

PROJEKTY:

Jak pomóc niepełnosprawnym na współczesnym rynku pracy ■ 10-11 ■

31 lipca w Katowicach odbyło się podsumowanie współpracy ponadnarodowej w ramach projektu „Wiedza i praktyka kluczem do skutecznej pomocy bezrobotnym osobom niepełnosprawnym”. Dofinansowanie w jego ramach wyniosło 962 717 zł.



Bez ruszania się z domu trafiasz do grona osób z różnych zakątków kraju, a nawet świata, uczestnicząc w szkoleniu pod okiem wykładowców, zadając pytania i zdobywając wiedzę. Webinarium staje się coraz skuteczniejszym i wygodniejszym sposobem podnoszenia kwalifikacji. ■ str. 21



Śląskie.

Pozytywna energia



Rozmowa z Kazimierzem Karolczakiem, członkiem Zarządu Województwa Śląskiego ■ str. 6-7

SŁOWEM WSTĘPU 3**PROJEKTY WUP**

Aktywizacja i integracja – nowe możliwości wsparcia osób bezrobotnych 4-5

Rekordowa ilość nadesłanych wniosków 5

ROZMOWA

Kazimierz Karolczak: W młodych ludziach są pomysły, determinacja i pasja 6-7

WYDARZENIE

Europejski Dzień Pracy – Polska 2015 / European Job Day – Poland 2015 8-9

PROJEKTY

Wciąż nieobecni na rynku pracy 10-11

STRATEGIA

Ponad 26 mln zł na aktywizację 2,2 tys. bezrobotnych 12

Spotkał się zespół ds. restrukturyzacji górnictwa 12-13

WSPARCIE BLISKO CIEBIE

Inwestycje w dojrzałych pracownikach 14-15

Barometr zawodów – nowy drogowskaz na rynku pracy 16-17

RYNEK PRACY

Trendy na europejskim rynku pracy w perspektywie lat 2015-2020 18-19

Podmiotowe Systemy Finansowania – nowy system dystrybucji środków 20

NOWOŚCI

Kursy „na żywo” w cyberprzestrzeni 21

ŚLĄSKIE W LICZBACH

Na drugim miejscu w Polsce 22-23

RYNEK PRACY

Biuletyn Informacyjny
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach

Wydawca:

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

Kontakt:

Arkadiusz Kaczor, rzecznik prasowy, tel. 32 757 33 07,
e-mail: akaczor@wup-katowice.pl, www.wup-katowice.pl

Realizacja:

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

Projekt graficzny:

Piotr Żylko, WorkPress, www.workpress.pl

Nasza liczba:**8,6**

procent – tyle wynosi
stopa bezrobocia
w województwie śląskim

Reprezentacja młodych przedsiębiorców z Polski na globalnym szczycie w Stambule

W dniach 7-9 września odbyła się w Stambule konferencja G20 Young Entrepreneurs' Alliance, globalny szczyt młodych przedsiębiorców. Turcja przewodniczy w tym roku państwom z grupy G20 i stąd też spotkanie młodych przedsiębiorców odbyło się właśnie w tym kraju. Młodych przedsiębiorców z Polski reprezentowało Forum Młodych Przedsiębiorców z Regionalnej Izby Gospodarczej w Katowicach. Wspierał ich Śląski Urząd Marszałkowski, który był również obecny na szczycie w osobie Kazimierza Karolczaka, członka Zarządu Województwa Śląskiego, odpowiedzialnego za rozwój współpracy międzynarodowej. Polska reprezentacja poleciała w składzie: Przemysław Grzywa, Tomasz Zjawiony i Janusz Dramski z Regionalnej Izby Gospodarczej w Katowicach.

– *Kształt globalnej gospodarki jest dzisiaj jednym z kluczowych elementów określających kierunki prowadzenia polityk wewnętrznych i zewnętrznych każdego państwa na świecie. Tym istotniejsze jest włączanie w te procesy młodych przedsiębiorców. Jestem przekonany, że polska reprezentacja miała istotny wkład w wypracowanie wspólnych wniosków, wnosząc do dyskusji wiele ciekawych wątków* – powiedział Kazimierz Karolczak, członek Zarządu Województwa Śląskiego.

G20 Young Entrepreneurs' Alliance (G20 YEA) jest globalną siecią ponad 500 tys. młodych przedsiębiorców, którzy tworzą ponad 10 mln miejsc pracy. W tym roku kilkuset z nich spotyka się w Stambule, tradycyjnie na miesiąc przed spotkaniem G20, w kraju, który przewodniczy grupie. Początek tych spotkań datuje się na rok 2009, gdy młodzi przedsiębiorcy spotkali się po raz pierwszy we Włoszech. Kolejne spotkania odbyły się w: Kanadzie, Francji, Meksyku, Rosji i Australii. Każde spotkanie zakończone jest oficjalnym stanowiskiem, które przedstawiane jest liderom G20 oraz globalnym organizacjom i instytucjom, podkreślając rolę młodej przedsiębiorczości w budowie gospodarek jutra.



Kolejny numer biuletynu „Rynek Pracy” oddajemy w Państwa ręce w czasie gorącej dyskusji nad przyszłością branży górniczej i nowym kształtem Kompanii Węglowej. Starając się na bieżąco monitorować to, co dzieje się w tym sektorze, po raz kolejny zaprosiliśmy przedstawicieli spółek górniczych, instytucji rynku pracy oraz jednostek pomocowych, aby zdefiniować obecną sytuację i w razie potrzeby zastosować instrumenty, jakie leżą w naszych kompetencjach. Z posiedzenia Regionalnego Zespołu ds. Restrukturyzacji w Górnictwie wynika jednak, że sytuacja nie jest tak zła, jak spodziewaliśmy się jeszcze na początku roku. Potwierdzili to zarówno przedstawiciele górniczych spółek, jak i dyrektorzy powiatowych urzędów pracy. Po więcej szczegółów odsyłam do relacji ze spotkania, jakie odbyło się pod koniec lipca w katowickim WUP-ie.

Niemniej istotne jest zaproszenie do internetowych targów pracy, które odbędą się 22 października. Wydarzenie pod nazwą European Job Day – Poland 2015, będzie jednym z pierwszych tego typu, biorąc pod uwagę, że targi odbędą się całkowicie on-line. Podkreślić należy również skalę, ponieważ w przedsięwzięcie zaangażowało się pięć wojewódzkich urzędów pracy: z Katowic, Krakowa, Opola, Poznania oraz Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu. Nasza jednostka będzie ogólnopolskim koordynatorem targów.

Polecam także rozmowę z Kazimierzem Karolczakiem, członkiem Zarządu Województwa Śląskiego, w której podsumowuje między innymi zakończony niedawno projekt „Kierunek przedsiębiorczość” oraz odnosi się do bieżącej sytuacji na śląskim rynku pracy.

Ciekawy jest także tekst o „Barometrze zawodów” – projekcie zrealizowanym przez Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji. Piszemy w nim o zasadach badania, o realizacji projektu i o tym, że w tej chwili WUP-y z kraju przymierzają się do wprowadzenia tego modelu u siebie. To o tyle istotne, że ma on zastąpić nieco już archaiczny rejestr zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Nasza jednostka już rozpoczęła pierwsze spotkania z PUP-ami.

Poza tym w niniejszym numerze nie zabraknie tematów związanych z aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych, funduszami europejskimi, szansami, jakie daje Krajowy Fundusz Szkoleniowy, oraz trendami na polskim i europejskim rynku pracy.

Serdecznie pozdrawiając, życzę wszystkim miłej lektury!

Grzegorz Sikorski

Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Katowicach

Aktywizacja i integracja – nowe możliwości wsparcia osób bezrobotnych

7 sierpnia br. zakończył się pierwszy cykl zajęć przeprowadzonych w Piekarach Śląskich w ramach **Programu Aktywizacja i Integracja (PAI)**, realizowanego we współpracy pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy w Piekarach Śląskich, Miejskim Ośrodkiem Pomocy Rodzinie w Piekarach Śląskich oraz Zakładem Gospodarki Mieszkaniowej. **Wsparcia metodycznego udzielił Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach.**

Program Aktywizacja i Integracja jest jednym z instrumentów rynku pracy, służącym wsparciu osób bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia. Do udziału w PAI kierowane są osoby zarejestrowane w urzędzie pracy, dla których ustalono III profil pomocy, korzystające ze świadczeń pomocy społecznej, w szczególności realizujące kontrakt socjalny. Osoby skierowane do PAI objęte są pakietem dedykowanych dla nich działań: z zakresu aktywizacji zawodowej w ramach prac społecznie użytecznych oraz w zakresie integracji społecznej.

W wyniku dotychczas podjętych działań opracowano program zajęć grupowych dla odbiorców PAI, który po zakończeniu całości wsparcia może być wykorzystywany podczas realizacji kolejnych edycji. Zaplanowano ponadto cykl szkoleń mających na celu rozwój kompetencji pracowników MOPR w zakresie pracy

z grupą oraz grupowego poradnictwa zawodowego.

Uczestnikami PAI w Piekarach Śląskich były osoby długotrwale bezrobotne korzystające z pomocy MOPR. Zgodnie z założeniami programu, w przeciągu 2 miesięcy miały one możliwość wzięcia udziału w pracach społecznie użytecznych oraz uczęszczania na zajęcia podzielone na 4 bloki tematyczne: samoocena, odpowiedzialność, komunikacja interpersonalna oraz zagrożenia w funkcjonowaniu społecznym i doskonalenie kompetencji społecznych.

Zgodnie z informacjami uzyskanymi od pracowników MOPR, w aspekcie funkcjonowania na rynku pracy, uczestnicy podkreślali szczególnie wzrost umiejętności posługiwania się komputerem w celu poszukiwania pracy przez internet (z 36% do 71%) oraz umiejętności poprawnego przygotowania życiorysu zawodowego (z 47% do 75%). Nieco niżej oceniano poprawę umiejętności w zakresie sto-

MONIKA ŁYŻWIŃSKA, WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KATOWICACH:

Uczestnicy programu przez dwa miesiące oprócz wspomnianych bloków tematycznych brali również udział w zajęciach z autoprezentacji w rozmowie kwalifikacyjnej, motywacji w osiąganiu celów oraz nauki obsługi komputera, w tym obsługi edytora tekstu i skrzynki internetowej.



JOLANTA BUCHTA, WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KATOWICACH:

Podsumowując dotychczasowe działania związane z realizacją PAI należy podkreślić pozytywny odbiór przedsięwzięcia przez uczestników oraz zauważalne korzyści w postaci wzmocnienia kompetencji i postaw, niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania w życiu społecznym i zawodowym, a w konsekwencji zmniejszenie poziomu oddalenia od rynku pracy. Warto również zauważyć, że korzyści i efekty wdrażanych rozwiązań dotyczą nie tylko samych osób bezrobotnych, lecz również instytucji współpracujących w realizacji programu, stanowiąc ważny element kształtowania polityki społecznej.



fot. MOPR Piekary Śląskie

Rekordowa ilość nadesłanych wniosków

420 wniosków konkursowych wpłynęło w ramach naboru do poddziałania 1.2.1 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Konkurs ten, ogłoszony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, cieszył się zatem największą popularnością spośród innych tego typu w Polsce. Choć do rozdysponowania jest 45 237 629,00 zł, łączna wartość nadesłanych wniosków to prawie 520 mln zł!

Niezależnie od tego trwają nabory wniosków do Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego 2014-2020. Istotny jest fakt, iż nabór wniosków w konkursach na dofinansowanie w ramach tego programu, wdrażanych przez Wojewódzki Urząd Pracy Katowicach, odbywa się w formie elektronicznej.

W celu wsparcia potencjalnych beneficjentów ogłoszonych konkursów, WUP w Katowicach opublikował Instrukcję podpisywania wniosku o dofinansowanie w SEKAP za pomocą profilu zaufanego ePUAP oraz podpisu niekwalifikowanego CC SEKAP.

Arkadiusz Kaczor

DAGMARA SOSZYŃSKA-LISIAKIEWICZ, NACZELNIK WYDZIAŁU WYBORU PROJEKTÓW EFS.

– Świadczy to o sporym zainteresowaniu tematem funduszy europejskich. Wnioski składały do nas firmy z całej Polski, zainteresowane wsparciem mieszkańców województwa śląskiego. W tej chwili trwają prace Komisji Oceny Projektów, która weryfikuje wnioski.



Na stronie <http://efs.wup-katowice.pl/newsy/podpisywanie-elektroniczne-wnioskow-w-rpo-wsl-2014-2020> w specjalnym załączniku przedstawiono krok po kroku ścieżkę postępowania na platformie SEKAP w celu podpisania wniosku za pomocą profilu zaufanego ePUAP lub za pomocą posiadanego certyfikatu CC SEKAP, wysyłkę wniosku do WUP, aż po odebranie Urzędowego Poświadczenia Odbioru.

sowania technik komunikacyjnych w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej (z 57% do 75%), analizowania swoich umiejętności, zainteresowań i zdolności w celu zwiększenia szans na zatrudnienie (z 61% do 79%) oraz autoprezentacji (z 68% do 79%).

W obszarze funkcjonowania społecznego odpowiedzi uczestników wskazują na zwiększenie poziomu motywacji do działania, lepsze radzenie sobie z emocjami, wzrost umiejętności postępowania w sytuacjach konfliktowych i ich rozwiązywania oraz adaptowania się do nowego otoczenia i nowych sytuacji. Natomiast na podobnym poziomie pozostały umiejętności budowania relacji i utrzymania więzi emocjonalnych z innymi ludźmi, stawiania sobie celów i ich osiągania, a także pracy w zespole.

Podjęte działania spotkały się z pozytywnym odbiorem ze strony uczestników programu. Ich zaangażowanie i deklarowana chęć dalszej współpra-

cy przyczyniły się do podjęcia kroków w celu przedłużenia realizacji PAI na kolejne 2 miesiące. Podobnie jak w przypadku pierwszej edycji pakiet działań obejmowałby: prace społecznie użyteczne oraz integrację społeczną. Program stanowiłby kontynuację i pogłębienie podjętej problematyki, pod kątem potrzeb i oczekiwań wyrażonych przez uczestników podczas spotkania podsumowującego pierwszą część.

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach opracował również cykl szkoleń, mających na celu przygotowanie pracowników MOPR do samodzielnej realizacji PAI w kolejnych latach. Proponowane szkolenia koncentrują się na rozwoju kompetencji uczestników w zakresie pracy z grupą oraz grupowego poradnictwa zawodowego. Szkolenia prowadzone są przez pracowników CMPZ Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.

Monika Łyżwińska,
Jolanta Buchta

W młodych ludziach są pomysły, determinacja i pasja

Z **KAZIMIERZEM KAROLCZAKIEM**, członkiem Zarządu Województwa Śląskiego, rozmawia Arkadiusz Kaczor.

Panie marszałku, kiedy rozmawialiśmy blisko pół roku temu, sytuacja na rynku pracy w województwie śląskim była optymistyczna. Jak należałoby o niej powiedzieć w tej chwili?

Trzeba powiedzieć, że jest jeszcze lepsza. Od początku roku notujemy spadek stopy bezrobocia w naszym województwie. Wskaźnik po pierwszym półroczu na poziomie 8,6 proc. powoduje, że Śląskie znajduje się wśród najlepszych pod tym względem. Lepsza od nas jest jedynie Wielkopolska, gdzie zanotowano stopę bezrobocia wysokości 6,9 proc. Takie informacje są bardzo budujące, ponieważ świadczą o ożywieniu na rynku pracy oraz o tym, że sytuacja firm i przedsiębiorstw jest na tyle stabilna, że nie jest konieczna redukcja zatrudnienia. Trzeba dodać w tym kontekście, że w ostatnim czasie w naszym województwie obyło się bez większych zwolnień grupowych. To również pozytywnie wpływa na sytuację na rynku pracy.

Jednak czekamy cały czas na to, co będzie się działo z branżą górniczą.

Bardzo dokładnie monitorujemy sytuację. Póki co, jak wynika z ostatniego posiedzenia Regionalnego Zespołu ds. Restrukturyzacji w Górnictwie, nie jest tak źle, jak wszyscy się spodziewaliśmy. *(Więcej o spotkaniu zespołu można przeczytać na stronach 12-13).* Zasadniczy wniosek na podstawie wystąpień przedstawicieli spółek górniczych jest taki, że do końca roku nie powinno dziać się nic,



Zasadniczy wniosek na podstawie wystąpień przedstawicieli spółek górniczych jest taki, że do końca roku nie powinno dziać się nic, co w sposób drastyczny destabilizowałoby sytuację na rynku pracy.

co w sposób drastyczny destabilizowałoby sytuację na rynku pracy. Niemniej restrukturyzacja branży trwa i trzeba trzymać cały czas rękę na pulsie, aby móc w razie potrzeby odpowiednio wcześniej interweniować. Dlatego też tak istotne są cykliczne spotkania zespołu ds. restrukturyzacji górnictwa.

To chyba szczególnie istotne dla młodych ludzi, którzy będą stawiać swoje pierwsze kroki na rynku pracy. Co należałoby im poradzić? Jak wybierać zawody, aby w przyszłości uniknąć rozczarowań?

To bardzo trudne pytanie, ponieważ obecnie rynek pracy jest dynamiczny i wymaga od pracowników sporej elastyczności. Kluczową rolę będzie tu odgrywało dopasowanie kształcenia, w tym kształcenia zawodowego, do realiów rynkowych i położenie większego nacisku na praktyczną naukę zawodu.

Są jednak zestawienia, które wskazują potencjalnie poszukiwane zawody.

Owszem, to tzw. Barometr zawodów. Projekt, do któ-

rego przystępuje również Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, polegający na jakościowym badaniu, mającym wskazać grupę zawodów deficytowych, nadwyżkowych oraz tych, w których występuje względna równowaga między popytem a podażą. Narzędzie jest przydatne dla ekspertów zajmujących się rynkiem pracy w publicznych służbach zatrudnienia i nie tylko. Systematyzuje wiedzę na temat zapotrzebowania na lokalnych rynkach pracy, a także szkoleń przydatnych dla pracowników. To także wiedza dla samych pracowników, jakie kompetencje przydałyby się do wzmocnienia swojej pozycji na rynku pracy.

Przedsiębiorczość to bliski Panu temat. Jak Pan oceni jej zakres w naszym województwie?

Ostatnio miałem okazję patronować konferencji, podsumowującej duży projekt o nazwie „Kierunek przedsiębiorczość”. Dzięki jego realizacji przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, w partnerstwie z 30 powiatowymi urzędami pracy, udało się za blisko 35 milio-



Od początku roku notujemy spadek stopy bezrobocia w naszym województwie. Wskaźnik po pierwszym półroczu na poziomie 8,6 proc. powoduje, że Śląskie znajduje się wśród najlepszych pod tym względem.



Rynek pracy jest dynamiczny i wymaga od pracowników sporej elastyczności. Kluczową rolę będzie tu odgrywało dopasowanie kształcenia, w tym kształcenia zawodowego, do realiów rynkowych i położenie większego nacisku na praktyczną naukę zawodu.



nów złotych otworzyć i z powodzeniem prowadzić własną działalność gospodarczą 1220 bezrobotnym mieszkańcom województwa śląskiego. Liczby mówią tu same za siebie. Projektu o takiej skali dawno nie było. Co istotne, pokazuje on wysoki stopień przedsiębiorczości wśród mieszkańców województwa.

Co należałoby podkreślić, jakie działania uwypuklić, aby takie projekty były skuteczne?

Trzeba zwrócić uwagę, że czym innym są środki przyznawane na start, a czym innym merytoryczne wsparcie, pozwalające wskazać przyszłym przedsiębiorcom, jak właściwie prowadzić własną działalność. Kluczową rolę pełni tu pakiet szkoleń, co zresztą podkreślali uczestnicy projektu „Kierunek przedsiębiorczość”.

Do tego należałoby dodać jeszcze motywację uczestników?

O tę motywację jestem spokojny. Przysłuchując się prezentacjom dobrych praktyk, kiedy uczestnicy opowiadali o swoich działalnościach, widziałem przede wszystkim pomysł, determinację i pasję. A to podstawa. Cieszy fakt, że w sporej części są to młodzi, kreatywni ludzie, którzy nie boją się realizować swoich zamierzeń. Stąd bardzo różny profil otwartych działalności, także nietypowych, jak ceramika artystyczna, ręczny wyrób produktów ze skór, przygotowanie samochodów do wyścigów off-roadowych, a nawet renowacja starych wag. W części inicjatyw widać bardzo silne przywiązanie do tradycji i wartości kulturowych naszego regionu.

Europejski Dzień Pracy – Polska 2015 / European Job Day – Poland 2015

Rozwój usług internetowych sprawił, że na przestrzeni ostatnich lat proces poszukiwania pracy zmienił się diametralnie. Pracodawcy znacznie chętniej zamieszczają ogłoszenia o pracę na portalach poświęconych pracy, niż w papierowych wydaniach gazet, i trudno już sobie wyobrazić proces rekrutacji bez złożenia aplikacji w sprawie pracy przez internet.

Popularność usług internetowych wśród społeczeństwa sprawiła, że Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej zarekomendował konieczność maksymalnego wykorzystania narzędzi internetowych w realizacji działań sieci EURES.

EURES (EUROpean Em-ployment Services) jest siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia (urzędów pracy) oraz innych uprawnionych podmiotów z państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii, działającą pod egidą Komisji Europejskiej. Europejskie Służby Zatrudnienia – EURES świadczą usługi z zakresu unijnego pośrednictwa pracy oraz doradztwa z zakresu mobilności pracowników, w tym informowania nt. warunków życia i pracy w państwach członkowskich.

Komisja Europejska stworzyła platformę internetową, która umożliwi członkom sieci EURES organizowanie internetowych targów pracy o charakterze międzynarodowym.

Pięć wojewódzkich urzędów pracy: z Katowic, Kra-

kowa, Opola, Poznania oraz Wałbrzycha zaplanowało organizację targów on-line, pod nazwą Europejski Dzień Pracy – Polska 2015 (European Job Day – Poland 2015).

Targi odbędą się **22 października 2015 r. w godzinach od 10.00 do 16.00 na platformie <http://www.european-jobdays.eu/en/poland2015>**. Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach pełni rolę koordynatora wydarzenia.

Jak to działa?

Pracodawcy z państw UE/EOG, zainteresowani zatrudnieniem pracowników z Polski, mają możliwość założenia konta wystawcy, który jest wirtualnym odpowiednikiem stoiska, jakie możemy spotkać podczas targów stacjonarnych. Pracodawca przygotowuje opis firmy, ma także możliwość zamieszczenia swojego logo oraz wideo na temat swojej działalności, a co najważniejsze – konkretnych ofert pracy.

Osoby poszukujące zatrudnienia na około 2-4 tygodnie przed wydarzeniem mogą już przeglądać profile i ogłoszenia zamieszczane przez pracodawców. W celu złożenia swojej aplikacji powinny zarejestrować swoje konto (za-

O czym warto pamiętać?

Przygotuj CV w języku obcym, takim, w jakim spodziewasz się porozumiewać z zagranicznym pracodawcą. Możesz skorzystać z CV w formacie Europass, dostępnym na stronie: <http://europass.cedefop.europa.eu/> Podczas rejestracji konta osoby odwiedzającej wydarzenie, będzie można dołączyć ten dokument do swojego profilu. Przygotuj się do rozmów z pracodawcami jak do każdej innej rozmowy kwalifikacyjnej „na żywo”, zwłaszcza jeśli masz zamiar używać kamerki internetowej.

Pamiętaj, że pracodawcy zagraniczni w zdecydowanej większości nie znają języka polskiego, dlatego przygotuj się do rozmowy w języku obcym. Pomyśl, o co może zapytać pracodawca i przygotuj wcześniej odpowiedzi. Najczęściej zadawane pytania dotyczą motywów poszukiwania nowego zajęcia, powodów poszukiwania pracy za granicą w danym państwie, wcześniejszego doświadczenia zawodowego w kraju lub/i za granicą.

kładka register as a visitor) załączając CV.

W dniu targów, czyli 22 października 2015 r., między godziną 10.00 a 16.00 (CET) pracodawcy i osoby poszukujące pracy siedząc przy swoich komputerach w biurze czy domu mogą prowadzić indywidualne rozmowy poprzez chaty on-line. Pracodawca ma możliwość wysłania wybranym kandydatom zaproszenia do udziału w rozmowach,



ale osoby poszukujące pracy mogą także odwiedzić wirtualny pokój pracodawcy bez uprzedniego zaproszenia. Jeśli w pokoju chatowym będzie innych kandydat, wówczas należy uzbroić się w cierpliwość i chwilę poczekać na swoją kolej.

Czego potrzeba, aby odwiedzić targi on-line?

Wystarczy komputer z dostępem do internetu, zaleca się także posiadanie kamery internetowej, mikrofonu i słuchawek, aby móc swobodnie porozmawiać z danym wystawcą podczas indywidualnych rozmów on-line. Jeśli masz kłopot z dostępem do komputera i internetu, zapytaj w najbliższym powiatowym urzędzie pracy w miejscu zamieszkania, czy udostępni stoisko komputerowe w dniu wydarzenia. Pamiętaj, że nadal działa wiele kafejek internetowych, a w niektórych bibliotekach z internetu można skorzystać za darmo.

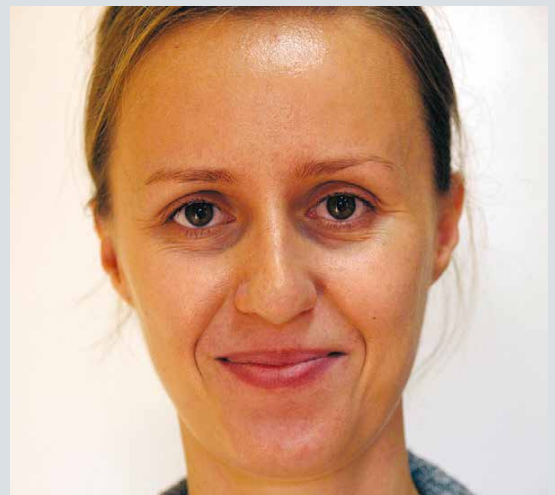
Czego jeszcze można spodziewać się podczas targów?

W dniu 22.10.2015 r. w godz. od 10.00 do 16.00 będzie

można obejrzeć prezentacje na temat warunków życia i pracy w wybranych państwach UE/EOG, a także posłuchać porad doradców zawodowych oraz dowiedzieć się czegoś więcej na temat zasad ubiegania się o zasiłek z tytułu bezrobocia, związanych z pracą za granicą. Prezentacjom będzie towarzyszył publiczny chat on-line na żywo. Oprócz pracodawców udział w wydarzeniu wezmą także zagraniczni doradcy EURES, którzy będą udzielać informacji o możliwościach podejmowania pracy w swoich państwach. Do udziału w tym wydarzeniu zostali zaproszeni także przedstawiciele krajowych i unijnych instytucji, których działalność jest związana z tematyką mobilności zawodowej oraz europejskim rynkiem pracy.

Aleksandra Kopczyk

**ALEKSANDRA KOPCZYK, WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY W KATOWICACH:**



Głównym celem przedsięwzięcia jest ułatwienie nawiązania kontaktu osób z Polski poszukujących zatrudnienia z pracodawcami z zagranicy, działającymi w następujących branżach: ICT, transport i logistyka, opieka medyczna, księgowość i finanse, branża metalowa, budownictwo, produkcja, hotelarstwo i gastronomia.

**Targi odbędą się 22 października 2015 r.
w godzinach od 10.00 do 16.00 na platformie
<http://www.europeanjobdays.eu/en/poland2015>.**

Wciąż nieobecni na rynku pracy

Niepełnosprawność ma wiele wymiarów i nie przesądza o wykluczeniu z życia społecznego czy rynku pracy, jednak takie kryterium – jako powód odrzucenia kandydatury w staraniu o posadę – podawane jest w naszym kraju najczęściej.

Z badań Instytutu Spraw Publicznych wynika, że aż 72% pracodawców decyduje się zatrudnić osoby niepełnosprawne ze względu na korzyści związane z niepłaceniem składki PFRON i uzyskanie dofinansowania zatrudnienia. Zaledwie 14% kieruje się wrażliwością bądź własnymi przeżyciami (np. choroba w rodzinie), natomiast dalej pojawia się misja, kultura organizacji – 8% przedsiębiorstw podąża za przyjętą od dawna na Zachodzie postawą firmy zaangażowanej i odpowiedzialnej społecznie.

To, co najczęściej blokuje samych pracodawców przed zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, to w dużej mierze są bariery architektoniczne i niedostosowana infrastruktura, a co za tym idzie także lęk przed ponoszeniem dodatkowych kosztów z tytułu dostosowania stanowisk pracy, niejasne i skomplikowane przepisy prawne oraz częste ich zmiany. Na nieodpowiednie kwalifikacje osób niepełnosprawnych wskazuje niewiele ponad połowa pracodawców. Mając jednak na uwadze, iż obecnie zasoby ludzkie się kurczą, a coraz bardziej dotkliwy jest brak wyspecjalizowanej kadry, warto myśleć o szansie dla firmy, jaką może być potencjał, pozostający do tej pory poza rynkiem pracy. Należy



W Grecji i we Włoszech niektóre zawody (np. telemarketera, masażysty czy fizjoterapeuty) zarezerwowane są dla osób dotkniętych niepełnosprawnością

zaznaczyć, że istnieje korelacja pomiędzy stopą zatrudnienia osób w pełni sprawnych oraz tych z niepełnosprawnościami – jeśli rośnie wskaźnik zatrudnienia, to obu tych grup jednocześnie.

Jak wygląda Polska na tle innych krajów? Najniższa stopa zatrudnienia osób niepełnosprawnych występuje w takich krajach, jak: Węgry, Słowacja, Litwa, Rumunia i Hiszpania. Najwyższą stopę stwierdzono w Szwecji, Finlandii i Holandii. W niektórych krajach Europy Zachodniej oraz USA zatrudnienie osób niepełnosprawnych było najpierw regulowane obligatoryjnie, by z czasem stać się naturalną praktyką. W Finlandii, Niemczech czy Portugalii prawa osób niepełnospraw-

nych do integracji społecznej i zawodowej zagwarantowane są w konstytucji. W Grecji i we Włoszech niektóre zawody (np. telemarketera, masażysty czy fizjoterapeuty) zarezerwowane są dla osób dotkniętych niepełnosprawnością.

Z danych MPiPS wynika, że w ostatnim czasie pozytywne tendencje na rynku pracy – dotyczące zarówno utrzymującego się spadku bezrobocia, jak i rosnącej ilości zgłaszanych wolnych miejsc pracy – widoczne są również w statystykach dotyczących wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. W ubiegłym roku wzrósł o 0,4 pkt. procentowych, osiągając wartość nieotworzoną od 2002 roku – ponad 14,8%.



**TOMASZ GÓRSKI,
WICEDYREKTOR WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W KATOWICACH:**

W ramach projektu odbywały się wizyty studyjne. Szczególnie wartościowe były doświadczenia wyniesione z Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) w Mannheim. Jest to Wyższa Szkoła Federalnej Agencji Pracy Niemiec, która w trybie studiów zawodowych kształci przyszłych pracowników niemieckich służb zatrudnienia uwzględniając ich realne potrzeby.

Dzięki dualnemu systemowi kształcenia studenci mają możliwość zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce poprzez odbywane praktyki w instytucjach zajmujących się niesieniem pomocy osobom bezrobotnym, wykluczonym społecznie oraz niepełnosprawnym.

**JAN ZIELIŃSKI, PEŁNOMOCNIK DS. OSÓB
NIEPEŁNOSPRAWNYCH WYDZIAŁU ZDROWIA
I POLITYKI SPOŁECZNEJ URZĘDU MARSZAŁ-
KOWSKIEGO WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO**

Z satysfakcją należy odnotować aktywność Powiatowych Urzędów Pracy polegającą na ułatwianiu dostępu do informacji zarówno dla pracowników, jak i pracodawców.

Służy temu organizowanie targów pracy, „Dni Otwartych”, czy podejmowanie współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, jak również szersze wykorzystanie internetu jako narzędzia komunikacji. Równie istotne jest podejmowanie działań dedykowanych, szczególnie wobec osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz po kryzysach psychicznych. Należy mieć nadzieję, że działania w tym zakresie będą intensyfikowane.



**Kolejny projekt
podsumowany**

31 lipca w Katowicach odbyło się podsumowanie współpracy ponadnarodowej w ramach projektu „Wiedza i praktyka kluczem do skutecznej pomocy bezrobotnym osobom niepełnosprawnym”. Dofinansowanie w jego ramach wyniosło 962 717 zł.

Głównym celem projektu był wzrost jakości usług Publicznych Służb Zatrudnienia w województwie śląskim poprzez podniesienie kompetencji zawodowych pracowników kluczowych w ramach cyklu szkoleń i wizyt studyjnych, dotyczących aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Chodziło również o wdrożenie metody Case Management w minimum pięciu

urzędach pracy województwa śląskiego w okresie X 2014 – VIII 2015.

Realizacja przedsięwzięcia wynikała z potrzeby przygotowania pracowników PSZ w zakresie pracy z osobami niepełnosprawnymi, wymagającymi szczególnego wsparcia w rozwiązywaniu problemów zawodowych i poruszania się po rynku pracy. Partnerem było niemieckie HdBA z uwagi na możliwość wykorzystania doświadczenia tamtejszych służb zatrudnienia w zakresie stosowania metody Case Management (Zarządzanie Przypadkiem) do pracy z osobami niepełnosprawnymi, która jest standardowo stosowana w Niemczech do aktywizacji osób bezrobotnych poprzez adaptację i implementację metody.

zdjęcia
z archiwum
Wojewódzkiego
Urzędu Pracy
w Katowicach

Grupą docelową szkoleń było 100 kluczowych pracowników powiatowych urzędów pracy województwa śląskiego i WUP w Katowicach.

Jednym z efektów współpracy jest poradnik pn. „Elementy metody Case Management w pracy z osobami z niepełnosprawnością w publicznych służbach zatrudnienia województwa śląskiego”.

Do tej pory sześć powiatowych urzędów pracy w województwie śląskim zadeklarowało chęć wdrożenia metody CM. Są to jednostki z miast: Chorzów, Częstochowa, Gliwice, Racibórz, Tarnowskie Góry i Zabrze.

**Andrzej Dużyk,
Arkadiusz Kaczor**

Ponad 26 mln zł na aktywizację 2,2 tys. bezrobotnych

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach otrzymał z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej ponad 26,7 mln zł na aktywizację osób długotrwale bezrobotnych w województwie śląskim.

Wsparciem zostanie objętych 2,2 tys. osób. Celem wsparcia będzie m.in. ocena sytuacji zawodowej bezrobotnego, przygotowanie dla niego planu kariery czy zorganizowanie szkolenia, by mógł podjąć pracę w danym przedsiębiorstwie bądź rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej.

Środki z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, przekazane WUP w Katowicach, pochodzą z Funduszu Pracy. – To ponad 26,7 mln zł, co oznacza, że na aktywizację każdej z 2,2 tys. osób bezrobotnych przypada po ok. 12 tys. zł – mówi Grażyna Walasz, naczelnik wydziału ds. rynku pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.

Celem tego wsparcia będzie nie tylko znalezienie pracy dla osoby długotrwale bezrobotnej, ale również utrzymanie stanowiska pracy. Umożliwił ma to w szczególności moni-

torowanie losów uczestnika po podjęciu zatrudnienia oraz utrzymywanie kontaktu z jego pracodawcą. W razie konieczności możliwe będzie wspieranie uczestnika w podjęciu kolejnego zatrudnienia.

Program zakłada, że co najmniej 50 proc. osób bezrobotnych, które wezmą udział w tym programie wsparcia, będzie pracowało przez minimum dwa tygodnie, z czego 60 proc. z nich utrzyma pracę przez minimum trzy miesiące.

Zadanie będzie realizowane przez agencję zatrudnienia, która zostanie wybrana w trybie zamówienia publicznego. Pieniądze przekazane przez MPiPS zostaną wykorzystane w ośmiu powiatowych urzędach pracy: na terenie Katowic, Częstochowy, Bielska-Białej, Mysłowic, Siemianowic Śląskich, Gliwic, Zabrze i Chorzowa.

Arkadiusz Kaczor



GRAŻYNA WALASZ, NACZELNIK WYDZIAŁU DS. RYNKU PRACY WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W KATOWICACH:

Osoby długotrwale bezrobotne, czyli takie, które są zarejestrowane w urzędach pracy przez minimum rok, stanowią blisko połowę. Niektóre są w rejestrach od kilku lat m.in. tylko ze względu na ubezpieczenie zdrowotne. Dlatego są to osoby, które wymagają indywidualnego podejścia, gdyż niejednokrotnie borykają się z wieloma problemami, nie tylko zawodowymi.

Na początku spotkania podsumowano dotychczasowe prace zespołu. Oprócz tego – jak podkreślił Grzegorz Sikorski, dyrektor WUP w Katowicach – miały miejsce spotkania w Warszawie z przedstawicielami Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. – Informowaliśmy na nich, w jaki sposób jesteśmy przygotowani do reagowania na to, co dzieje się z sektorem górniczym – stwierdził dyrektor.

Zasadniczy fragment dyskusji wypełnili reprezentanci spółek górniczych. –Zakończyliśmy pierwszy etap restrukturyzacji, polegający m.in. na przekazaniu czterech kopalni do Spółki Restrukturyzacji Kopalń. Ponad 8 tys. osób przeszło do nowych podmiotów. Przed nami kolejny etap restrukturyzacji i konieczność zadbania o absolwentów szkół górniczych. W tym roku około 970 uczniów czeka na wyniki egzaminów. 480 zostało natomiast do zagospodarowania jeszcze z ubiegłego roku – powiedziała Izabela Krawczyk z Kompanii Węglowej.

Według informacji z SRK, która przejęła w ostatnim czasie sześć kopalń, dla dwóch z nich są szukani w tej chwili inwestorzy. Za wcześniej jednak na podawanie szczegółów.

W uspokajającym tonie wypowiadał się również przedstawiciel Katowickiego Holdingu Węglowego. – Do końca roku nie planujemy działań, które w znaczny sposób mogłyby negatywnie wpłynąć na sytuację na rynku pracy. Zwolnień nie da się oczywiście wykluczyć, natomiast może to być skala kilkunastu osób w większości posiadających przywileje emerytalne lub przedemerytalne – mówił Piotr Ostaszewski. Dodaje, że Holding od 14 lat kontynuuje porozumienia ze szkołami górniczymi i do tej pory wywiązuje się ze swoich zobowiązań.

Informacje przekazywane przez przedstawicieli spółek



Do końca roku powinno się obejść bez dużych konieczności reagowania na masowe zwolnienia w branży górniczej

Spotkał się zespół ds. restrukturyzacji górnictwa

24 lipca w siedzibie WUP w Katowicach odbyło się kolejne posiedzenie **Regionalnego Zespołu ds. Restrukturyzacji w Górnictwie**. Jego członkowie – przedstawiciele instytucji zatrudnienia, jednostek wsparcia oraz reprezentanci spółek górniczych – omówili bieżącą sytuację, z której wynika, że do końca roku powinno się obejść bez dużych konieczności reagowania na masowe zwolnienia w branży górniczej.



górnicych pokrywały się z danymi przedstawianymi przez dyrektorów powiatowych urzędów pracy. Średnia skala rejestrujących się osób pochodzących z sektora górniczego to kilkanaście osób. Jedynie w Bytomiu liczba ta wyniosła ponad 80 osób.

Wsparcie, na jakie mogą liczyć osoby z restrukturyzo-

wanej branży, będą pochodzić z trzech źródeł: Funduszu Pracy, Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz z Europejskiego Funduszu Społecznego.

– Nie jest tak źle, jak sądziłszy na początku roku. Skala restrukturyzacji, z jaką przyszło się mierzyć, nie jest na szczęście wysoka. Nie jest jednak powiedziane, że w przyszłym roku

zdjęcia z archiwum Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach

problem nie przybierze na sile, o czym świadczy sytuacja finansowa spółek górniczych. Tym istotniejsze są nasze spotkania, aby odpowiednio wcześniej zareagować na to, co będzie się działo – podsumował Grzegorz Sikorski.

Arkadiusz Kaczor

Inwestycje w dojrzałych pracownikach

Niedopasowanie wykształcenia do potrzeb rynku pracy, dezaktualizacja wiedzy, umiejętności czy uprawnień, nowe technologie – to główne czynniki, powodujące napływ bezrobotnych po 45. roku życia. Wprowadzony nowelizacją ustawy **Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest kołem ratunkowym na rynku pracy dla tej grupy osób.**

Najważniejszym zadaniem tego instrumentu jest wspieranie pracodawców w kształceniu osób pracujących. Na wsparcie w postaci dofinansowania podnoszenia kwalifikacji zawodowych mogą liczyć pracownicy w wieku 45+, a udzielają go powiatowe urzędy pracy. Łączna kwota środków przekazanych na ten cel dla samorządów powiatowych województwa śląskiego w 2015 roku wynosi ponad 16,4 mln złotych. W roku ubiegłym, wprowadzającym KFS, kwota ta była znacznie niższa i wynosiła 3,8 mln zł

Środki, podzielone pomiędzy 31 powiatowych urzędów pracy, mają wspierać pracodawców inwestujących w kształcenie osób pracujących. Wysokość tego wsparcia jest określona ustawowo – 80% kosztów kształcenia ustawicznego sfinansuje KFS, pracodawca pokryje 20% kosztów; możliwe jest pokrycie 100% kosztów kształcenia ustawicznego w przypadku mikroprzedsiębiorstw zgodnie z definicją – zatrudnia mniej niż 10 pracowników, a jego roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 mln EUR. Warto podkreślić, iż

Zadania możliwe do realizacji dzięki środkom KFS:

- określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badania lekarskie i psychologiczne, wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Działania dodatkowe, możliwe do sfinansowania przez KFS:

- określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy,
- badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS,
- promocja KFS,
- konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.



Wskaźnik uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym

Polska na tle krajów Unii Europejskiej

4,4% **10,7%**
Polska UE

(2013 r.)

nie jest istotne, na jaki rodzaj umowy o pracę zatrudnieni są pracownicy korzystający z kształcenia wspieranego środkami KFS, a także, czy jest to praca na pełen czy część etatu. Ponadto, pracodawca jako osoba pracująca może skorzystać z kształcenia ustawicznego, finansowanego przez KFS, na takich samych zasadach jak jego pracownicy

Środkami na wsparcie kształcenia ustawicznego dysponują powiatowe urzędy pracy, natomiast fundusze na działania dodatkowe podzielone są pomiędzy powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy oraz MPiPS. Tematyka szkoleń, które odbędą pracownicy, nie jest odgórnie narzucona i decyduje o niej sam pracodawca. Podobnie jest z wyborem instytucji edukacyjnej, prowadzącej kształcenie ustawiczne lub przeprowadzającej egzamin. Maksymalna wartość dofinansowania to 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. Należy mieć na uwadze, że pracodawca jest zobowiązany zwrócić środki KFS wydane niezgodnie z przeznaczeniem, czyli na działania o innym zakresie, adresowane do innych grup

lub innej liczby osób, realizowane w innym terminie niż wskazane we wniosku załączonym do umowy. Jednocześnie przedsiębiorca powinien określić w ramach umowy prawa i obowiązki, w tym zasady zwrotu środków w przypadku nieukończenia przez pracownika szkolenia, np. z powodu jego odejścia z pracy.

Wnioski należy składać do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności. Można je złożyć w formie papierowej lub elektronicznej. Wniosek złożony w formie elektronicznej musi posiadać:

- bezpieczny podpis elektroniczny, weryfikowany za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu z zachowaniem zasad przewidzianych w przepisach o podpisie elektronicznym albo
- podpis potwierdzony profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej.
- Informacji na temat udzielanego wsparcia oraz niezbędnych dokumentów należy szukać na stronach internetowych urzędów pracy.

Andrzej Dużyk

Barometr zawodów

– nowy drogowskaz na rynku pracy

Badanie prowadzone cyklicznie w Szwecji i Finlandii z powodzeniem służy prognozowaniu zapotrzebowania na zawody – od 2009 roku taka metodologia prowadzona była w województwie małopolskim. **Pozytywne efekty „Barometru zawodów” skłoniły MPiPS do wdrożenia tej metody w 16 województwach w Polsce w 2015 roku.** WUP w Krakowie pełni funkcję koordynatora ogólnopolskiego. Katowicki WUP już prowadzi spotkania badawcze w powiatach.

Czym jest i czemu służy?

Przede wszystkim badaniem jakościowym, w którym prognozuje się zapotrzebowanie na pracowników w określonych zawodach w nadchodzącym roku, oraz badaniem prognostycznym, co pozwala na wykorzystanie przy planowaniu szkoleń, pomaga również osobom poszukującym zatrudnienia. Ponadto narzędzie pozwoli wykorzystać i usystematyzować wartościową wiedzę pracowników powiatowych urzędów pracy, dotyczącą zapotrzebowania na zawody, płynącą z długoletnich obserwacji, rozmów z pracodawcami czy też na podstawie analiz ofert pracy napływających do urzędów. Barometr jest doskonałym uzupełnieniem wiedzy, pozyskanej w ramach „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych”. Finalnie – w toku prac ekspertów – powstaje lista zawodów poklasyfikowanych w 3 grupy: tych, w których nastąpi niedobór, nadmiar pracowników i równowaga popytu i podaży.

Klasyfikacja wypracowana w Barometrze

Wszyscy eksperci pracują w oparciu o jedną listę zawodów, przygotowaną na pod-

**TADEUSZ KIECKA-NIECHAJOWICZ,
KIEROWNIK ZESPOŁU DS. STATYSTYKI, BADAŃ
I ANALIZ WUP KATOWICE:**

Spotkania w powiatach, w których uczestniczą przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, już się rozpoczęły. Biorą w nich udział specjaliści z powiatowych urzędów pracy, którzy według ustalonej metodologii sporządzają listy zawodów nadwyżkowych i deficytowych. W październiku spotkania powinny się zakończyć. Jako pierwsze w województwie śląskim były jednostki z Raciborza, Chorzowa oraz Tychów.



stawie „Klasyfikacji zawodów i specjalności”, które podlegają ocenie. Liczba pozycji została ograniczona do 170, tak by eksperci mogli przeanalizować całą listę podczas jednego spotkania; nazwy zawodów zostały dopasowane do stosowanych przez pracodawców oraz osoby poszukujące. Lista jest uaktualniana raz w roku, jednak liczba zmian jest ograniczona do minimum, by zachować porównywalność prognoz w kolejnych latach. Sam dokument został opracowany

na przełomie lipca i sierpnia, a następnie udostępniony uczestnikom badania.

Krok po kroku

Po pierwsze, nawiązanie współpracy PUP-WUP. W każdym urzędzie pracy został wyznaczony koordynator odpowiedzialny za realizację badania w powiecie. Koordynator powiatowy powinien posiadać: wiedzę na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy, doświadczenie we współpracy z różnymi wydziałami PUP, umiejętność prowadzenia spotkań, zaangażowanie w pracę i terminowość. Ważne, by w panelu oceniającym zawody, brali udział pracownicy mający bezpośredni kontakt z klientem. Wskazany jest również udział przedstawicieli działów zajmujących się szkoleniem, Krajowym Funduszem Szkoleniowym, Centrum Aktywizacji Zawodowej, udzielaniem środków na podjęcie działalności gospodarczej oraz innych instrumentów rynku pracy, rejestracją oświadczeń o chęci zatrudnienia cudzoziemców, EURES. W dużych miastach, w których istotną część pośrednictwa pracy jest prowadzona przez agencje zatrudnienia, należy do panelu włączyć przedstawiciela/i ta-

Do czego można wykorzystać badania Barometru?

Wyniki są przydatne dla:

- bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym absolwentów i uczniów ostatnich klas szkół zawodowych: jako wskazówka, gdzie szukać pracy w wyuczonym zawodzie, jak zaplanować karierę zawodową;
- doradców zawodowych i pośredników pracy: do udzielania porad osobom bezrobotnym, które poszukują pracy na terenie danego powiatu, lub uczniom na zajęciach dotyczących planowania kariery zawodowej;
- powiatowych urzędów pracy:
 - do planowania działań strategicznych, w tym sporządzania planów działań i strategii lokalnych oraz organizowania partnerstwa lokalnego,
 - do uzasadniania realizacji projektów w wybranych obszarach oraz określania kierunków działań projektu (np. fundusze unijne),
 - do uzasadniania realizacji szkoleń poprzez planowanie szkoleń grupowych, przy sporządzaniu zakresu przygotowania zawodowego dorosłych,
 - pomocniczo przy opiniowaniu wniosków o otwarciu nowych kierunków kształcenia,
 - do realizacji zadań doradcy zawodowego podczas porad indywidualnych (omawianie kwestionariusza zainteresowań zawodowych i przy podejmowaniu decyzji o zawodzie, w którym jest praca) oraz grupowych (omawianie rynku pracy). Barometr może służyć jako grupowa informacja dla dorosłych i młodzieży,
 - do kontaktów z pracodawcami jako informacja o sytuacji na lokalnym rynku pracy,
 - jako bardzo szybka informacja o aktualnej sytuacji w danym rejonie.
- wojewódzkich urzędów pracy:
 - jako jedno ze źródeł, które można wykorzystać do analiz oraz diagnozowania sytuacji na rynku pracy,
 - do praktycznego zobrazowania lokalnego rynku pracy pod kątem występowania zapotrzebowania na dany zawód oraz podaży pracowników, wychodzącego poza sztywne ramy statystyczne,
 - do budowania i wzmacniania relacji z PUP-ami. Panele ekspertów wspierają wymianę opinii odnośnie zjawisk zachodzących na rynku pracy,
 - do integracji środowisk i ekspertów posiadających szeroką wiedzę na temat rynku pracy,
 - jako przekrojowa wiedza na temat dynamiki zatrudnienia w danym rejonie, zaprezentowana w atrakcyjny i prosty sposób poprzez wizualizację danych,
 - do porównywania sytuacji na lokalnych rynkach pracy oraz w rejonach sąsiednich.
- Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy: przy opiniowaniu wniosków szkół o otwarciu nowych kierunków kształcenia;
- instytucji edukacyjnych (w tym zwłaszcza firm szkoleniowych i szkół policealnych): do modyfikowania oferty szkoleniowej, by lepiej odpowiadała potrzebom rynku pracy. Do przygotowania krótkich kursów, które wyposażą w kwalifikacje, na które w danym roku jest zapotrzebowanie;
- akademickich i szkolnych ośrodków kariery: aby przygotować absolwentów do wejścia na rynek pracy i zapoznać ich z sytuacją w wybranym zawodzie;
- Ochotniczych Hufców Pracy: w szczególności dla mobilnych centrów informacji zawodowej do świadczenia usług doradczych.

kich agencji. Jeśli urząd pracy prowadzi stałą współpracę z zreszczeniem pracodawców (np. izbą rzemieślniczą) lub agencją rozwoju lokalnego/regionalnego i z doświadczeń tej współpracy wynika, że wspomniana instytucja dysponuje wiedzą o zapotrzebowaniu pracodawców i kwestiach rekrutacji pracowników, można rozważyć zaproszenie ich przedstawiciela do udziału w panelu.

Wszelkie kwestie dotyczące badania koordynator powiatowy ustala z koordynatorem wojewódzkim.

Ważnym elementem w diagnozie jest sam proces przygotowania uczestników, którzy po pierwsze – wykorzystują swoją aktualną wiedzę i doświadczenie oraz dane ze sprawozdawczości do oceny, jak w nadchodzącym roku będzie się zmieniać zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach. Kolejnym etapem będzie samo spotkanie panelowe – na podstawie danych z rejestrów oraz własnej wiedzy w toku dyskusji uczestnicy oceniają tylko te zawody, które występują na powiatowym rynku pracy. Wszystkie wskazania automatycznie zapisują się w serwisie. Po przeprowadzeniu paneli we wszystkich powiatach tworzony jest „Barometr zawodów” dla całego województwa. Powstaje on automatycznie w serwisie poprzez agregację informacji zebranych w ramach poszczególnych paneli powiatowych. Wyniki badania dla każdego powiatu oraz województwa będą dostępne w serwisie internetowym, który powstanie na bazie tego funkcjonującego obecnie w Małopolsce: <http://www.barometr.obserwatorium.malopolska.pl/>

Andrzej Dużyk

Tekst opracowany na podstawie materia-
łów i broszur WUP w Krakowie, który jest
koordynatorem krajowym badania.

Trendy na europejskim rynku pracy

20 mln nowych miejsc pracy w całej Unii – tak mówią prognozy pochodzące z analiz **European Centre for the Development of Vocational Training**, wyspecjalizowanej agencji Unii Europejskiej, badającej przyszłościowe trendy na europejskim rynku pracy. Czego dowiemy się jeszcze?

Według prognoz tej organizacji, do 2020 roku przewidywany popyt na pracę wzrośnie w kategorii specjalistów – inżynierów, specjalistów z zakresu nauk ścisłych oraz ochrony zdrowia, a także w tych samych dziedzinach w kategorii technicy (średni personel). Rolnictwo, rybołówstwo to branże, gdzie spadek popytu na pracę będzie największy. Do wspomnianych 20 mln nowych miejsc pracy należy doliczyć dodatkowe 80 mln, które w latach 2006-2020 zwolnią osoby odchodzące na emeryturę. Jeśli dodamy do tego dane Eurostatu wskazujące, iż liczba osób w wieku produkcyjnym (15-64 lata) w krajach UE znacznie się zmniejszy w 2020 r., można prognozować, iż w przyszłości może dojść do niedoboru kadr na rynku europejskim.

Spadek zatrudnienia – według opracowań European Centre for the Development of Vocational Training – w największym stopniu wystąpi w sferze usług podstawowych (m.in. rolnictwo, górnictwo) oraz w niewielkim stopniu w przemyśle wytwórczym. Nieznaczny wzrost nastąpi w budownictwie, natomiast największe zapotrzebowanie będzie występować w sektorze biznesu i innych usługach (ponad 14 mln) oraz usługach publicznych (około 5 mln). Do roku 2020 najwięcej stanowisk powstanie włą-

śnie w sektorze usług, w tym dla biznesu, ochronie zdrowia, pomocy społecznej, usługach osobistych, cateringu i hotelarstwie. Zmianie ulegną również wymagania pracodawców dotyczące kompetencji – w cenie będzie elastyczność i zdolność do przekwalifikowania. Światowe i europejskie tendencje, podążające w kierunku rozwoju gospodarki opartej na wiedzy, rozwoju nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz usług, powodują potrzebę większego ukierunkowania na edukację. Kluczowe będą: sprawność uczenia się i samodoskonalenia, rozwiązywania problemów, szybkiej analizy przy wykorzystaniu informacji z różnorodnych źródeł, komunikowania, organizowania pracy, opanowania technik i narzędzi pracy, projektowania działań, a także przyjmowania odpowiedzialności za wyniki.

Usługi, wysokie technologie na topie
Rosnąca liczba uczestników rynku pracy z wyższym wykształceniem, lepsze kwalifikacje i wypieranie tradycyjnych sektorów gospodarki, włącznie z rolnictwem, powodują wzrost zapotrzebowania na specjalistów w zawodach z obszaru biznesu i zarządzania. Inwestycje w jednostki badawcze, coraz popularniejsza współpraca biznesu i nauki, rozwój innowacji, spowodują duży przyrost naukowców, natomiast znac-



w perspektywie lat 2015-2020



Światowe i europejskie tendencje, podążające w kierunku rozwoju gospodarki opartej na wiedzy, rozwoju nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz usług, powodują potrzebę większego ukierunkowania na edukację. Kluczowe będą: sprawność uczenia się i samodoskonalenia, rozwiązywania problemów, szybkiej analizy przy wykorzystaniu informacji z różnorodnych źródeł, komunikowania, organizowania pracy, opanowania technik i narzędzi pracy, projektowania działań, a także przyjmowania odpowiedzialności za wyniki.

**MARCIN BIERNAT, WICEDYREKTOR
WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY
W KATOWICACH:**

Dla obecnych uczestników rynku pracy oraz przyszłych kadr ważne będzie obserwowanie tych trendów, które ulegają dynamicznym zmianom. Rozwój nowych technologii informatycznych, telekomunikacyjnych, wzrost sektora usług – który mocno się rozbudował w ostatnich latach – mogą być szansą na karierę, ale także zagrożeniem dla obecnego miejsca wykonywanej pracy.



nie mniej pracy będzie dla prostych robotników.

Wielką trójkę według raportu stanowić będą:

- **Biznes i finanse**
- **Usługi handlowe**
- **Transport i komunikacja**

Nie powinno zabraknąć ofert pracy również dla pracowników administracji publicznej, edukacji czy zdrowia, a także budownictwa oraz dystrybucji.

Rolnictwo, przemysł wytwórczy maszyn i wyposażenia, a także przemysł chemiczny – to sektory, w których o zatrudnienie będzie coraz trudniej.

I choć poprawa warunków społecznych powoduje przeciętnie wydłużenie okresu życia, za dojrzałym wiekiem i dużym doświadczeniem musi również podążać szereg cenionych obecnie umiejętności horyzontalnych.

Andrzej Dużyk

Źródło i dodatkowe informacje: www.cedefop.europa.eu



Podmiotowe Systemy Finansowania – nowy system dystrybucji środków

Zgodnie zapisami tzw. Umowy partnerskiej w ramach 8 Celu Tematycznego, związanego m.in. z poprawą adaptacyjności przedsiębiorstw i pracowników, ma zostać wdrożony zupełnie nowy system dystrybucji środków przeznaczonych m.in. na szkolenia, doradztwo oraz inne wsparcie nieinwestycyjne przedsiębiorstw oraz pracowników przedsiębiorstw, polegające na podejściu popytowym/podmiotowym.

Jak podkreślają specjaliści z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, w dotychczasowym systemie szkolenia dla przedsiębiorców wybierane były w drodze konkursów. Dopiero po wyborze dokonany przez instytucje pośredniczące przedsiębiorca mógł poszukiwać usług dofinansowanych w projektach już realizowanych.

– Alternatywną możliwością było złożenie wniosku przewidującego realizację szkoleń lub doradztwa, dedykowanych konkretnemu wymienionemu we wniosku z nazwy przedsiębiorcy, zgodnych z jego potrzebami, tzw. szkolenia szyte na miarę. Takie podejście zapewniało najlepsze dostosowanie rodzaju szkolenia do potrzeb przedsiębiorcy, jednak faktycznie było ono dostępne jedynie dla dużych podmiotów,

dysponujących odpowiednimi zasobami kadrowymi. Przedsiębiorcom z sektora MŚP pozostawały zatem szkolenia finansowane przez EFS, dostępne w systemie otwartym, który często powoduje wybór szkoleń/doradztwa nieadekwatnego do potrzeb przedsiębiorców – tłumaczy Piotr Kucharski, kierownik Punktu Informacyjnego EFS w WUP Katowice.

Najważniejszym elementem budującym system popytowy mają być zatem realne potrzeby przedsiębiorcy i jego pracowników. Przedsiębiorca ma samodzielnie dokonywać wyboru interesujących go usług rozwojowych i realizować na dogodnych dla siebie zasadach.

System popytowy składa się z dwóch głównych elementów: Rejestru Usług Rozwojowych na poziomie krajowym i regionalnych systemów finansowania

Dane na temat usług oraz instytucji szkoleniowych wpisanych do RUR dostępne będą na stronie internetowej, wyposażonej w narzędzia, które umożliwią poszukiwanie usług w kategoriach odpowiadających przedsiębiorcy (np. szkolenia IT, szkolenia językowe, szkolenia medyczne itp.) pod adresem www.inwestycjawkadry.pl. W celu skorzystania z wybranej przez siebie usługi (finansowanej z EFS) przedsiębiorca będzie musiał skorzystać z podmiotowego systemu jej finansowania, który obowiązuje w jego województwie.

usług rozwojowych. Pierwszy z elementów jest prowadzony przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Do rejestru mogą się wpisywać instytucje oferujące usługi rozwojowe, m.in. szkolenia, doradztwo itp. Instytucja szkoleniowa wpisując się do rejestru będzie określała, czy usługa oferowana przez nią będzie mogła zostać dofinansowana ze środków EFS, czy będzie to usługa komercyjna. Będzie również zobowiązana do przedstawienia opisu danej usługi za pomocą tzw. Karty usługi.

RUR będzie funkcjonował centralnie, natomiast każde województwo musi opracować swój system dystrybucji środków wśród przedsiębiorców. System taki powinien gwarantować łatwy i przyjazny dostęp do szkoleń, minimalizować obowiązki formalne ciążące na przedsiębiorcy.

PIOTR KUCHARSKI, KIEROWNIK PUNKTU INFORMACYJNEGO EFS WUP KATOWICE:

W chwili obecnej każde województwo opracowuje swój własny system finansowania, uwzględniający założenia Regionalnego Programu Operacyjnego, uwarunkowania gospodarcze, instytucjonalne oraz doświadczenie wynikające z realizacji kończącej się perspektywy. Należy przy tym podkreślić, iż dobrze przemyślany system, przyjazny dla przedsiębiorcy, oparty o jasne i zrozumiałe procedury, będzie mógł stanowić podstawę do powstania długofalowej polityki rozwoju zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach województwa śląskiego, która może być prowadzona również po zakończeniu perspektywy finansowej 2014-2020 r.



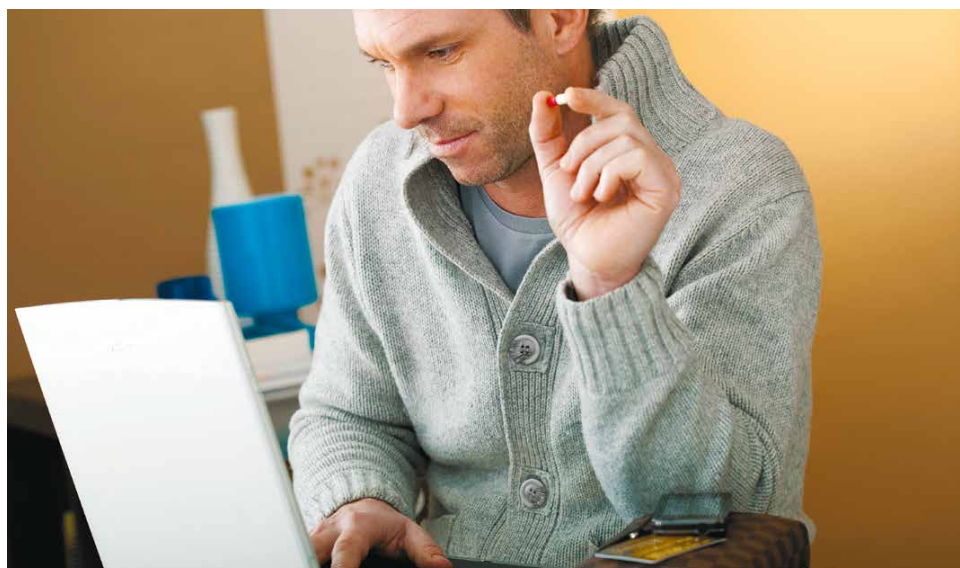
Kursy „na żywo” w cyberprzestrzeni

Bez ruszania się z domu, wprost sprzed swojego komputera, trafiasz do grona osób z różnych zakątków kraju, a nawet świata, uczestnicząc w szkoleniu pod okiem wykładowców, zadając pytania i zdobywając wiedzę. Nikt nie przeszkadza, nie zastania, nie trzeba nigdzie jechać i ponosić kosztów – **webinarium staje się coraz skuteczniejszym i wygodniejszym sposobem podnoszenia kwalifikacji.**

Często stanowią część składową większego szkolenia, gdzie połowa spotkań odbywa się stacjonarnie, by później przenieść się z sali wykładowej w świat internetu. Ważna jest jedynie data i godzina – w wyznaczonym czasie wszyscy uczestnicy widzą wykładowcę i innych uczestników, co ważne, mogą się z nimi bezpośrednio kontaktować – zadawać pytania i wyrażać opinie.

Prezentacje pokazywane przez wykładowcę są widoczne na ekranie naszego komputera. Taką możliwość docenią w szczególności osoby mniej mobilne, które z różnych powodów nie mogą dojeżdżać na szkolenia stacjonarne: niepełnosprawne, sprawujące opiekę nad osobą zależną, rodzice z dziećmi, a także dysponujące ograniczonym czasem. Wystarczy tylko dostęp do internetu i komputer z głośnikami.

Webinarium – tak jak szkolenie stacjonarne – zaczyna się i kończy o określonej godzinie danego dnia. Niektóre platformy szkoleniowe udostępniają materiały przez wiele dni, dzieląc również spotkania na różne odcinki. Możliwość odbywania szkolenia w formie internetowej będzie wygodniejsza dla tych, którzy nie mają odwagi



pytać bądź występować na większym forum – własne biurko, komputer i przyjazna przestrzeń sprzyjają swobodnej wymianie myśli i poglądów. Formy Internetowe umożliwiają do-

starczenie większej ilości materiałów, co sprawia, że efekty szkolenia mogą być znacznie większe.

Seminaria na żywo doskonale sprawdzą się również tam, gdzie zależy nam na dotarciu do jak największej ilości odbiorców, stąd wykorzystanie webinarium chociażby przez Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju przy informowaniu na temat funduszy dla młodych w ramach POWER. Warto zauważyć, że szkolenia internetowe to także oszczędność dla samych organizatorów – bez wynajmu dużej sali, cateringu oraz kilkusobowej obsługi.

JACEK KUDZIOR, WICEDYREKTOR WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W KATOWICACH:

Obecnie najczęściej spotykamy webinarium w marketingu, sprzedaży, oczywiście w branży IT czy podczas kursów językowych. Kameralne – kiedy szkolenia prowadzone są dla wąskiej grupy specjalistów aż do 1000 osób.



Andrzej Dużyk

Na drugim miejscu w Polsce

Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie śląskim według stanu na 31 lipca 2015 r.

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w końcu lipca 2015 roku wyniosła 155 219 osób i była o 4,4 tys. osób mniejsza niż w miesiącu poprzednim.

W powiatach widoczne było terytorialne zróżnicowanie stanu bezrobocia. Najwięcej osób zarejestrowanych jako bezrobotne notowano w Częstochowie (10 203 osoby), Bytomiu (9 156 osób) i Katowicach (8 766 osób). Na przeciwległym końcu listy rankingowej lokowały się powiaty o małej liczbie mieszkańców: bieruńsko-lędzki (1 006 osób bezrobotnych), Świętochłowice (1 620 osób) oraz Żory (1621 osób).

Według stanu na 31 lipca 2015 r. wysokość stopy bezrobocia w Śląskiem wynosiła 8,6% (kraj 10,1%). Nasze województwo, wraz z Małopolską, znajduje się na drugim miejscu listy województw o najniższej wartości tego wskaźnika, tuż za Wielkopolską (6,6%). Utrzymuje się duże zróżnicowanie natężenia bezrobocia w naszym regionie. W końcu lipca 2015

r. wysokość stopy bezrobocia w powiecie bieruńsko-lędzkim wynosiła 3,9%. Na przeciwległej pozycji znajdował się Bytom, gdzie wysokość tego wskaźnika osiągnęła wartość 17,2%. Jak widać powiaty o najwyższej i najniższej stopie bezrobocia dzieliła w lipcu 2015 r. różnica 13,3 pkt proc. Jeżeli chodzi o podregiony, to w omawianym okresie najniższą stopę bezrobocia notowano w podregionie tyskim (4,8%) i katowickim (6,1%); potem kolejno w podregionach: bielskim (7,4%), gliwickim oraz rybnickim (8,1%), sosnowieckim (11,6%) oraz w częstochowskim (11,7%). Najwyższą stopą bezrobocia charakteryzował się podregion bytomski (12,8%).

W lipcu 2015 roku w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego zarejestrowało się 20 055 osób (tzw. napływ), z czego 53,9% stanowiły kobiety. W odniesieniu do czerwca 2015 roku liczba bezrobotnych, którzy zarejestrowali się w miesiącu sprawozdawczym, wzrosła o 2

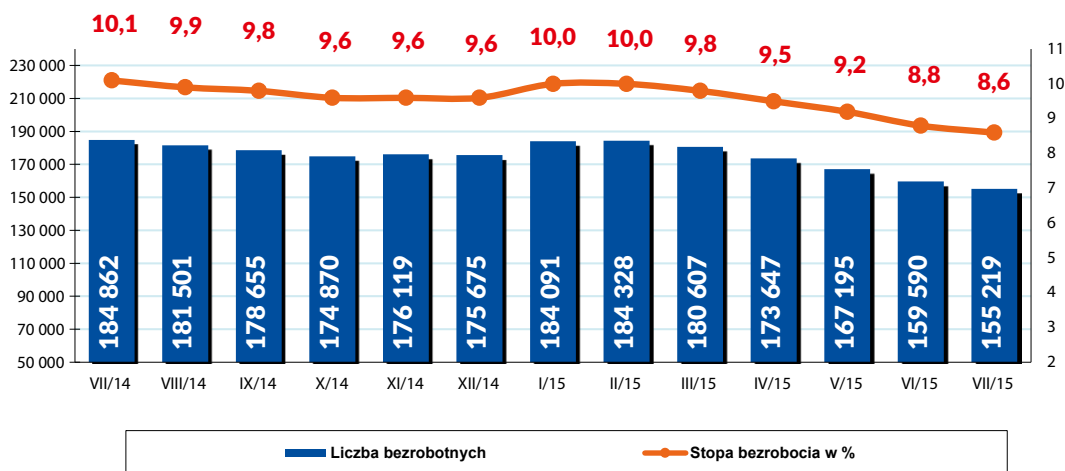


Wysokość stopy bezrobocia w Śląskiem wynosiła 8,6% (kraj 10,1%). Nasze województwo, wraz z Małopolską, znajduje się na drugim miejscu listy województw o najniższej wartości tego wskaźnika

341 osób. W miesiącu sprawozdawczym rejestrowały się przede wszystkim osoby poprzednio pracujące (83,0%).

Liczba wyłączeń w omawianym okresie wyniosła 24 426 osób (tzw. odpływ¹). W porównaniu do poprzedniego miesiąca sprawozdawczego liczba ta jest mniejsza o 893 osoby. Największą grupę „odpływu” stanowili bezrobotni, którzy podjęli pracę – 10,0 tys. (41,0%), w tym przede wszystkim pracę niesubsydiowaną – 8,8 tys. (87,6% wszystkich wyłączonych z tytułu rozpoczęcia zatrudnienia). Kolejna grupa to osoby, które nie potwierdziły gotowości do pracy – 7,7 tys. (31,4%). Dane dotyczące wybranych przyczyn wyłączeń

Województwo śląskie – liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia. Stan w końcu miesiąca



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

w lipcu 2015 r. przedstawiono w tabeli.

Według stanu na 31.07.2015 r., osoby pozostające poza zatrudnieniem korzystały z następujących aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu:

- staż – 10 967 osób, w tym w ramach bonu stażowego – 795 osób;
- prace społecznie użyteczne – 2 609 osób, w tym w ramach Programu Aktywizacja i Integracja (PAI) – 124 osoby;
- prace interwencyjne – 1 530 osób;
- roboty publiczne – 1 121 osób;
- szkolenie – 511 osób, w tym w ramach bonu szkoleniowego – 38 osób;
- dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 50. roku życia – 193 osoby, w tym powyżej 60. roku życia – 19 osób;
- przygotowanie zawodowe dorosłych – 36 osób;
- refundacja składek na ubezpieczenie społeczne – 8 osób;
- świadczenie aktywizacyjne – 6 osób;
- w bieżącym miesiącu nie odnotowano osób zatrudnionych w ramach grantu na teprace.

W populacji bezrobotnych województwa śląskiego przeważają kobiety. Według stanu na 31 lipca 2015 r., bezrobotne panie w liczbie 84 339 osób stanowiły 53,5% ogółu zarejestrowanych (miesiąc wcześniej analogiczny udział wynosił – 52,9%).

Bezrobotni uprawnieni do zasiłku stanowili 13,7% ogółu zarejestrowanych (21 333 osoby). W porównaniu do stanu z czerwca 2015 r. liczba beneficjentów zasiłku spadła o 888 osób.

W końcu lipca br. w rejestrach pozostawało 33 270 bezrobotnych zamieszkałych na terenach wiejskich, co stanowiło 21,4% ogółu. W uję-

Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy*	30.06.2015		31.07.2015	
	liczba	udział w ogółem (%)	liczba	udział w ogółem (%)
Do 30. roku życia	39 909	25,0	38 258	24,6
w tym: do 25. roku życia	18 978	11,9	18 152	11,7
długotrwale bezrobotni	87 663	54,9	84 991	54,8
Powyżej 50. roku życia	46 633	29,2	45 544	29,3
korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej	5 614	3,5	5 624	3,6
posiadające co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia	23 045	14,4	22 533	14,5
posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia	200	0,1	190	0,1
niepełnosprawni	10 859	6,8	10 629	6,8
Liczba bezrobotnych ogółem	159 590		131 501	

ciu miesięcznym liczba osób z omawianej kategorii spadła o 907 osób.

W lipcu 2015 r. do powiatowych urzędów pracy zgłoszono 14 310 informacji o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej. W końcu miesiąca do dyspozycji bezrobotnych i poszukujących pracy pozostawało 14 871 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. W miesiącu lipcu br. zgłoszono 11 464 propozycje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. W odniesieniu do poprzedniego miesiąca liczba ta była wyższa, czerwiec 2015 r. – 11 213.

W lipcu 2015 roku zamiar dokonania zwolnień grupowych zgłosiło 9 zakładów pracy, w liczbie 192 osoby. W omawianym okresie sprawozdawczym w wyniku zwolnień grupowych, dokonanych przez 10 przedsiębiorstw, zatrudnienie utraciły 83 osoby.

Według stanu na koniec lipca 2015 r., w rejestrach pozostawało 131 501 osób, które ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy kwalifikuje do będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Dane dotyczące omawianej kategorii osób, obrazujące zmiany zachodzące na przestrzeni miesiąca, zawarto w powyższej tabeli.

W rejestrach powiatowych urzędów pracy w końcu lipca 2015 roku znajdowało się 3 280 osób, które były w okre-

* Wyszczególnione w tabeli dane liczbowe oraz odsetki nie sumują się, gdyż jeden bezrobotny może kwalifikować się do kilku kategorii równocześnie.

się do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki, tj. 2,1% ogółu. W ujęciu miesięcznym liczba bezrobotnych absolwentów wzrosła o 363 osoby.

W miesiącu sprawozdawczym 2 148 osób rozpoczęło udział w działaniach realizowanych w ramach projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. W grupie tej większość uczestniczyła w projektach pozakonkursowych, realizowanych przez powiatowe urzędy pracy – 2 147 beneficjentów.

W końcu miesiąca sprawozdawczego w rejestrach pozostawało 145 537 osób z ustalonym profilem pomocy. Profil II posiadało 93 606 osób, profil III – 47 926 osób, natomiast profil I – 4 005 osób.

W końcu lipca 2015 roku w rejestrach powiatowych urzędów pracy w województwie śląskim odnotowano 4 400 osób poszukujących pracy, o 37 osób mniej niż przed miesiącem.

Zespół ds. Statystyki, Badań i Analiz, Katowice



W końcu lipca 2015 r. wysokość stopy bezrobocia w powiecie bieruńsko-lężyńskim wynosiła 3,9%. Na przeciwległej pozycji znajdował się Bytom, gdzie wysokość tego wskaźnika osiągnęła wartość 17,2%.



Internetowe Targi Pracy

Europejski Dzień Pracy – Polska 2015

European Job Day
– Poland 2015



Zarejestruj się już dzisiaj na stronie
www.europeanjobdays.eu/pl/polska2015

Aplikuj na stanowiska pracy,
weź udział w rozmowie kwalifikacyjnej
nie ruszając się z domu!

22 października 2015 r.
10.00 – 16.00

Jeśli potrafisz porozumieć się w języku angielskim, niemieckim lub innym języku obcym oraz posiadasz kwalifikacje związane z jedną z następujących branż: ICT, transport i logistyka, opieka medyczna, księgowość i finanse, branża metalowa, budownictwo, produkcja, hotelarstwo i gastronomia – nie możesz przegapić tej szansy!

W dniu targów oferujemy:

- zagraniczne oferty pracy
- warsztaty na temat warunków życia i pracy w krajach UE/EOG
- konsultacje z doradcą EURES i doradcą zawodowym
- kontakt z pracodawcami z zagranicy

Organizatorami wydarzenia są:

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu
Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy

Patroni medialni:

