu niedopasowania na polskim rynku pracy.

W tym kierunku idzie m.in. nasz projekt „Biznes dla edukacji”.

HR-owcy zainteresowani współpracą ze szkołami otrzymali raport specjalny, przygotowany z udziałem ekspertów rynku pracy, pokazujący korzyści i potrzebę współpracy przedsiębiorstw ze szkołami na przykładach różnych branż z całej Polski. Mogą też wziąć udział w jednym z 16 seminariów regionalnych, które poświęciliśmy praktycznym aspektom współpracy przedsiębiorstw ze szkołami. Jesteśmy już też po pierwszej edycji konkursu „Pracodawca Jutra”, w którym nagrodziliśmy przedsiębiorców, którzy na co dzień podejmują działania o charakterze edukacyjnym skierowane do młodych osób wkraczających na rynek pracy. Najważniejszym elementem projektu jest realizacja 10 programów edukacyjnych wspólnie z firmami wyłonionymi w konkursie. Przedsiębiorstwa te będą miały możliwość opracowania i wdrożenia programu edukacyjnego w porozumieniu z wybranymi szkołami.

W ostatnim czasie mówi się coraz więcej na temat wsparcia młodych na rynku pracy. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zapowiedziało, że w 2014 roku w życie wejdą nowe instrumenty, które

Wydaje się, że w perspektywie 2007-2013 fundusze unijne były motorem napędzającym pozytywne zmiany na rynku pracy w Polsce, o czym świadczą prezentowane często dobre praktyki. Co istotnego udało się nam uzyskać?

W tej perspektywie w drodze konkursu (poddziałanie 2.1.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki) dofinansowywaliśmy projekty szkoleniowe, w ramach których przedsiębiorcy i ich pracownicy mogli korzystać ze szkoleń, usług doradczych oraz studiów podyplomowych. Te konkursy cieszyły się dużą popularnością: liczba złożonych wniosków w latach 2008-2013 wyniosła 4308. Przyjęliśmy do realizacji 1030 projektów z łączną kwotą dofinansowania 1,97 mld PLN. Objęliśmy wsparciem 94 tys. przedsiębiorstw, 423 tys. pracowników.

Przydatność szkoleń z punktu widzenia potrzeb firmy została oceniona pozytywnie przez zdecydowaną większość beneficjentów. W każdej z poszczególnych edycji badania, szkolenia zostały ocenione jako bardzo przydatne (najwyższa ocena na skali pięciostopniowej)

DOKOŃCZENIE NA STR. 6

DOKOŃCZENIE ZE STR. 5

przez prawie 40% respondentów. Średnia ocen przydatności szkoleń we wszystkich edycjach oscylowała wokół oceny 4.

Biorąc pod uwagę parametry firmy ocena przydatności szkoleń jest skorelowana z długością działalności firmy na rynku: najlepiej przydatność szkoleń oceniali beneficjenci z firm działających najkrócej (1 rok lub mniej). Ocena przydatności szkoleń nie była związana z innymi cechami firm (wielkością zatrudnienia, wielkością miejscowości, itd.).

Trzy czwarte beneficjentów wykorzystuje wiedzę i umiejętności zdobyte lub pogłębione przez pracowników w trakcie szkolenia często lub bardzo często. Biorąc pod uwagę charakterystykę firm częstość wykorzystywania nabytej wiedzy jest związana z wielkością zatrudnienia, wielkością miejscowości, w której znajduje się siedziba firmy oraz długością działalności firmy. Kwalifikacje zdobyte lub pogłębione przez pracowników najczęściej wykorzystują firmy średniej wielkości (od 2 do 49 pracowników), zlokalizowane w miastach powyżej 10 tys. mieszkańców, działające na rynku dłużej niż 16 lat.

Jakie rekomendacje na nową perspektywę finansową 2014-2020 płyną z badań przeprowadzonych w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego?

W ciągu 12 miesięcy poprzedzających trzecią turę badania Bilans Kapitału Ludzkiego ponad 64%, Polaków w wieku 18-59/64 nie podnosiło swoich kompetencji w żaden sposób, nawet przez samokształcenie. Większość osób, które nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach nie odczuwała potrzeby podnoszenia swoich kompetencji dla celów zawodowych, brakowało im czasu lub motywacji. Brak kultury uczenia się przez

” *Polska, ma jeden z najniższych wskaźników uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu i szkoleniu w całej Unii Europejskiej. Badania prowadzone w 2012 r. pokazują, że 37% Polaków nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach kształcenia pozaformalnego. Dlatego też w nowej perspektywie finansowej konieczna jest realizacja działań, które zwiększą świadomość przedsiębiorców i pracowników w zakresie korzyści wynikających z rozwoju kapitału ludzkiego.*

całe życie jest jednym z głównych wyzwań, przed którymi stoi polska gospodarka, które też wyraźnie przekłada się na niską jakość kapitału ludzkiego oraz konkurencyjność polskich przedsiębiorstw. Polska, ma jeden z najniższych wskaźników uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu i szkoleniu w całej Unii Europejskiej. Badania prowadzone w 2012 r. pokazują, że 37% Polaków nigdy nie uczestniczyło w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach kształcenia pozaformalnego. Dlatego też w nowej perspektywie finansowej konieczna jest realizacja działań, które zwiększą świadomość przedsiębiorców i pracowników w zakresie korzyści wynikających z rozwoju kapitału ludzkiego. Niezbędne jest zatem wprowadzenie działań systemowych, które wpłyną na upowszechnienie idei uczenia się przez całe życie oraz wzrost zainteresowania przedsiębiorców inwestowaniem w kwalifikacje pracowników.

Udział w kształceniu i szkoleniu stanowi dla pracowników jeden z niezbędnych elementów pozwalających na dostosowanie się do zmian zachodzących na rynku pracy, jest też narzędziem rozwiązywania problemu niedopasowania. Tymczasem blisko 50% badanych stwierdziło, że nie uczestniczyło w kursach lub szkoleniach, ponieważ nie potrzebowali tego do pracy. Tak więc, z punktu widzenia polityk publicznych niezbędne jest wzmocnienie działań mających na celu wzrost inwestycji w kapitał ludzki zarówno przez przedsiębiorców jak i samych pracowników. Doświadczenia perspektywy 2007-2013 pokazują, że istnieje silny związek pomiędzy jakością usług rozwojowych a skłonnością przedsiębiorstw i pracowników do inwestowania w rozwój. Kluczowym wyzwaniem na kolejne lata jest więc też wypracowanie mechanizmów systemowych zapewniających wysoką jakość usług rozwojowych uwzględniających mechanizmy identyfikacji potrzeb oraz doboru odpowiednich form wsparcia. Pozwoli to ukierunkować ofertę skierowaną do pracowników i przedsiębiorców, a finansowaną ze środków publicznych na poziomie regionalnym, na konkretne branże, sektory i zagadnienia gospodarcze oraz dostosować ją do indywidualnych potrzeb jej odbiorców.

Rekomendacje, jakie płyną z badań BKL potwierdzają też potrzebę dalszego zacieśniania współpracy systemu oświaty i środowisk akademickich z przedsiębiorcami w zakresie wspólnego definiowania kierunków kształcenia zgodnych z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy. Określanie programów kształcenia zawodowego i wyższego powinno odbywać się przy aktywnym udziale pracodawców jako praktyków kreujących rynek pracy. Niezbędne jest zatem wdrożenie systemowych rozwiązań, które usprawnią współpracę przedsiębiorstw z instytucjami szkoleniowymi i edukacyjnymi, w tym m.in. stworzenie platformy współpracy przedstawicieli zainteresowanych środowisk na rzecz wspólnego definiowania kierunków kształcenia i podnoszenia kwalifikacji w poszczególnych sektorach i branżach gospodarki. ■

Przemysł samochodowy a rynek pracy w województwie śląskim

Jak jest kondycja branży automotive w naszym regionie?

Znamy już wyniki badań oraz **raport przygotowany na zlecenie WUP w Katowicach przez Centrum Badań i Ekspertyz Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach**

Andrzej Dużyk

(na podstawie raportu CBiE UE)

Badania przemysłu samochodowego i jego wpływu na rynek pracy przeprowadzono w oparciu o statystyki publiczne publikowane przez Główny Urząd Statystyczny oraz Urząd Statystyczny w Katowicach. Informacje pierwotne pozyskano w drodze badań bezpośrednich zrealizowanych wśród przedstawicieli przedsiębiorstw przemysłu samochodowego oraz ekspertów z branży motoryzacyjnej. Badania przedsiębiorstw przeprowadzono w dniach 8.10.2013 – 25.10.2013 techniką wywiadu bezpośredniego na próbie 150 podmiotów.

Zgodnie z założeniami w badaniach uczestniczyły podmioty z branży samochodowej, które kooperują i nie kooperują z Fiat Auto Poland (FAP).

Liczba podmiotów w Polsce produkujących pojazdy samochodowe, przyczepy i naczepy wynosiła 638 w 2012 roku, w tym 86 w województwie śląskim. Największą grupę reprezentują przedsiębiorstwa produkujące nadwozia do pojazdów silnikowych, przyczep i naczep (487 w Polsce i 60 w województwie śląskim). Podmioty zajmujące się produkcją samochodów osobowych to prawie 7% podmiotów w tej klasie PKD w Polsce, a 14% w województwie śląskim.

W 2012 roku funkcjonowało w Polsce 1 664 podmiotów produkujących części i akcesoria do pojazdów silnikowych, z czego prawie 14% stanowiły te zlokalizowane

Celem badań bezpośrednich była:

- identyfikacja potencjału ludzkiego w przedsiębiorstwach branży motoryzacyjnej,
- identyfikacja zmian w stanie zatrudnienia przedsiębiorstw z branży,
- określenie perspektyw rozwoju rynku do roku 2020,
- poznanie opinii ekspertów o dynamice zmian na rynku pracy w województwie śląskim,
- rozpoznanie poszukiwanych zawodów i kwalifikacji pracowników z branży samochodowej.

w województwie śląskim. Najliczniejszą grupę reprezentowali producenci pozostałych części i akcesoriów do pojazdów silnikowych zarówno w Polsce (stanowiąc 84% przedsiębiorstw w tej klasie), jak i w województwie śląskim (88%).

Pośredników na rynku samochodów osobowych reprezentują podmioty sprzedające hurtowo i detalicznie pojazdy samochodowe oraz części i akcesoria. W 2012 roku było 5106 496 przedsiębiorstw pośredniczących w sprzedaży hurtowej i detalicznej w Polsce, w tym 13 765 w województwie śląskim. Największą liczbą pośredników zajmowała się konserwacja i naprawą pojazdów samochodowych. Sprzedawcy samochodów osobowych i furgonetek reprezentowali 24% przedsiębiorstw w tej grupie PKD w Polsce i 25% w województwie śląskim.

W 2012 roku funkcjonowało łącznie 27 323 przedsiębiorstw sprzedających hurtowo i detalicznie części i akcesoria do pojazdów samochodowych w Polsce, z tego 3 636 w województwie śląskim. Wśród nich największą grupę stanowiły przedsiębiorstwa sprzedające odbiorcom detalicznym części i akcesoria do pojazdów samochodowych.

Ocena na własnym podwórku

Zgodnie z założeniami wywiadu bezpośredniego przeprowadzono w przedsiębiorstwach zlokalizo-

CIĄG DALSZY NA STR. 8

1664

TYLE W 2012 R.
FUNKCJONOWAŁO
W POLSCE
PODMIOTÓW
PRODUKUJĄCYCH
CZĘŚCI
I AKCESORIA
DO POJAZDÓW
SILNIKOWYCH

14

PROCENT Z NICH
MIAŁO SVOJE
SIEDZIBY
W WOJEWÓDZTWIE
ŚLĄSKIM

CIĄG DALSZY ZE STR. 7

wanych w województwie śląskim (130 przedsiębiorstw) i małopolskim (20 przedsiębiorstw).

Na pytania w kwestionariuszu odpowiadali kierownicy działów kadr, kierownicy placówek, właściciele i współwłaściciele przedsiębiorstw.

Co trzecie przedsiębiorstwo w próbie zajmowało się produkcją podzespołów i części samochodowych, prawie co drugie świadczyło usługi, a prawie co piąte zajmowało się handlem częściami motoryzacyjnymi i samochodami.

W badanej próbie zdecydowaną większość stanowiły przedsiębiorstwa z polskim kapitałem. Kapitał zagraniczny reprezentowało jedynie 6% przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa oceniły swoją sytuację ekonomiczną w 2013 roku na poziomie zadowalającym lub dobrym.

W badanej próbie zdecydowaną większość stanowiły przedsiębiorstwa o pełnym stopniu samodzielności, jedynie co czwarte działało w ramach większego przedsiębiorstwa. W próbie znalazły się przedsiębiorstwa działające zarówno na rynku lokalnym, jak i globalnym.

W badanej próbie blisko 40% stanowiły przedsiębiorstwa kooperujące z FAP, a 18% przedsiębiorstwa kooperujące z General Motors Manufacturing Poland (GM). Większość przedsiębiorstw kooperujących z producentami samochodów to dostawcy podzespołów i usług.

Potencjał ludzki i zmiany zatrudnienia w przedsiębiorstwach kooperujących z Fiat Auto Poland

Przedsiębiorstwa kooperujące z FAP zatrudniały w sumie ponad 16 tys. osób. Średnie zatrudnienie w badanych przedsiębiorstwach wynosiło około 293 osoby, przy czym połowa przedsiębiorstw zatrudniała co najmniej 165 osób. Większość zatrudnionych stanowili pracownicy fizyczni oraz osoby zatrudnione na etat

W przedsiębiorstwach kooperujących z FAP 2/3 zatrudnionych stanowili mężczyźni. Co trzeci pra-

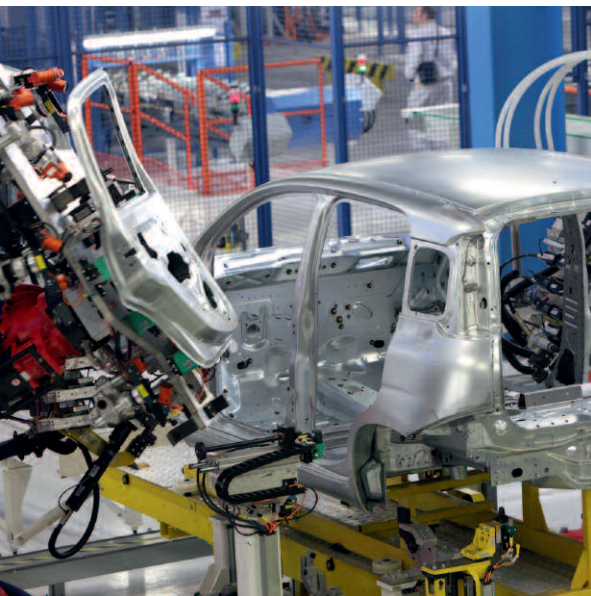
cownik posiadał wykształcenie podstawowe i zawodowe, dwóch na pięciu – średnie, a co czwarty – wyższe. Prawie co trzeci pracownik był w wieku do 30 lat, co drugi w wieku od 31 do 50 lat, pozostali powyżej 50 lat. Niemal połowę zatrudnionych stanowiły osoby ze stażem od 6 do 10 lat, prawie co trzeci ze stażem do 5 lat, i co piąty ze stażem powyżej 10 lat. Około 80% badanych przedsiębiorstw kooperujących z FAP uznało stan zatrudnienia ze względu na liczbę oraz kwalifikacje pracowników jako w pełni wystarczający lub wystarczający.

W latach 2010-2013 w niemal co drugim przedsiębiorstwie wystąpiły zmiany w stanie zatrudnienia. W co trzecim badanym przedsiębiorstwie kooperującym z FAP zmniejszono zatrudnienie, tylko w niemal co szóstym nastąpił wzrost zatrudnienia. Średnia liczba nowozatrudnionych wynosiła 48 osób na 1 przedsiębiorstwo. W sumie we wszystkich przedsiębiorstwach zatrudniono 488 osób. Większa była liczba zwolnionych, średnio 121 osób w każdym przedsiębiorstwie, w sumie 2426 osób.

Najczęściej wskazywanym powodem zmniejszenia zatrudnienia była mniejsza liczba zamówień, zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwach oraz konieczność obniżenia kosztów działalności. Najczęściej wskazywane powody zwiększenia zatrudnienia w latach 2010-2013 to większa liczba zamówień, zmiany organizacyjne w badanych przedsiębiorstwach, większa liczba klientów.

Potencjał ludzki i zmiany zatrudnienia w przedsiębiorstwach niekooperujących z Fiat Auto Poland

Przedsiębiorstwa niekooperujące z FAP zatrudniały w sumie ponad 3 tys. osób. Średnie zatrudnienie w badanych przedsiębiorstwach wynosiło około 35 osób, przy czym połowa przedsiębiorstw zatrudniała co najmniej 5 osób. Większość zatrudnionych stanowili pracownicy fizyczni oraz osoby zatrudnione na etat.



FOT. ARCHIWUM FIAT AUTO POLAND

W przedsiębiorstwach niekooperujących z FAP ponad 80% zatrudnionych stanowili mężczyźni. Ponad 45% pracowników posiadało wykształcenie podstawowe i zawodowe, co trzeci – średnie, a co piąty – wyższe. Prawie co trzeci pracownik był w wieku do 30 lat, co drugi w wieku od 31 do 50 lat. 1/3 zatrudnionych stanowiły osoby ze stażem od 6 do 10 lat, niemal tyle samo – ze stażem do 5 lat, i stażem powyżej 10 lat.

Ponad 85% badanych przedsiębiorstw niekooperujących z FAP uznało stan zatrudnienia ze względu na liczbę oraz kwalifikacje pracowników jako w pełni wystarczający lub wystarczający.

W latach 2010-2013 w niemal co drugim przedsiębiorstwie niekooperującym z FAP wystąpiły zmiany w stanie zatrudnienia. W co czwartym zmniejszono zatrudnienie, a tylko w co szóstym nastąpił wzrost zatrudnienia. Średnia liczba nowozatrudnionych wynosiła 5 osób w każdym przedsiębiorstwie, w sumie we wszystkich przedsiębiorstwach zatrudniono 91 osób. Większa była liczba zwolnionych, średnio 9 osób w każdym przedsiębiorstwie, w sumie 165 osób.

Najczęściej wskazywanym powodem zmniejszenia zatrudnienia była mniejsza liczba zamówień, zmiany organizacyjne w przedsiębiorstwach, konieczność obniżenia kosztów działalności i trudna sytuacja finansowa. Najczęściej wskazywane powody zwiększenia zatrudnienia w latach 2010-2013 to większa liczba zamówień, zmiany organizacyjne w badanych przedsiębiorstwach, większa liczba klientów oraz dywersyfikacja działań.

W latach 2013-2015 większość przedsiębiorstw nie planuje żadnych zmian w poziomie zatrudnienia. Jedynie 4 badane przedsiębiorstwa planują zwolnić pracowników (w sumie tylko 4 osoby). Jeszcze w 2013 roku 12 badanych przedsiębiorstw planuje zatrudnić nowych pracowników (w sumie 184 osoby). W 2014 roku 30 badanych przedsiębiorstw planuje zatrudnić w sumie 553 osoby, a w 2015 roku – 23 badane przedsiębiorstwa (619



FOT. ARCHIWUM FIAT AUTO POLAND

Zwolnienia grupowe w FAP nie miały wpływu na stan zatrudnienia w zdecydowanej większości badanych przedsiębiorstw

nowych pracowników). W sumie zatrudnienie w badanych przedsiębiorstwach może znaleźć 1 356 osób.

Przedsiębiorstwa, które planują zwolnienia to przedsiębiorstwa usługowe, w złej sytuacji ekonomicznej, z polskim kapitałem, o lokalnym i regionalnym zasięgu działania, z województwie śląskiego, niekooperujące z FAP. Wskazane powody planowanych zwolnień to: mniejsza liczba zamówień i redukcje kosztów.

Przedsiębiorstwa, które planują zatrudnienia to najczęściej przedsiębiorstwa produkcyjne i usługowe, w zadowalającej lub dobrej i bardzo dobrej sytuacji ekonomicznej, z polskim kapitałem lub z przewagą polskiego, o co najmniej krajowym zasięgu działania (w większości międzynarodowym), z województwa śląskiego, częściej kooperujące z FAP. Najczęściej wskazywane determinanty wzrostu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach to wzrost zamówień, rozwój firmy oraz produkcja nowego modelu Fiata.

Wpływ zwolnień grupowych w Fiat Auto Poland na stan zatrudnienia w przedsiębiorstwach rynku samochodowego

Zwolnienia grupowe w FAP nie miały wpływu na stan zatrudnienia

w zdecydowanej większości badanych przedsiębiorstw. Jedynie w 8% (w 2012) i 5,3% (w 2013) badanych przedsiębiorstw zwolniono pracowników, a badani wiążą ten fakt ze zwolnieniami grupowymi jakie miały miejsce w FAP. Zwolnienia miały miejsce tylko w przedsiębiorstwach kooperujących z FAP (10 przedsiębiorstw produkcyjnych i 2 usługowe w 2012 roku i 7 przedsiębiorstw produkcyjnych, a 1 usługowe w 2013 roku)

W 2012 roku z powodu zwolnień grupowych w FAP 12 przedsiębiorstw zwolniło w sumie 950 osób (średnio 79,2 osoby w każdym). Minimalna liczba zwolnionych pracowników to 9 osób, maksymalna – 329. Z powodu zwolnień grupowych w FAP w 2013 roku 8 badanych przedsiębiorstw zwolniło jeszcze w sumie 453 osoby (średnio 56,6). W 2013 roku zwolnień dokonały te same przedsiębiorstwa, które zwolniły pracowników w 2012 roku.

W 2012 roku przedsiębiorstwa produkcyjne zwolniły w sumie 599 osób (średnio 60 w każdym przedsiębiorstwie, minimalnie 9 osób, maksymalnie 160). Przedsiębiorstwa usługowe zwolniły w sumie 329 pracowników. W 2013 roku w przedsiębiorstwach produkcyjnych zwolniono w sumie 308 osób,

DOKOŃCZENIE NA STR. 10

DOKOŃCZENIE ZE STR. 9

a w przedsiębiorstwie usługowym 145. Zdania ekspertów na temat wpływu zwolnień grupowych w FAP na stan zatrudnienia w przedsiębiorstwach przemysłu samochodowego są podzielone. Część ekspertów przyznała, że zwolnienia grupowe w FAP wpłynęły na zwolnienia w przedsiębiorstwach kooperujących (np. 1 zwolniony pracownik w FAP to 2-3 zwolnionych pracowników w innych przedsiębiorstwach). Inni eksperci wskazywali na brak takiej zależności.

Poszukiwane zawody i kwalifikacje

Długa jest lista brakujących w branży motoryzacyjnej zawodów. Zarówno przedstawiciele przedsiębiorstw rynku samochodowego, jak i eksperci z branży wskazali wśród brakujących zawodów: mechaników samochodowych, elektryków, blacharzy, elektroników, lakierników, operatorów maszyn, inżynierów procesów produkcyjnych, diagnostyków, doradców serwisowych, informatyków, projektantów, flogistyków i sprzedawców.

Ponadto przedsiębiorcy i eksperci wskazali szereg braków w zakresie wykształcenia, wiedzy i umiejętności, a także kwalifikacji, doświadczeń zawodowych oraz cech osobowości pracowników z branży motoryzacyjnej

Perspektywy rozwoju rynku pracy w branży motoryzacyjnej w opinii ekspertów

Rozwój rynku motoryzacyjnego zależy będzie od wielu czynników. Jedne z nich stanowią będą szanse rozwoju, inne – bariery. Rozwój rynku motoryzacyjnego zdaniem ekspertów uzależniony jest od poziomu rozwoju gospodarki światowej.

Zdaniem ekspertów na rozwój rynku motoryzacyjnego wpływ będą miały czynniki związane z gospodarką (zarówno krajową, jak i globalną) oraz branżą. Wśród czynników związanych z gospodarką eksperci wskazali między innymi: zwiększony popyt; stabilizacja cen paliw; większa siła nabywczą konsumentów. W czynnikach branżowych wyróżnili: uregulowania prawne; wzrost liczby zamówień, poszerzenie rynków zbytu, ograni-

czenia w imporcie oraz wzrost liczby klientów. Bariery rozwoju rynku motoryzacyjnego zdaniem ekspertów mają źródło w otoczeniu prawnym, ekonomicznym, demograficznym, naturalnym (w tym ekologicznym) i międzynarodowym. Zdaniem ekspertów zatrudnienie w przedsiębiorstwach branży motoryzacyjnej w perspektywie 2015 roku będzie stabilne lub nieznacznie wzrośnie. Wzrost zatrudnienia ekspertów prognozują w przedsiębiorstwach produkujących części i zespoły samochodowe, części zamienne oraz w przedsiębiorstwach usługowych świadczących usługi posprzedażowe dla klientów instytucjonalnych. Z kolei w perspektywie 2020 roku eksperci przewidują dalszy wzrost zatrudnienia.

■ **Szczegółowe informacje oraz cały raport z badań „Przemysł samochodowy a rynek pracy w województwie śląskim - funkcjonowanie i perspektywy rozwoju” przeprowadzony przez naukowców z Centrum Badań i Ekspertyz Uniwersytetu Ekonomicznego dostępny jest na stronie www.wup-katowice.pl** ■

Wnioski końcowe

REASUMUJĄC MOŻNA SFORMUŁOWAĆ KILKA WNIOSKÓW KOŃCOWYCH:

- w ponad 80% badanych przedsiębiorstwach stan zatrudnienia jest wystarczający (zarówno ze względu na liczbę, jak i kwalifikacje pracowników),
- w latach 2010-2013 w ponad połowie (56,7%) przedsiębiorstwach stan zatrudnienia nie zmienił się,
- w przedsiębiorstwach, w których stan zatrudnienia uległ zmianie (43,3%) nieznacznie więcej było tych, które zwolniły pracowników niż przyjęły,
- większość przedsiębiorstw, które zwolniły pracowników to przedsiębiorstwa produkcyjne,
- podstawowy powód zwolnień pracowników to mniejsza liczba zamówień,
- w zdecydowanej większości badanych przedsiębiorstw zwolnienia grupowe w FAP nie miały wpływu na stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie,
- większość (76%) przedsiębiorstw do 2015 roku nie planuje zmian w zatrudnieniu,
- przedsiębiorstwa, które planują zmiany w zatrudnieniu deklarują głównie chęć zatrudnienia pracowników,
- większość przedsiębiorstw, które planują zatrudnienia to przedsiębiorstwa produkcyjne i usługowe,
- wysoką dynamikę wzrostu zatrudnienia w przedsiębiorstwach produkcyjnych i usługowych do 2020 roku prognozują także eksperci,
- zawody przyszłości w branży motoryzacyjnej to: wykwalifikowany mechanik samochodowy po szkole zawodowej oraz wysoko wykwalifikowany inżynier procesów produkcyjnych.

Podsumowanie projektu „**W poszukiwaniu pracy – alternatywne formy zatrudniania osób niepełnosprawnych**”

Być bliżej – recepta na zatrudnienie



FOT. AGENCJA ZYLKO4MEDIA

Magdalena Kaczyńska

Stereotypy i brak wiedzy pozostają główną barierą w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Pod koniec 2012r. (dane GUS BAEL za IV kwartał) w Polsce było 15,6 mln osób pracujących. Wśród nich pracowało jedynie 492 tys. osób z niepełnosprawnością. Potencjał pracowniczy tej grupy wykorzystywany jest zatem w minimalnym stopniu, dlatego zarówno w Polsce, jak i w naszym województwie potrzebne są aktywne działania na rynku pracy.

Doskonałym narzędziem poznania, kontaktu z tematyką zatrudniania osób niepełnosprawnych są dobre praktyki. Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach postanowił wykorzystać ten model promocji podczas realizacji projektu systemowego „W poszukiwaniu pracy – alternatywne formy zatrudniania osób niepełnosprawnych” (działanie 6.1 PO KL, 1.10.2011-31.10.2013). Głównym celem przedsięwzięcia była chęć zmiany postaw pracodawców wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych, a także zachęcenie samych osób z niepełnosprawnością do podjęcia wyzwań na rynku pracy. Do tego posłużył portal www.sprawni-niepełnosprawni.pl, kompendium wiedzy z zakresu aktywizacji zawodowej oraz alternatywnych form zatrudnienia. Wirtualnej rzeczywistości, za sprawą serwisu łatwiej było spotkać się pracodawcom i osobom poszukującym zatrudnienia. Tutaj można było zamieścić ofertę pracy oraz opublikować swoje CV w specjalnej bazie, dostępnej dla pracodawców. Przedsiębiorcy mogli korzystać z bazy wiedzy w zakresie przepisów prawnych oraz korzyści płynących z zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a z kolei osoby z nie-

460
OFERT PRACY CZEKAŁO
NA NIEPEŁNOSPRAWNYCH
PODCZAS TARGÓW

pełnosprawnością mogły poznać swoje uprawnienia zawodowe. Warto podkreślić, że portal odwiedziło do tej pory ponad 85 tys. osób, a 86 pracodawców skorzystało z tej formy pośrednictwa, publikując 750 ofert zatrudnienia.

Nieograniczona energia do życia sprawdza się w pracy

Pod takim hasłem WUP w Katowicach realizował w ramach projektu kampanię promującą zatrudnienie osób niepełnosprawnych w województwie śląskim. Pięć różnych osób, pięć różnych historii, ta sama idea i cel. Bohaterowie kampanii – Karolina Kozłowska, Krzysztof Wostal, Magdalena Kulus, Marcin Michalik i Piotr Czarnota przekonywali, że nawet ze znacznym stopniem niepełnosprawności można efektywnie łączyć pracę zawodową z pasją oraz obowiązkami rodzinnymi. Sylwetki niepełnosprawnych bohaterów można było zobaczyć we wszystkich większych miastach województwa na wielu billboardach i citylightach oraz na środkach komunikacji miejskiej. Można było również zobaczyć i usłyszeć spoty reklamowe

i reportaże w regionalnych stacjach telewizyjnych i radiowych. Zespół projektowy zorganizował ponadto debatę telewizyjną i radiową we współpracy z Telewizją Katowice i Radiem Katowice. Kampania była wspierana artykułami prasowymi oraz reklamą na internetowych portalach informacyjnych.

W ramach kampanii powstał ponadto podręcznik dobrych praktyk dla pracodawców i osób niepełnosprawnych (wersja flash publikacji dostępna jest na portalu). Karolina, Krzysztof, Magda, Marcin i Piotr pokazali, że mimo ograniczeń związanych ze swoją niepełnosprawnością są takimi samymi, a często nawet lepszymi pracownikami od innych. Na gruncie zawodowym liczą się bowiem kwalifikacje i umiejętności.

Targi Pracy dla Osób Niepełnosprawnych, które odbyły się w Katowicach 10 października tego roku, to kolejny efekt działań projektu. Wydarzenie stało się komponentem Europejskich Targów Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji, które Wojewódzki Urząd Pracy organizuje od 10 lat. Tego dnia na niepełnosprawnych czekało 27 pracodawców, którzy mieli do zaproponowania 460 ofert pracy. Dla przedsiębiorców zostały przygotowane warsztaty na temat korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz komunikacji z niepełnosprawnym pracownikiem. Projekt zwieńczyła konferencja podsumowująca 22 października 2013r.

Warto podkreślić, że choć projekt dobiegł końca, jego efekty wciąż są dostępne dla osób zainteresowanych. Portal www.sprawni-niepełnosprawni.pl funkcjonuje dalej pod opieką Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. ■

Odwiedziło nas ponad 5 tysięcy

X edycja Europejskich Targów Pracy,
Przedsiębiorczości i Edukacji



Magdalena Kaczyńska

Zatrudnienie m.in. w bankowości, logistyki, branży produkcyjnej i handlu, poza tym warsztaty dotyczące zakładania własnej firmy, procesów rekrutacji czy pracy i życia zagranicą – takie możliwości czekały na odwiedzających w Katowicach, Częstochowie i Bielsku-Białej.

„Targi to najlepsza forma pośrednictwa pracy. To bezpośredni kon-

takt pracodawcy z potencjalnym pracownikiem. Obydwie strony mogą się poznać, porozmawiać o warunkach wynagrodzenia. Nigdzie też nie ma tak wielu ofert pracy, zgromadzonych w jednym miejscu” – powiedział podczas konferencji dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach Mieczysław Płaneta.

Wśród pracodawców X edycji znaleźli się reprezentanci m.in. bankowości, przemysłu produkcyjnego, handlu, branży IT, logistyki. Odwiedzający mogli liczyć m.in. na oferty pracy w zawodzie spawacza, doradcy finansowego, doradcy ubezpieczeniowego, konsultanta ze znajomością języka francuskiego, niemieckiego i angielskiego, pracownika budowlanego, pracownika w branży Automotive. W tegorocznych targach wzięło udział ponad 170 wystawców.

Pracodawcy krajowi poszukiwali pracowników m. in. na stanowiska: magazynier/operator wózków widłowych, opiekunka osób starszych, pracownik produkcji, pomoc kuchenna, rzeźnik, spawacz, tokarz, stolarz, murarz, pracownik budowlany, elektryk, szwaczka, doradca finansowy, doradca ds. nieruchomości, konsultant ds. obsługi klienta obcojęzycznego, telefoniczny doradca klienta, księgowa, pielęgniarka, sprzedawca, przedstawiciel handlowy, handlowiec, specjalista ds. IT, żołnierz NRS, żołnierz zawodowy.

Pracodawcy zagraniczni oraz doradcy EURES z Austrii, Bułgarii, Chorwacji, Czech, Danii, Słowacji, Niemiec, Norwegii prezentowali oferty zatrudnienia m.in. dla: kierowców, blacharzy samochodowych, elektromechaników, spawaczy, ślusarzy, elektryków, dekarzy,

958

CV ZOSTAŁO ZEBRANYCH
WŚRÓD UCZESTNIKÓW TARGÓW

osób



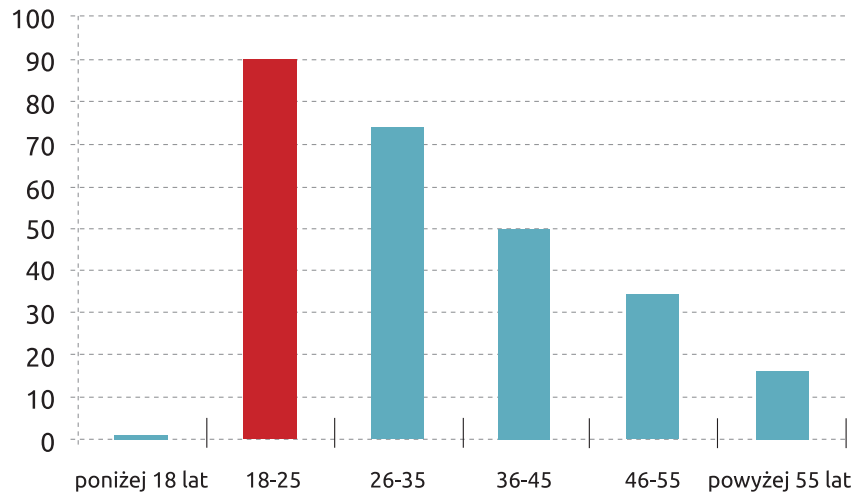
FOT. AGENCJA ZYLKO4MEDIA

stolarzy budowlanych, magazynierów, inżynierów, kierowców, kamieniarzy, lekarzy oraz personelu medycznego, pracowników call centre.

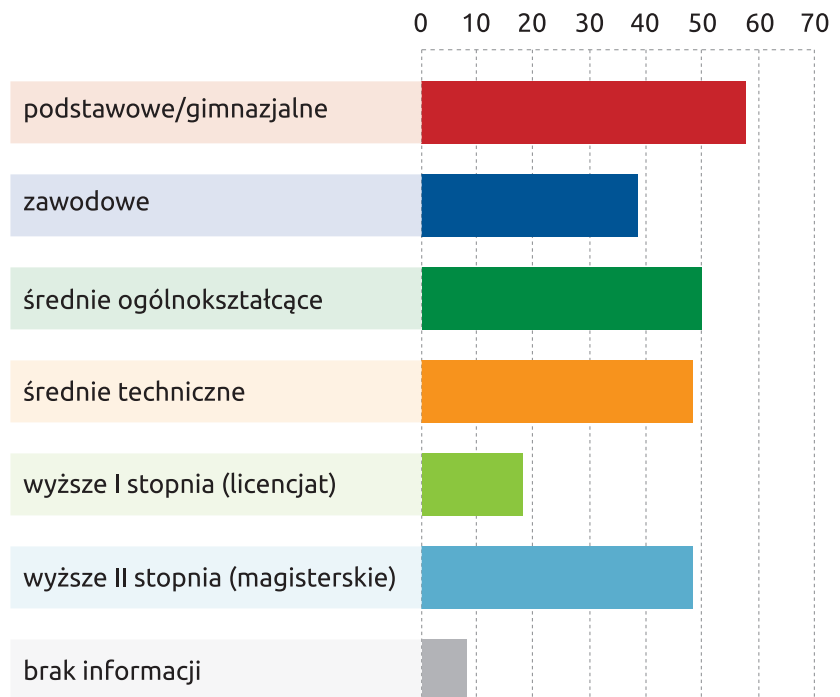
„Po raz dziesiąty jesteśmy gospodarzem takiego wydarzenia. 5700 wolnych miejsc pracy to dobra wiadomość dla tych, którzy zajmują się gospodarką i tych, którzy szukają pracy albo za niedługo będą jej szukać” – podkreślał marszałek woj. śląskiego Mirosław Sekuła.

Warto podkreślić iż podczas X edycji odbyły się również Targi Pracy dla Osób Niepełnosprawnych, organizowane w Wydziale Teologicznym Uniwersytetu Śląskiego. Tam na odwiedzających czekało ponad 460 miejsc pracy, natomiast pracodawcy mieli możliwość uczestnictwa w warsztatach na temat korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych.

STRUKTURA OSÓB ODWIEDZAJĄCYCH TARGI WEDŁUG WIEKU:



STRUKTURA OSÓB ODWIEDZAJĄCYCH TARGI WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA:



„Ważne jest nie tylko integrowanie tych osób w naszym społeczeństwie, ale również zwrócenie uwagi na to, że pracownicy niepełnosprawni mają duży potencjał zawodowy i rozwoju zawodowego”- podsumował Marszałek Sekuła.

Dyrektor Śląskiego Oddziału PRFON Anna Wandzel wskazywała również na wysoką frekwencję, co świadczy o tym, że osoby niepełnosprawne chcą uczestniczyć w takich wydarzeniach i faktycznie ich

potrzebują. Podczas targów swój dyżur pełnił doradca PFRON, który miał tego dnia bardzo dużo pytań.

Kolejne edycje Europejskich Targów Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji również będą zawierały komponent dla osób niepełnosprawnych.

Wydarzenie odbyło się pod honorowym patronatem marszałka województwa śląskiego – Mirosława Sekuły oraz wojewody śląskiego – Zygmunta Łukaszczyka. ■

Podziel się pracą czyli job sharing w praktyce

Wprowadzony w Stanach Zjednoczonych, podbił rynek pracy w Europie, teraz wkracza coraz śmieiej do polskich przedsiębiorstw jako jedna z elastycznych form zatrudnienia

Czasami jest najlepszym rozwiązaniem dla matek powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka oraz możliwością dla tych osób, które w innych warunkach nie mają szans na zatrudnienie – np. niepełnosprawnych.

Job sharing to rodzaj zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, który polega na podzieleniu jednego stanowiska pracy (etatu) na dwóch lub więcej pracowników. Taki podział wprowadza się umową zawartą pomiędzy pracodawcą a danymi pracownikami.

Dla kogo?

To idealna forma dla tych, którzy z różnych powodów nie mogą podjąć zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, np. dla studentów czy młodych matek wychowujących swoje dzieci. Job sharing umożliwia uelastycznienie czasu spędzanego w pracy, co pozwala skutecznie łączyć np. obowiązki zawodowe z pozostałymi zobowiązaniami. W takim „tandemie” mogą się sprawdzić także osoby niepełnosprawne - przy udziale towarzysza zyskują możliwość wykonywania obowiązków, które z uwagi na niepełnosprawność mogłyby je dyskwalifikować w ubieganiu się o dane stanowisko samodzielnie. Bardzo ważne zadanie przy dobieraniu pracowników należy do samego pracodawcy – to on dobiera współpracowników, którzy sprawdzą się najlepiej na dzielonym stanowisku. To właśnie od tego doboru zależą będą przyszłe relacje osób pracujących w systemie job sharingu oraz efekty ich pracy. Drugą stroną, która

Job sharing sprawdza się tam, gdzie tradycyjne sposoby zatrudnienia uniemożliwiają pracę. To dobre narzędzie, które pomaga wprowadzić na rynek pracy osoby, mające trudności z aktywnością zawodową np. niepełnosprawne, długotrwale bezrobotne czy po kryzysach psychicznych. Taka forma zatrudnienia wykorzystana była m.in. podczas realizacji projektu Klub Integracji Społecznej „Zdrowie-Praca-Sukces”, skierowanego do osób po kryzysach psychicznych.

może mocno zyskać jest przedsiębiorca, z uwagi na niskie koszty tej formy zatrudnienia. Pracodawca jest zobowiązany do utrzymania tylko jednego etatu, jednocześnie kilku pracowników na tym samym etacie daje możliwość łatwej reakcji w sytuacji nieobecności czy choroby jednego z zatrudnionych. W umowie należy dokładnie określić warunki oraz obowiązki i prawa zarówno pracowników jak i pracodawcy.

Jak się dzielić?

Istnieje kilka metod, które przede wszystkim opierają się na wewnętrznych ustaleniach pomiędzy stronami – pracownikami a pracodawcą oraz możliwościami samych zatrudnionych. Idealnie sprawdza się wprowadzenie grafiku z godzinami pracy, choć najczęściej spotykanym sposobem jest praca co drugi dzień lub dzielenie dnia po połowie pomiędzy pracownikami. Nie wolno zapominać, że grupa osób zatrudnionych na tym samym stanowisku dzieli ze sobą także wynagrodzenie, wszelkie świadczenia oraz urlop wypoczynkowy. Wynagrodzenie jest uzależnione od czasu, który został przepracowany – obliczane proporcjonalnie. Również odpowiedzialność za wykonywane zadania jest ponoszona wspólnie, co może czasami prowadzić do sytuacji spornych – zamiast indywidualnej odpowiedzialności za swoją część pracy, ponosimy odpowiedzialność wspólną, za całość zadania wykonanego w ramach jednego stanowiska. ■

MAGDALENA KACZYŃSKA



Konferencję otworzył wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy Tomasz Górski

FOT. ARCHIWUM WUP

Młodzi na rynku pracy

Stanowią ponad 16 % ogółu bezrobotnych, często ich kompetencje choć zdobyte na studiach wyższych nie są wystarczające, by zdobyć pracę i uznanie pracodawcy. Dlaczego młodzi na rynku pracy mają trudniej, jak efektywnie wspierać tę grupę?

O tym dyskutowano podczas konferencji „Młodzi na rynku pracy”, która dobieła się 5 grudnia w Katowicach.

Andrzej Dużyk

Inicjatorem wydarzenia był Wydział Programów Rynku Pracy w WUP, a konferencję poprzedziła debata radiowa z udziałem ekspertów, podczas której głos użyczyli sami zainteresowani – młodzi ludzie, którzy odpowiedzieli dziennikarzowi na najważniejsze pytania dotyczące ich kariery zawodowej. W roli ekspertów znaleźli się przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia, kurato-

rium oświaty, instytucji rynku pracy, którzy radzili, co zrobić, by lepiej zaplanować swoją przyszłość.

Czy nie wrzucamy na barki młodych dużej odpowiedzialności?

Z badań, jakie 3 lata temu przeprowadziło Kuratorium Oświaty w Katowicach wynika, że doradztwo zawodowe w naszym województwie w ciągu roku trwało śred-

nio 7 minut. Nawet jeśli się odbywa, zwykle prowadzone jest na poziomie szkoły średniej, a to już trochę za późno. Trzeba działać już na poziomie szkoły podstawowej – zaczynając od zapoznania z zawodami, przygotowania rodziców, bo to oni są pierwszymi doradcami – komentował wicekurator Dariusz Wilczak.

CIĄG DALSZY NA STR. 16

” *Perspektywy są trochę lepsze, jeśli się skończy studia. Wyższe wykształcenie jest niezbędne jeśli chodzi o lepszą pracę, ale studia nie gwarantują zatrudnienia. Powinno się tak zrobić, żeby studiować, ale też zdobywać doświadczenie. Są dziedziny, gdzie liczy się doświadczenie i fach.*

Tak odpowiadali studenci, na pytanie „Czy warto zdobywać wyższe wykształcenie?”. Podobne wypowiedzi pojawiły się wśród ekspertów komentujących wypowiedzi, choć wielu z nich podkreślało indywidualny charakter tych decyzji oraz istnienie innych możliwości robienia kariery.

■ Przed wszystkim realizować się zawodowo, najpierw określić swoją ścieżkę, a potem podejmować decyzję. Cały czas należy podnosić swoje kompetencje, a pomocni w tych wyborach będą doradcy zawodowi już na etapie szkoły gimnazjalnej – komentowała Grażyna Klamek, dyrektor PUP w Częstochowie.

■ Istotne jest to, by złamać schemat, że studia to taka konieczność po ukończeniu szkoły średniej. Tych dróg jest więcej, coraz więcej osób robi przerwę i podejmuje najpierw pracę, a potem decyduje, co robić dalej. Często studenci mówią, że studia były ciekawe, ale żałują, że żadnego doświadczenia zawodowego nie mają, w przeciwieństwie do swoich rówieśników – to zdanie Agnieszki Dunaj, kierownik ABK Uniwersytetu Śląskiego.

■ Bardzo ważne jest uświadamianie młodym ludziom, że wyższe wykształcenie to nie jest dzisiaj konieczność. Potrzeba wielu specjalistów, gdzie niekoniecznie są potrzebne studia wyższe. Budowanie świadomości młodych ludzi powinno wcześniej następować – w gimnazjum, szkole podstawowej. To szkolnictwo zawodowe mocno niedocenione pokazuje, że rozwój tej gałęzi jest kluczowy w niwelowaniu bezrobocia – podkreśliła Aleksandra Wanat z Regionalnej Izby Gospodarczej w Katowicach.

CIĄG DALSZY ZE STR. 15

Cały system szkolnictwa jest przygotowany do tego, żeby młoda osoba kończąc podstawową edukację była przygotowana do wejścia na rynek pracy. Oczywiście jest to kluczowe, czy młodzi wchodząc po kolejnych etapach edukacji, będą wiedzieli, co robić w przyszłości. Dobrze się złożyło, że spotykamy się w gronie przedstawicieli, z których każdy na każdym etapie edukacji, każdym etapie życia zawodowego może służyć swoją wiedzą i doświadczeniem – podsumował Paweł Derleta, z WUP w Katowicach.

Warto zdobywać doświadczenie na każdym etapie kształcenia

Kolejny ważny wniosek, który płynie z sondy przeprowadzonej wśród młodych osób uczących się – doświadczenie – jak podkreślają częściej liczy się bardziej dla pracodawcy niż najlepszy dyplom.

– Wolontariat na onkologii w Gliwicach był dla mnie bardzo ciekawym doświadczeniem. Taki wolontariat daje dużo więcej niż pół roku studiów – chwalił jeden z ankietowanych, student biotechnologii.

– Sam dokument ukończenia nie wystarczy. Jest się dużo mniej wartościowym, niż jak się ma jedno i drugie czyli i dyplom i doświadczenie – dodał kolejny.

O tym, że praca podczas studiów to zbieranie cennego doświadczenia w przyszłości przekonany był każdy z młodych rozmówców. Wszyscy podkreślali, że absolwent ma zbyt ogólną wiedzę, która nie przekonuje pracodawców. Praktyki, staże, praca dorywcza – tym zyskamy w oczach przyszłego szefa, bowiem tego nie można się nauczyć na studiach. O wadze współpracy obu stron – zarówno ucznia, chcącego odbywać praktyki jak i pracodawców mówili eksperci podczas audycji na antenie Antyradia.

– W wielu branżach postęp technologiczny jest tak szybki, że nie jesteśmy wyposażać pracowni w szkole. Pomoc pracodawcy jest tutaj nieodzowna. To on może przyjąć do siebie na praktyki. Potrzeba woli współ-

pracy obu stron – przedsiębiorców i szkół. Pracodawcy powinni być tym zainteresowani bo wymusza to na nich rynek, konieczność i brak odpowiednich pracowników – podkreślała Aleksandra Wanat.

Gdzie szukać pracy i wsparcia jeśli się jej nie ma?

Z odpowiedzią na te pytania ankietowani mieli najczęściej problemów. Bo choć doskonale wiedzą, że staż i praktyki to ważny element w budowaniu zawodowej kariery, to w praktyce wykazują się nieznajomością instytucji, które mogłyby im w tym pomóc. Z wypowiedzi studentów wynika, że w toku studiów nie odwiedzają Akademickich Biur Karier.

– Biura karier? istnieją, ale trzeci rok studiuje i nie byłem jeszcze – przyznawał jeden z ankietowanych.

Tymczasem ABK, jak zapewniła Agnieszka Dunaj, to miejsce najbliższe studentowi, który chciałby odbyć płatny staż i poznać pracodawców.

– Na uczelniach kładzie się nacisk na współpracę z biznesem. Na każdym kierunku są obowiązkowe praktyki zawodowe, są również nieobowiązkowe na przykład podczas wakacji. Mamy kierunki praktyczne, gdzie jesteśmy zobowiązani wręcz do ścisłej współpracy z pracodawcami, także w zakresie programu nauczania.

Kompleksową informację na temat instytucjonalnego wsparcia młodych na rynku pracy można było uzyskać biorąc udział w konferencji, którą poprzedziła debata w Antyradiu. 5 grudnia na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego prelegenci przedstawili szereg działań, które mają na celu ułatwienie młodym ludziom startu w zawodowej karierze.

– Odpowiednie wsparcie osób młodych to zadanie, jakie stoi nie



FOT. ARCHIWUM WUP

tylko przed instytucjami rynku pracy w Polsce. Problem bezrobocia młodych dotyka wiele krajów Unii Europejskiej, często w znacznie większym stopniu niż ma to miejsce w naszym kraju. Ważne jest, by łączyć możliwości pomocy w umiejętny sposób, dlatego zebraliśmy na konferencji przedstawicieli różnych środowisk – podkreślał podczas otwarcia wicedyrektor WUP w Katowicach, Tomasz Górski.

O tym, jak złożony jest problem aktywności zawodowej młodych na rynku pracy w oparciu o dane statystyczne powiedział zebranym zastępca kierownika Wydziału Obserwatorium Rynku Pracy – Tadeusz Kiecka–Niechajowicz. Na temat wsparcia młodych bezrobotnych wypowiedzieli się przedstawiciele powiatowych urzędów pracy z Katowic, Siemianowic Śląskich i Częstochowy, gdzie testowany był projekt pilotażowy MPiPS

„Twoja Kariera – Twój Wybór”. Jak dobrze wspierać wybory młodych ludzi, by zaowocowały one etatem w przyszłości mówiono podczas prezentacji projektów dofinansowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – „Mam zawód – mam pracę w regionie” Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego oraz „Młodzi kontra rynek pracy II” Regionalnej Izby Gospodarczej. Nie zabrakło również konkretnych wskazówek, do kogo i gdzie się udać po wsparcie, o czym mówili m.in. przedstawiciel Kuratorium Oświaty w Katowicach oraz Akademickiego Biura Karier UŚ.

Warto podkreślić, że organizowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach konferencja jest początkiem działań, jakie zostały zaplanowane na 2014 rok w kontekście aktywnego wspierania młodych na rynku pracy. ■

ZAINTERESOWANYCH PREZENTACJAMI Z KONFERENCJI „MŁODZI NA RYNKU PRACY” ODSYŁAMY NA STRONĘ INTERNETOWĄ WWW.WUP-KATOWICE.PL, GDZIE ZAMIESZCZONE SĄ WSZYSTKIE MATERIAŁY.

Przełamywanie stereotypów przed kamerą

W listopadzie zakończyły się zdjęcia do reportażu z udziałem uczestniczek **projektu „Śląskie Wyzwania”**. To kolejny etap, pokazujący efekty testowanego modelu wsparcia. Dla każdej ze stron pracujących przy produkcji to nowe doświadczenie.

Magdalena Kaczyńska

Za produkcją ze strony TVP Katowice stoi Bożena Klimus, autorka wielu reportaży m.in. dotyczących środowiska górniczego. Na co dzień związana z Magazynem Ekspresu Reporterów.

— Pierwsze spotkanie z potencjalnymi bohaterkami, które doszło do skutku we wrześniu tego roku to było trochę „błędzeniem po omacku”. Naszym zadaniem było wyłonienie spośród kilkunastu pań, które wyraziły zgodę na ewentualne uczestnictwo w nagraniach zaledwie cztery bohaterki. To trudne zadanie, bo potrzeby merytoryczne związane z założeniami projektu, które dla nas realizatorów są ważne, a nawet nadrzędne — niekoniecznie pokrywają się z kryteriami realizacyjnymi. Inaczej mówiąc ważna jest historia, którą ma do opowiedzenia bohaterka, ale nie bez znaczenia są także umiejętności naracyjne, dykcja, odwaga w prezentowaniu się przed kamerą, chęć współpracy z dziennikarzem, kierownikiem produkcji, operatorem. I tu wielką pomocą służyły asystentki rodzinne, które opowiedziały nam o potencjalnych bohaterkach więcej, niż później one same zaprezentowały podczas spotkania z nami — relacjonuje trudne początki Bożena Klimus.

Do kolejnego etapu wybrano 6 pań, które miały ciekawą historię do opowiedzenia i potrafiły ją dobrze przedstawić.

— No i uznały, że taka współpraca z realizatorami telewizyjnymi, „po-

kazanie się” w reportażu to nie tylko przygoda, życiowe wyzwanie, ale również szansa na przełamanie własnych ograniczeń. Możliwość pokonania kompleksów, „otwarcia się” na innych ludzi. Intuicyjnie — wszystkie Panie, które wybraliśmy i którym zaproponowaliśmy współpracę wyraziły, że udział w reportażu może im pomóc w przekonaniu do siebie na przykład potencjalnych pracodawców!

Dla nas prawdziwym wyzwaniem była współpraca z Beatą Ordzińską. Ta blisko 50 letnia kobieta nigdy nie pracowała. Tak chciał mąż górnik. Żyła według schematu: mąż na kopalni, ona w domu przy dzieciach i garach. Mąż nie tylko tradycjonalista, ale też despota, który o wszystkim decydował sam. Pani Beata była osobą totalnie podporządkowaną woli męża i żywiciela rodziny. Jego śmierć była totalną katastrofą, psychiczną, ale także finansową. Pani Beata podczas pierwszego spotkania prawie nie mówiła o sobie. Była zamknięta i przerażona tym, co ją czeka. Chyba nie wierzyła, że się jej uda...Przyzwyczajona do tego, że zawsze ktoś jej dawał rybę, nagle się dowiedziała, że dostanie wędkę. Że sama musi poszukać miejsca w którym na przykład odbędzie staż! Dziś po kilku miesiącach różnych doświadczeń, udanego szkolenia, potem stażu i możliwości opowiedzenia o swoich sukcesach przed kamerą to jest zupełnie inna osoba! Bardziej otwarta i zmotywowana. Pani Beata uwierzyła w to, że

może sobie pomóc. Że ma szansę na nowe życie. A nowe życie to także praca zawodowa. Własne pieniądze, a przede wszystkim, jak nam powiedziała w reportażu: ...satisfakcja, że jest coś warta...! Pani Beacie towarzyszyliśmy na każdym etapie zmagania. Nasza kamera zarejestrowała jej metamorfozę, zwłaszcza psychiczną. Dzięki naszym kontaktom doprowadziliśmy do spotkania z potencjalną pracodawczynią. Zaaranżowaliśmy rozmowę kwalifikacyjną. I Pani Beata poradziła sobie znakomicie nie tylko ze stresem związanym z samą rozmową, ale także faktem, że odbyła ją w obecności kamery. Te sytuacje mają wartość dokumentalną. Są ważne dla pokazania efektów projektu — podkreśla autorka reportażu.

Co o tej przygodzie mówią uczestniczki?

— O moim udziale zdecydowały dwa czynniki. Po pierwsze myśl o przyszłości, o tym, że chcę mieć własny biznes, a fitness to taka branża, która potrzebuje reklamy. Pomyślałam, że fajnie będzie się już teraz pokazać. Głównym powodem jednak była chęć pokazania innym kobietom, że można coś zmienić w życiu nawet w wieku dojrzałym. Mam 50 lat, kiedy straciłam pracę, wyciszyłam się i było mi źle w domu. Nie raz oglądałam reportaże o ludziach, którzy zostali przedsiębiorcami w późnym wieku, jakoś mnie to chwyciło. Pomyślałam, że ja też tak mogę. Widzę, że takie filmy oddziałują na ludzi. Skoro ja w to

Na planie „Śląskich wyzwań”



FOT. ARCHIWUM TVP

uwierzyłam, mnie to zmobilizowało, to z pewnością inne kobiety te nasze opowieści zainspirują — opowiada Jolanta Grzybek, która w tej chwili odbywa staż w szkole tańca.

Pokazanie skali problemu, z jakim boryka się typowa kobieta z rodziny górniczej, złożoności tej sytuacji to jeden z ważniejszych celów jaki stoi za przedsięwzięciem, ale nie jedyny.

— Zależało nam na tym, żeby odbiorca zauważył, jak niebezpieczne jest dziedziczenie tych negatywnych stereotypów. Pokutuje przecież przekonanie, że kobiety nie pracują, bo nie chcą, bo je na to stać. Chcemy w tym filmie pokazać, że trzeba pracować, inwestować w siebie, że da się połączyć obowiązki względem rodziny z tymi zawodowymi. Kamera towarzyszy im podczas zajęć aktywizacyjnych, stażu czy praktyk, ale również w trakcie spotkania z pracodawcą, rozmowy kwalifikacyjnej. Pokazujemy uczestniczki, które postanowiły zmienić swoją przyszłość, zerwać z dotychczasowym stylem życia — wyjaśnia Jakub Zawadzki z projektu „Śląskie Wyzwania”

Uzupełnieniem historii uczestniczek będą głosy ekspertów, którzy biorą udział w realizacji projektu. To do nich będzie należała ocena przydatności modelu wypracowanego w ramach „Śląskich Wyzwań” oraz zastosowanych tu innowacyjnych metod wsparcia.

Prace nad produkcją jeszcze trwają, natomiast emisja w TVP zaplanowana jest na przyszły rok.

— Jestem przekonana, że tak udane zdjęcia, to efekt pracy wielu osób. Bez dobrej współpracy z asystentkami rodzinnymi, koordynatorami projektu, osobami uczestniczącymi w szkoleniach i stażach naszych bohaterek nie moglibyśmy rozwinąć skrzydeł...I nasze doświadczenie, umiejętności zawodowe, a nawet psychologiczne mogłyby nie wystarczyć podczas wielu dni trudnych zdjęć. Bohaterki nam zaufały. I to było drugim — po udanej współpracy z przedstawicielami WUP i urzędu pracy w Jastrzębiu — powodem dla którego jest szansa na udane (po montażu) portrety uczestniczek projektu — podsumowuje Bożena Klimus.

Tuż za Wielkopolską i Mazowszem

Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie śląskim według stanu **na 31 października 2013 r.**

Obserwatorium Rynku Pracy

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w końcu października 2013 roku wyniosła 203 889 osób i była o 1 460 osób mniejsza niż w miesiącu poprzednim.

W powiatach widoczne było terytorialne zróżnicowanie stanu bezrobocia. Najwięcej osób zarejestrowanych jako bezrobotne notowano w Częstochowie (15 229 osób), Katowicach (11 304 osoby) oraz Bytomiu (11 097 osób). Na przeciwległym końcu listy rankingowej lokowały się powiaty o małej liczbie mieszkańców: bieruńsko-lędziński (1 606 osób), Żory (1 871 osób) oraz rybnicki (2 160 osób).

Według stanu na 31 października 2013 r. wysokość stopy bezrobocia w Śląskiem wynosiła 11,1% (kraj 13,0%). Nasze województwo

znajduje się na trzecim miejscu listy województw o najniższej wartości tego wskaźnika, tuż za Wielkopolską (9,3%) i Mazowszem (10,9%). Utrzymuje się duże zróżnicowanie natężenia bezrobocia w naszym regionie. W końcu września 2013 r. wysokość stopy bezrobocia w Katowicach wynosiła 5,4%. Na przeciwległej pozycji znajdował się powiat częstochowski, gdzie wysokość tego wskaźnika osiągnęła wartość 20,6%. Jak widać, powiat o najwyższej i najniższej stopie bezrobocia dzieliła we wrześniu 2013 r. różnica 15,2 pkt. proc. Jeżeli chodzi o podregiony, to w omawianym okresie najniższą stopę bezrobocia notowano w podregionie tyskim (7,1%) i katowickim (8,0%); potem kolejno w podregionie: rybnickim (9,8%), gliwickim (9,6%), bielskim (10,1%), sosnowieckim

(14,3%) oraz w bytomskim (15,5%). Najwyższą stopą bezrobocia charakteryzował się podregion częstochowski (15,7%)

W październiku 2013 roku w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego zarejestrowało się 26 976 osób (tzw. napływ¹), z czego 50,4% stanowiły kobiety. W odniesieniu do września br. liczba bezrobotnych, którzy zarejestrowali się w miesiącu sprawozdawczym nieznacznie spadła (o 74 osoby). W miesiącu sprawozdawczym rejestrowały się przede wszystkim osoby poprzednio pracujące (77,6%). Nadal do bezrobocia napływały osoby będące w okresie do 12 miesięcy od ukończenia nauki (określane jako absolwenci). W miesiącu sprawozdawczym zarejestrowało się 3 696 osób tej kategorii.

Główne składniki odpływu	Z ogółem do 25. roku życia		Z ogółem powyżej 50. roku życia		Z ogółem długotrwale bezrobotni			
	razem	kobiety	razem	kobiety	razem	kobiety		
Październik 2013 r.	Ogółem	Kobiety	razem	kobiety	razem	kobiety	razem	kobiety
Osoby wyłączone z ewidencji bezrobotnych	28 436	14 750	8 346	4 375	4 519	2 002	9 088	5 235
z tego z powodu:								
■ podjęcia pracy	12 746	7 074	3 383	1 866	1 616	661	3 634	2 214
■ w tym niesubsydiowanej	11 853	6 623	3 215	1 789	1 435	595	3 280	2 028
■ subsydiowanej	893	451	168	77	181	66	354	186
■ rozpoczęcia szkolenia	1 283	623	315	161	241	111	484	298
■ rozpoczęcia stażu	1 105	813	565	417	95	65	393	295
■ rozpoczęcia przygotowania zawodowego dorosłych	4	3	2	1	0	0	0	0
■ rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej	178	95	17	9	73	30	127	73
■ odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy	478	231	188	106	76	24	172	87
■ niepotwierdzenia gotowości do pracy	9 238	3 878	2 836	1 157	1 200	464	3 098	1 538
■ dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	1 063	783	303	199	183	125	440	332

11,0%

STOPA BEZROBOCIA W ŚLĄSKIM

13,0%

STOPA BEZROBOCIA W POLSCE

Liczba wyłączeń w omawianym okresie wyniosła 28 436 osób (tzw. odpływ²). W porównaniu do poprzedniego miesiąca sprawozdawczego liczba ta jest większa o 1 443 osoby. Największą grupę „odpływu” stanowili bezrobotni, którzy podjęli pracę – 12,7 tys. (44,8%), w tym przede wszystkim pracę nie-subsydiowaną – 11,9 tys. (93,0% wszystkich wyłączonych z tytułu rozpoczęcia zatrudnienia). Kolejną grupą to osoby, które nie potwierdziły gotowości do pracy – 9,2 tys. (32,5%). Dokładne dane dotyczące przyczyn wyłączeń w październiku 2013 r. przedstawiono w tabeli.

Według stanu na 31.10.2013 r. największą grupą osób będących w trakcie odbywania aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu byli: odbywający staż – 8 238 osób oraz odbywający prace społecznie użyteczne – 2 686 osób. Szkolenie odbywało 1 069 osób. Przy robotach publicznych zatrudnionych było 819 osób, natomiast przy pracach interwencyjnych 659 osób. Stosunkowo rzadko osoby pozostające poza zatrudnieniem odbywały przygotowanie zawodowe dorosłych – 32 osoby.

Bezrobotni uprawnieni do zasiłku stanowili 13,6% ogółu zarejestrowanych (27 799 osób). W porównaniu do stanu z września 2013 r.

liczba beneficjentów zasiłku spadła o 577 osób.

W przypadku osób bezrobotnych zamieszkujących tereny wiejskie sytuacja przedstawiała się następująco: w miesiącu sprawozdawczym zanotowano „napływ” do tej kategorii 5 670 osób (w tym 2 851 kobiet), „odpływ” wyniósł 5 757 osób. W konsekwencji w końcu października br. w rejestrach pozostawało 44 555 bezrobotnych zamieszkałych na terenach wiejskich, co stanowiło 21,9% ogółu.

W październiku 2013 r. do powiatowych urzędów pracy zgłoszono 9 182 informacje o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej³. W końcu miesiąca do dyspozycji bezrobotnych i poszukujących pracy pozostawało 8 325 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. W miesiącu październiku br. zgłoszono 8 158 propozycji zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. W odniesieniu do poprzedniego miesiąca liczba ta była niższa o 4,6% (wrzesień 2013 r. – 8 554).

W październiku 2013 roku zamiar dokonania zwolnień grupowych zgłosiło 9 zakładów pracy, w liczbie 1 069 osób. W omawianym okresie sprawozdawczym w wyniku zwolnień grupowych dokona-

DOKOŃCZENIE NA STR. 22

Liczba bezrobotnych w układzie podregionów i powiatów

Podregion bielski	27 686
Bielski	5 582
Cieszyński	7 542
Żywiecki	8 501
m. Bielsko-Biała	6 061
Podregion bytomski	23 491
Lubliniecki	3 513
Tarnogórski	5 986
m. Bytom	11 097
m. Piekary Śląskie	2 895
Podregion częstochowski	33 945
Częstochowski	9 222
Kłobucki	4 489
Myszkowski	5 005
m. Częstochowa	15 229
Podregion gliwicki	19 251
Gliwicki	3 659
m. Gliwice	7 409
m. Zabrze	8 183
Podregion katowicki	29 111
m. Chorzów	4 956
m. Katowice	11 304
m. Mysłowice	2 822
m. Ruda Śląska	4 393
m. Siemianowice Śląskie	3 217
m. Świętochłowice	2 419
Podregion rybnicki	21 309
Raciborski	2 981
Rybnicki	2 160
Wodzisławski	5 702
m. Jastrzębie Zdrój	4 006
m. Rybnik	4 589
m. Żory	1 871
Podregion sosnowiecki	36 591
Będziński	8 152
Zawierciański	7 511
m. Dąbrowa Górnicza	6 859
m. Jaworzno	3 195
m. Sosnowiec	10 874
Podregion tyski	12 505
Mikotowski	3 335
Pszczynski	3 173
Bieruńsko-lędziński	1 606
m. Tychy	4 391

Ponad połowa bezrobotnych to panie

W populacji bezrobotnych województwa śląskiego przeważają kobiety. Według sta-

nu na 31 października 2013 r. bezrobotne panie w liczbie 110 524 stanowiły

54,2% ogółu zarejestrowanych (miesiąc wcześniej analogiczny udział wyniósł – **54,4%**).

5,4%

**TYLE WYNOSI STOPA BEZROBOCIA
W KATOWICACH. JEST NAJNIŻSZA W CAŁYM
WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM**

DOKOŃCZENIE ZE STR. 21

nych przez 13 przedsiębiorstw zatrudnienie utraciły 202 osoby.

Wśród kategorii bezrobotnych, których ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy kwalifikuje do będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy najliczniejszymi grupami byli: bezrobotni nie posiadający wykształcenia średniego, długotrwale bezrobotni oraz bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych. Dokładne dane dotyczące osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy obrazujące zmiany zachodzące na przestrzeni miesiąca zawarto w poniższej tabeli.

W rejestrach powiatowych urzędów pracy w końcu października br. znajdowało się 10 585 osób, które były w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki, tj. 5,2% ogółu (w tym 2 761 osób, które ukończyły szkołę wyższą, do 27 roku życia). W ujęciu miesięcznym liczba bezrobotnych absolwentów wzrosła o 891 osób.

W miesiącu sprawozdawczym 965 osób rozpoczęło udział w działaniach realizowanych w ramach projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. W grupie tej większość uczestniczyła w projektach systemowych realizowanych przez po-

wiatowe urzędy pracy – 643 beneficjentów.

W miesiącu sprawozdawczym dla 6 090 osób bezrobotnych (w tym 3 193 kobiet) przygotowano indywidualny plan działania. W końcu miesiąca sprawozdawczego 86 103 osoby bezrobotne (w tym: 56,8% kobiet) realizowało IPD.

W końcu października 2013 roku w rejestrach powiatowych urzędów pracy w województwie śląskim odnotowano 5 253 osoby poszukujące pracy, o 11 osób mniej niż przed miesiącem. ■

OBSERWATORIUM RYNKU PRACY,
KATOWICE, 12.11.2013 R.

1 Napływ do bezrobocia przedstawia liczbę bezrobotnych, którzy w danym okresie sprawozdawczym (np. miesiącu) zostali zarejestrowani w urzędach pracy. W liczbie tej uwzględniane są osoby rejestrujące się po raz pierwszy bądź po raz kolejny. W grupie bezrobotnych nowo rejestrujących się możemy wyróżnić osoby napływające z zatrudnienia stałego, po udziale w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu oraz osoby napływające do bezrobocia z bierności zawodowej.

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

3 w sprawozdawczości obowiązującej do 2009 roku były to oferty pracy.

Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy	* 30.09.2013 r.		31.10.2013 r.	
	liczba	udział w ogółem (%)	liczba	udział w ogółem (%)
do 25 roku życia	34 448	16,8	34 229	16,8
długotrwale bezrobotni	99 086	48,3	99 419	48,8
kobiety, które po urodzeniu dziecka nie podjęły zatrudnienia	22 495	20,1**	22 411	20,3**
powyżej 50 roku życia	51 556	25,1	51 545	25,3
bez kwalifikacji zawodowych	60 789	29,6	60 017	29,4
bez doświadczenia zawodowego	47 818	23,3	47 562	23,3
bez wykształcenia średniego	113 264	55,2	112 864	55,4
samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia	21 200	10,3	21 024	10,3
bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia	5 487	2,7	5 554	2,7
bezrobotni niepełnosprawni	12 267	6,0	12 384	6,1
po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego	305	0,1	301	0,1
Liczba bezrobotnych ogółem	205 349		203 889	

* dane liczbowe oraz odsetki nie sumują się, gdyż jeden bezrobotny może kwalifikować się do kilku kategorii równocześnie;

** wśród ogółu bezrobotnych kobiet.

AKCJA

Współpraca się opłaca,
czyli śląskie sprawniej

FOT. ARCHIWUM UM WŚL

Praca w teatrze, w klubie muzycznym czy radiu, to dla wielu niepełnosprawnych niedoścignione marzenie, za którym trudno podążać. Uczestnicy akcji „Śląskie sprawniej” udowodnili, że warto poszukiwać swojego miejsca na rynku pracy. Dawid, Piotrek i Jurek dali się poznać podczas konferencji „Współpraca się opłaca, czyli śląskie sprawniej”, zorganizowanej 27 listopada 2013 r. przez Wydział Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego w katowickim Kinoteatrze Rialto. Punktem wyjścia do dyskusji były etiudy filmowe, które panowie nagrali podczas spędzania jednego dnia w wymarzonej miejscowości – ich wrażenia mogliśmy skonfrontować ze stereotypami na temat pracujących niepełnosprawnych. Warto dodać, że akcja zmobilizowała także pracodawców do nowego spojrzenia na ich kompetencje. Podczas spotkania zaprezentowano również etapy realizacji projektu „Śląskie sprawniej – wsparcie osób niepełnosprawnych w aktywizacji zawodowej”.

KONKURS

Najlepsza
inwestycja
w człowieka

Konkurs „Dobre praktyki EFS 2013” rozstrzygnięty – spośród 83 zgłoszeń nadesłanych przez projektodawców oraz instytucje pośredniczące, 7 projektów uzyskało tytuł „Najlepsza inwestycja w człowieka 2013”. Kryteria, jakie brano pod uwagę przy ocenie dotyczyły m.in. grup docelowych, kompleksowości wsparcia, efektów realizacji projektu, jego trwałości po zakończeniu realizacji. Z nadesłanych na tegoroczny konkurs projektów, jury zgodnie z regulaminem przyznało następujące nagrody: jedną projektowi zgłoszonemu do konkursu przez IP/IPII, która trafiła do WUP w Krakowie za projekt „Konserwator – program aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia” oraz dwie nagrody projektom nadesłanym do konkursu przez projektodawców dla Centrum Integracji Społecznej we Wrocławiu oraz Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Czarnej Dąbrówce.

LICZBY

Więcej ofert pracy

Pracodawcy zgłosili w listopadzie **55 tys. ofert pracy na terenie całego kraju**. To o **12% więcej** niż przed rokiem – poinformowało Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Stopa bezrobocia na koniec listopada wyniosła **13,2%**. W województwie śląskim pracodawcy zgłosili w listopadzie **6951 wolnych miejsc pracy**, tymczasem w analogicznym okresie 2012 r. **6 321 ofert**. Warto zaznaczyć, że w końcu listopada w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego zarejestrowanych było **206 837 bezrobotnych**. W stosunku do poprzedniego miesiąca liczba bezrobotnych **wzrosła o 2 948 osób** (rok wcześniej, w listopadzie 2012 r. odpowiednio **wzrost o 6 459 osób**).

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 zylko4media Tomasz Żyłko,
tel. 691801748, skype: zylko4media
e-mail: rynekpracy@zylko4media.com

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



Wspieramy bezrobotnych i poszukujących pracy, promujemy przedsiębiorczość, udzielamy wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice, tel. 32 757 33 60, 32 757 33 01, www.wup-katowice.pl, mail: wup@wup-katowice.pl

Filia w Bielsku-Białej, ul. Piastowska 40, 43-300 Bielsko-Biała, tel. 33 813 62 43, mail: bielsko@wup-katowice.pl

Filia w Częstochowie, al. Niepodległości 20/22, 42-200 Częstochowa, tel. 34 363 38 61, 34 363 40 51, mail: czestochowa@wup-katowice.pl

2014

Styczeń

Nd	5	12	19	26	
Pon	6	13	20	27	
Wt	7	14	21	28	
Śr	1	8	15	22	29
Czw	2	9	16	23	30
Pt	3	10	17	24	31
Sob	4	11	18	25	

Luty

Nd	2	9	16	23
Pon	3	10	17	24
Wt	4	11	18	25
Śr	5	12	19	26
Czw	6	13	20	27
Pt	7	14	21	28
Sob	1	8	15	22

Marzec

Nd	2	9	16	23	30
Pon	3	10	17	24	31
Wt	4	11	18	25	
Śr	5	12	19	26	
Czw	6	13	20	27	
Pt	7	14	21	28	
Sob	1	8	15	22	29

Kwiecień

Nd	6	13	20	27	
Pon	7	14	21	28	
Wt	1	8	15	22	29
Śr	2	9	16	23	30
Czw	3	10	17	24	
Pt	4	11	18	25	
Sob	5	12	19	26	

Maj

Nd	4	11	18	25	
Pon	5	12	19	26	
Wt	6	13	20	27	
Śr	7	14	21	28	
Czw	1	8	15	22	29
Pt	2	9	16	23	30
Sob	3	10	17	24	31

Czerwiec

Nd	1	8	15	22	29
Pon	2	9	16	23	30
Wt	3	10	17	24	
Śr	4	11	18	25	
Czw	5	12	19	26	
Pt	6	13	20	27	
Sob	7	14	21	28	

Lipiec

Nd	6	13	20	27	
Pon	7	14	21	28	
Wt	1	8	15	22	29
Śr	2	9	16	23	30
Czw	3	10	17	24	31
Pt	4	11	18	25	
Sob	5	12	19	26	

Sierpień

Nd	3	10	17	24	31
Pon	4	11	18	25	
Wt	5	12	19	26	
Śr	6	13	20	27	
Czw	7	14	21	28	
Pt	1	8	15	22	29
Sob	2	9	16	23	30

Wrzesień

Nd	7	14	21	28	
Pon	1	8	15	22	29
Wt	2	9	16	23	30
Śr	3	10	17	24	
Czw	4	11	18	25	
Pt	5	12	19	26	
Sob	6	13	20	27	

Październik

Nd	5	12	19	26	
Pon	6	13	20	27	
Wt	7	14	21	28	
Śr	1	8	15	22	29
Czw	2	9	16	23	30
Pt	3	10	17	24	31
Sob	4	11	18	25	

Listopad

Nd	2	9	16	23	30
Pon	3	10	17	24	
Wt	4	11	18	25	
Śr	5	12	19	26	
Czw	6	13	20	27	
Pt	7	14	21	28	
Sob	1	8	15	22	29

Grudzień

Nd	7	14	21	28	
Pon	1	8	15	22	29
Wt	2	9	16	23	30
Śr	3	10	17	24	31
Czw	4	11	18	25	
Pt	5	12	19	26	
Sob	6	13	20	27	