

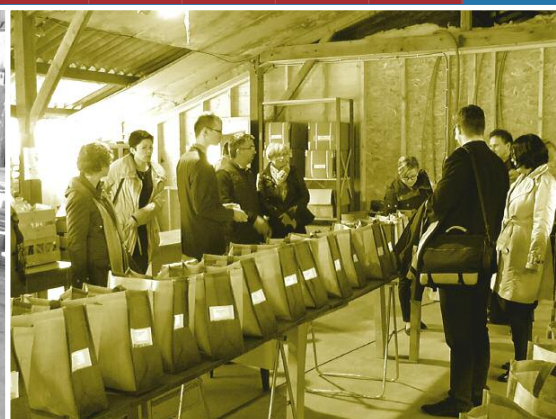
Rynek Pracy

ISSN 2080-1718
Egzemplarz bezpłatny

7,2

NASZA LICZBA:

**O TYLE TYS. OSÓB
SPADŁA LICZBA
BEZROBOTNYCH
W MAJU**



Śląskie.

Pozytywna energia



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach

6
strona

**Jak radzi sobie z bezrobociem młodych miasto
Saint-Etienne, mogli się przekonać uczestnicy wizyty
w ramach projektu mobilności Leonardo da Vinci**



4
strona

TEMAT NUMERU
**Dualny system
kształcenia
zawodowego**

10
strona

PROGRAMY OPERACYJNE
**PO WER - energia
dla młodych na
rynku pracy**

21

OFERTY PRACY
**Sieć EURES
ma dla Ciebie
pracę za granicą**

1340

NASZA LICZBA:

BEZROBOTNYCH Z REGIONU OTRZYMA DOTACJĘ NA ZAŁOŻENIE WŁASNEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ. PROJEKT REALIZUJE WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY WRAZ Z URZĘDAMI POWIATOWYMI

SEMINARIUM

O nowych zadaniach w Bielsku-Białej

21 maja, w bielskiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, odbyło się seminarium dotyczące lokalnego rynku pracy, na którym przedstawione zostały między innymi nowe zadania WUP, wynikające z nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz założenia projektu systemowego „Pracownika oświaty – skorzystaj z nowych możliwości”.

Uczestnicy mieli okazję dowiedzieć się, jak wygląda sytuacja na rynku pracy w naszym województwie w świetle najnowszych danych, co przedstawiła Barbara Kubica, kierownik Obserwatorium Rynku Pracy, oraz poznać wyniki badań dotyczących bezrobotnych kobiet z podregionu bielskiego podczas prezentacji Reginy Boro-wiec-Dutki z bielskiej filii. Sporo miejsca poświęcono również na omówienie nowych wyzwań, jakie stoją przed WUP, wynikających z nowelizacji ustawy o promocji



FOT. ARCHIWUM WUP

zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Barbara Stanisławska z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w obszerny sposób przedstawiła sposób profilowania wsparcia osób bezrobotnych oraz rolę WUP w działaniach aktywizacyjnych, m.in. zlecaniu usług agencjom zatrudnienia oraz współtworzeniu programów regionalnych. Uzupełnieniem planowanych działań, leżących w kompetencjach WUP, była ostatnia prezentacja, dotycząca projektu systemowego dla pracowników oświaty. ■

KONFERENCJA PRASOWA

Nowe programy zmniejszą bezrobocie w regionie

O nowej strategii kreowania śląskiego rynku pracy oraz planach, jakie stoją przed Wojewódzkim Urzędem Pracy w Katowicach, poinformowano podczas konferencji prasowej, która odbyła się 26 maja pod hasłem „Rewolucyjne zmiany na śląskim rynku pracy, nowe programy dla zmniejszenia bezrobocia w regionie”. Podczas spotkania dyrektor WUP, Grzegorz Sikorski, przedstawił założenia nowego, autorskiego programu zwiększania efektywności kształcenia zawodowego poprzez zwiększanie umiejętności praktycznych uczniów szkół zawodowych (Program Powszechnych Praktyk), który oparty jest na sprawdzonych niemieckich wzorcach kształcenia dualnego. Korzystając ze środków krajowych i europejskich, WUP chce przygotować odpowiedni program promocji kształcenia zawodowego oraz wspierania szkół i pracodawców w nawiązywaniu partnerstw. Sporo uwagi poświęcono również wsparciu młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER), za realizację którego będzie odpowiedzialny Wojewódzki Urząd Pracy. ■

WYMIANA DOŚWIADCZEŃ

Spotkania w ramach współpracy ponadnarodowej

Na zaproszenie dyrektora WUP, Katowice odwiedził **Heinrich Alt** – członek Zarządu Federalnej Agencji Pracy oraz **prof. Andreas Frey** – rektor Wyższej Szkoły Zawodowej Federalnej Agencji Pracy, który odbył wizytę w częstochowskiej filii. Celem spotkania w Katowicach (7 maja 2014) było nawiązanie współ-

pracy w ramach wymiany doświadczeń dotyczących świadczenia usług przez publiczne służby zatrudnienia obu krajów. O nowych projektach dotyczących współpracy ponadnarodowej dyskutowano 30 maja podczas spotkania w filii WUP w Częstochowie, gdzie gościł prof. Andreas Frey. WUP oraz Wyższa Szkoła Za-

wodowa Federalnej Agencji Pracy będzie realizować w partnerstwie dwa projekty. **ERASMUS + „Guide My W@ay”** polega na przygotowaniu platformy współpracy, wymianie wiedzy doskonałości metod pracy pomiędzy doradcami EURES i doradcami zawodowymi z instytucji polskich, niemieckich, czeskich,

hiszpańskich i litewskich. Drugie działanie to ponadnarodowy projekt „**Wiedza i praktyka kluczem do skutecznej pomocy bezrobotnym osobom niepełnosprawnym**”, gdzie realizowane będą szkolenia kluczowych pracowników urzędów pracy z zakresu obsługi osób niepełnosprawnych. ■

RYNEK PRACY

Klucz do sukcesu — efektywny system kształcenia zawodowego

Jedną z głównych przyczyn wysokiego bezrobocia wśród osób młodych (w wieku 18-34 lata, 43,9% w stosunku do ogółu bezrobotnych – stan na 31 marca 2014 r.) jest problem braku kwalifikacji wymaganych przez pracodawców oraz niedopasowanie do wymogów rynku pracy. System edukacji w Polsce nie jest zharmonizowany z rynkiem pracy. Młodzi ludzie po ukończeniu szkoły mają duże problemy ze znalezieniem pracy. Kluczowym elementem w tym aspekcie wydaje się dualny system kształcenia zawodowego, o czym piszemy w najnowszym numerze biuletynu „Rynek Pracy”, który serdecznie Państwu polecam.



FOTO AGENCJA ZYLKO4MEDIA

Celem dualnego systemu kształcenia zawodowego jest połączenie teoretycznej wiedzy zdobywanej w szkole przez uczniów z praktycznymi umiejętnościami zdobywanymi w zakładzie pracy. Praktyka zawodowa trwa około trzech lat i odbywa się przez trzy dni w tygodniu. Warto podkreślić, że przedsiębiorcy mają duży wpływ na kształt szkolenia, któremu będą podlegać uczniowie. Taki system kształcenia daje realne szanse na eliminację, lub przynajmniej ograniczenie w znacznym stopniu, problemu niedopasowania absolwentów szkół do rynku pracy i oczekiwań pracodawców. Uczniowie zdobywają w ten sposób praktyczne umiejętności, przez co szybciej adaptują się do nowego stanowiska pracy, a przedsiębiorcy zyskują pracownika przyuczonego do zawodu, mogącego podjąć pracę wymagającą specjalistycznych umiejętności od razu po ukończeniu szkoły. Warto podkreślić, że przedsiębiorcy bardzo pozytywnie odnoszą się do systemu dualnego kształcenia zawodowego, wykazując wolę współpracy ze szkołami, a także samymi uczniami. Pracodawcy potrzebują odpowiednio wykwalifikowanych i przygotowanych pracowników. System dualnego kształcenia zawodowego jest w tym aspekcie rozwiązaniem, które daje duże szanse na zaspokojenie tych oczekiwań. Sytuacja na rynku pracy jest niezwykle dynamiczna, podlega ciągłym fluktuacjom. Tworząc biuletyn „Rynek Pracy” skupiamy się na obserwacji zachodzących zmian w tym zakresie, a także podejmujemy próbę ich analizy. Tylko rzeczowa i merytoryczna eksploracja zjawisk zachodzących na rynku pracy pozwoli odpowiednio reagować, a tym samym zaspokajać potrzeby i oczekiwania tworzących go podmiotów. Mając nadzieję, że kolejne wydanie biuletynu „Rynek Pracy” spełni Państwa oczekiwania, zachęcam do zapoznania się z zamieszczonymi materiałami i publikacjami.

Gregor Szym

W NUMERZE:

4 Temat numeru: Śląski Program Powszechnych Praktyk „Dualna klasa”

6-8

Dobre praktyki

- Tak wspiera się młodych we Francji
- Konkurs „Dobre praktyki EFS”

9

Wydarzenie:

Na Zamek po ofertę pracy – Transgraniczne Targi Pracy, Przesiębiorczości i Edukacji w Cieszynie

10-11

PO WER – energia dla młodych na rynku pracy

12-13

RPO WSL: nowa perspektywa, nowe możliwości

14-15

Trendy Start-upowa rewolucja na Śląsku

16-17

Nasze wsparcie dla Ciebie „Kierunek przedsiębiorczość”, „Śląskie wyzwania” i wsparcie sektora oświaty

18-20

Rynek pracy Prognoza zatrudnienia w województwie śląskim do 2020 roku

22-23

Śląskie w liczbach

Śląski Program Powszechnych Pr

Dualny system kształcenia zawodowego to model edukacji zakładający połączenie nauki teoretycznej z praktyczną nauką zawodu – **tworząc właśnie dualny, podwójny system.**

Osoby zdobywające wykształcenie zawodowe przechodzą na ogół trzyletnią naukę zawodu w szkole i w zakładzie pracy zgodnie z wybranym zawodem lub też w specjalistycznych szkołach zawodowych. W system kształcenia dualnego zaangażowane są instytucje administracji publicznej, regiony, samorządy, izby przemysłowo-handlowe oraz rzemieślnicze, pracodawcy oraz sami uczniowie.

Kraje, które wykorzystują taki sposób kształcenia zawodowego, odnotowują bardzo niski poziom bezrobocia wśród młodzieży. **Sztandarowym przykładem są Niemcy i Austria, gdzie bezrobocie wśród osób do 25. roku życia nie przekracza 10%.** Na drugim biegunie w Unii Europejskiej jest Hiszpania i Grecja, gdzie wskaźnik ten zbliża się do 60%! Hiszpanie, będąc w bardzo trudnej sytuacji, już w ubiegłym roku wprowadzili zmiany w systemie, ukierunkowując edukację zawodową na model praktyczno-teoretyczny w celu poprawienia sytuacji absolwentów na rynku pracy.

W naszym kraju stopa bezrobocia wśród osób do 25. roku życia jest ponad dwukrotnie wyższa od ogólnej stopy bezrobocia i doszła do 28% w 2013 roku. W województwie śląskim wskaźnik ten nie jest tak wysoki, ale wciąż w naszych urzędach pracy ponad 15% zarejestrowanych to osoby młode, do 25. roku życia. Jeśli jednak spojrzymy na kategorię osób „25 do 34” (w dużej części to studenci), w której wskaźnik bezrobocia wynosi ponad 28%, to jest to powód do głębokiego zastanowienia się nad przyszłością młodych ludzi w naszym województwie. Wskazuje to bowiem, że aż 1/3 zarejestrowanych bezrobotnych to właśnie osoby do 35. roku życia, co dla regionu pragnącego zatrzymać odpływ ludności do innych regionów kraju i Europy stanowi nie lada problem.

„Dualna Klasa” w projektach EFS

Zarząd Województwa Śląskiego zdecydował, że wdrażaniem działań dostosowujących ofertę szkolnictwa zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy, w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2013-2020, będzie zajmował się Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach. Na podstawie tej decyzji chcę zaproponować kompleksowe wsparcie w tym zakresie, wykorzystujące zarówno środki Europejskiego Funduszu Społecznego, jak i środki Funduszu Pracy oraz budżetu województwa. Program będzie się wpisywał w Regionalną Strategię Innowacji i Program Rozwoju Technologii.

Największą częścią programu, o roboczej nazwie Śląski Program Powszechnych Praktyk „Dualna Klasa”, będzie odpowiednio ukierunkowane wsparcie w ramach projektów współfinansowanych ze środków europejskich, w taki sposób, aby lepiej dostosować system kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwić przechodzenie z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmocnić system kształcenia i szkolenia zawodowego, a także ich jakość.

Aby to osiągnąć, zastosowane zostaną mechanizmy prognozowania umiejętności, dostosowania programów nauczania oraz tworzenia i rozwoju systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu, zrealizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami. Głównym celem działania będzie podniesienie atrakcyjności i elastyczności kształcenia zawodowego oraz zwiększenie jego potencjału i lepsze dopasowanie kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców.

Chcemy podjąć działania na rzecz zwiększenia atrakcyjności szkolnict-

wa zawodowego oraz dostosowania umiejętności i kompetencji młodych mieszkańców województwa śląskiego do potrzeb, jakie zgłasza rynek pracy – czyli pracodawcy. Będą to m.in.:

- Programy wsparcia szkół i/lub placówek oświatowych, prowadzących kształcenie zawodowe w powiązaniu z praktyczną nauką zawodu, w tym m.in.: brokering edukacyjny, staże i praktyki dla uczniów ponadgimnazjalnych szkół prowadzących kształcenie zawodowe u pracodawców;
- Wizyty studyjne dla uczniów ponadgimnazjalnych szkół prowadzących kształcenie zawodowe u pracodawców (w powiązaniu z innymi elementami projektu);
- Szkolenia i kursy (w tym kursy certyfikowane);
- Zajęcia wyrównawcze, zajęcia pozalekcyjne, ze szczególnym uwzględnieniem zajęć dotyczących przedmiotów technicznych oraz kompetencji kluczowych, w tym matematyczno-przyrodniczych, przedsiębiorczości, kompetencji w obszarze TIK oraz języków obcych, zajęcia wzmacniające predyspozycje i uzdolnienia, w tym realizacja dodatkowych zajęć dla uczniów przez kadrę akademicką;
- Doradztwo i opieka psychologiczno-pedagogiczna, stypendia socjalne na wyrównywanie szans edukacyjnych, przyznawane zgodnie z kryteriami regionalnymi;
- Wypracowanie i/lub realizacja programu nauczania ponadgimnazjalnej szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, zgodnego z potrzebami przedsiębiorcy;
- Działania przeciwdziałające przedwczesnemu opuszczaniu systemu edukacji, staże i praktyki nauczycieli przedmiotów zawodowych w przedsiębiorstwach;

aktyk „Dualna Klasa”

■ Podwyższanie jakości zajęć edukacyjnych w zakresie zgodnym z ofertą zajęć w szkole.

Bezpośrednimi odbiorcami pomocy będą: uczniowie i słuchacze szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, młodociani pracownicy, szkoły ponadgimnazjalne i placówki oświatowe prowadzące kształcenie, placówki kształcenia praktycznego, szkoły specjalne przysposabiające do pracy, rodzice/opiekunowie prawni dzieci w wieku szkolnym, nauczyciele i pracownicy pedagogiczni szkół ponadgimnazjalnych i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu.

Chcemy tak ukierunkować wsparcie, aby projekty w ramach RPO Województwa Śląskiego realizowane były w ścisłym partnerstwie z pracodawcami i przewidywały poszerzanie ilości godzin praktyk na miejscu u pracodawcy. Proponujemy także tworzenie klas zawodowych, w których uczniowie będą od początku swojej nauki związani z konkretnym pracodawcą i z jego pomocą będą nabywali niezbędne umiejętności i kwalifikacje, które pozwolą im stać się w pełni funkcjonalnym pracownikiem w przyszłości. Pozwoli to na ograniczenie konieczności rejestrowania się w urzędach pracy, gdzie staż zawodowy dla absolwentów staje się substytutem nieodbytej praktyki podczas kształcenia zawodowego.

„Dualna Klasa” w promocji

Promocja i odpowiednie kształtowanie wizerunku szkolnictwa zawodowego jest istotnym elementem programu, który powinien przełamać stereotypowe postrzeganie wykształcenia zawodowego. Od wielu lat takie wykształcenie odbierane było jako charakterystyczne dla osób o mniejszych predyspozycjach intelektualnych i statusie społecznym. Rynek pracy pokazuje jednak, że kształcenie ogólne, uważane potocznie za wyższe, szersze i bardziej uniwersalne, jest ślepą uliczką, w którą brną młodzi ludzie na na-

„ *Promocja i odpowiednie kształtowanie wizerunku szkolnictwa zawodowego jest istotnym elementem programu, który powinien przełamać stereotypowe postrzeganie wykształcenia zawodowego*

dziei na zdobycie pracy odpowiedniej do ich aspiracji. W kształceniu zawodowym wiedza powinna być zdobywana równolegle z umiejętnościami, a nie być celem samym w sobie. Jest to szczególnie widoczne wśród studentów szkół wyższych...

Należy przywrócić renomę kształcenia zawodowego poprzez kampanię promocyjną szkolnictwa zawodowego ze szczególnym uwzględnieniem roli przedsiębiorców w procesie edukacji.

„Dualna Klasa” w badaniach

Kompleksowe badania zapotrzebowania wśród pracodawców, dotyczącego kompetencji, kwalifikacji i umiejętności, jakie powinni posiadać absolwenci szkół zawodowych oraz obecni pracownicy, są niezbędnym elementem odpowiedniego ukierunkowania wsparcia dla systemu edukacji zawodowej. Badaniami obejmujemy cały region w ujęciu poszczególnych powiatów i miast na prawach powiatu. Wyniki badań dzięki takiej metodzie ankietowania pracodawców będą bardzo użyteczne w kontekście planowania działań aktywizacyjnych i edukacyjnych na poziomie lokalnym i subregionalnym.

Pracodawcy będą mogli wyartykułować swoje potrzeby w zakresie zatrudnienia i rozpocząć stałą współpracę z instytucjami rynku pracy na terenie swojego działania. Zakładamy także stały monitoring rynku pracy i będziemy modyfikować sposób zbierania i analizowania danych, dostosowując metodologię do zmieniających się warunków instytucjonalnych, organizacyjnych i ekonomicznych na rynku pracy.

rania i analizowania danych, dostosowując metodologię do zmieniających się warunków instytucjonalnych, organizacyjnych i ekonomicznych na rynku pracy.

„Dualna Klasa” w Radach Rynku Pracy

Nowelizacja ustawy wprowadziła zmiany w zakresie funkcjonowania Wojewódzkiej i Powiatowych Rad Zatrudnienia, tworząc w ich miejsce Rady Rynku Pracy. Dalej jednak w ich kompetencjach pozostaje opiniowanie otwierania nowych kierunków kształcenia zawodowego w szkołach publicznych i niepublicznych.

Badania i analizy przeprowadzone w poszczególnych powiatach pragniemy zestawić z analizami zawartymi w Rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie śląskim, które stanowią narzędzie dla monitoringu, czyli procesu systematycznego śledzenia zjawisk zachodzących na rynku pracy. Pozwoli to na trafne formułowanie ocen i wniosków dla systemu kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych, i będzie służyć lepszemu dopasowaniu kwalifikacji osób poszukujących pracy do oczekiwań pracodawców.

Na tej bazie proponujemy stworzenie spójnego systemu opiniowania nowych kierunków kształcenia w naszym województwie, eliminującego ryzyka wynikające z rozbieżności pomiędzy potrzebami rynku pracy a propozycjami poszczególnych szkół, często podyktowanymi tylko potencjałem kadrowym i infrastrukturalnym, jakim dysponują.

Śląski Program Powszechnych Praktyk „Dualna Klasa” chcemy także aktualizować i uzupełniać o nowe komponenty, reagując na zmiany zachodzące w systemie edukacji zawodowej oraz gospodarce. Mamy nadzieję, że programu zmieni i utrwali metody kształcenia zawodowego w województwie śląskim hamując odpyły młodych ludzi z województwa i uatrakcyjni region pod względem inwestycyjnym. ■

Tak wspiera się młodych we Fr

Przez długi czas było miastem górniczym, opartym na przemyśle, jak niejedno w naszym województwie, drugą szansę zyskało dzięki nowym pomysłom na rozwój w różnorodnych dziedzinach gospodarki – od medycyny po design. Jak radzi sobie z bezrobociem młodych miasto Saint-Etienne, mogli się przekonać uczestnicy wizyty w ramach **projektu mobilności Leonardo da Vinci**.

Działania wspierające młodzież na rynku pracy – to projekt, którego celem jest zdobycie wiedzy i doświadczeń przez uczestników w zakresie aktywizowania zawodowego osób do 25. roku życia, pozostających bez zatrudnienia, na przykładzie francuskiego modelu. Wśród priorytetowych zadań jest również poznanie francuskiego środowiska zawodowego, organizacji i kultury pracy na tamtejszym rynku pracy, a także uwrażliwienie na różnice kulturowe, zachęcanie do współpracy i samorozwoju poprzez udział w tygodniowej wymianie doświadczeń we Francji.

W wymianie doświadczeń, która miała miejsce w maju tego roku (9-17.05.2014), wzięło udział 14 przedstawicieli instytucji zajmujących się problematyką młodzieży na rynku pracy w województwie śląskim: Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach; Uniwersytetu Śląskiego; Urzędu Miasta w Katowicach; Powiatowego Urzędu Pracy w Chorzowie, Rudzie Śląskiej, Gliwicach, Zabrze; Fundacji Obywatelskiej LEX CIVIS; Centrum Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego w Zabrze; Stowarzyszenia Polskie Forum Edukacji Europejskiej. Partnerem projektu było Stowarzyszenie Saint-Etienne Métropole Katowice z Saint-Etienne. Jest to organizacja, która poprzez bardzo szerokie działania stara się o wzajemne zbliżenie pomiędzy Saint-Etienne i Katowicami w różnych aspektach: kulturowym, ekonomicznym, rynku pracy i edukacji. Wizyta obejmowała kilka ważnych ośrodków, a uczestnicy mieli okazję przyrzeć się ich pracy w praktyce, podczas codziennych działań aktywnych, wspierających młodych ludzi.

Design po kopalni

● Merostwo Saint-Etienne

Miasto Saint-Etienne przez długi okres dziejów było miastem górniczym, gdzie przy przemyśle górniczym rozwijał się również przemysł metalurgiczny i hutniczy. Po zamknięciu kopalń miasto zostało zmuszone do poszukiwania nowych rozwiązań z uwagi na rosnącą stopę bezrobocia oraz z uwagi na fakt, iż mieszkańcy miasta zaczęli opuszczać jego teren i przenosić się do okolicznych mniejszych miejscowości. Po upadku górnictwa, swoją szansę miasto odnalazło w przemyśle zajmującym się produkcją tekstyliów i implantów wykorzystywanych w medycynie – miasto jest światowym liderem w produkcji tego typu tekstyliów. Tutaj znajduje się również międzynarodowe centrum designu. Władze Saint-Etienne rozwiązanie problemu wysokiej stopy bezrobocia upatrują w próbach rozwoju różnorodnych dziedzin gospodarki w celu wprowadzenia do miasta wielu inwestorów.

Plan dla młodych

● Rada Generalna Loire Dyrekcja ds. Rozwoju Gospodarczego i Międzynarodowego

● Prefektura Loire w Saint-Etienne

We Francji obowiązuje decentralizacja władz: państwo, region, departament, metropolia, gmina. Na każdym szczeblu jednostka, poza obowiązkowymi zadaniami, może wybrać sobie zadania priorytetowe w odpowiedzi na potrzeby danej społeczności, w tym w obszarze polityki zatrudnienia. W ramach Publicznych Służb Zatrudnienia realizowane są następujące działania: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, organizacja szkoleń, aktywizacja zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem; za-

trudnienie w ramach rehabilitacji (readaptacji) zawodowej, wypłacanie zasiłków; wsparcie bezrobotnych w aktywnym poszukiwaniu pracy, pomoc wszystkim pracownikom w zabezpieczeniu ciągłości zawodowej.

Jednym z celów Publicznych Służb Zatrudnienia we Francji jest faworyzowanie zatrudnienia młodych w ramach specjalnego programu „Plan Młodzi”, który udaje się wdrażać poprzez trzy główne kierunki:

- faworyzowanie dostępu młodych do pracy, szczególnie tych bez kwalifikacji tzw. kontrakty przyszłości – są to specjalne umowy włączenia zawodowego, umożliwiające zdobycie pierwszych doświadczeń i kwalifikacji dla osób do 26. roku życia, w celu pomocy w zdobyciu pierwszego doświadczenia zawodowego;
- uwydatnienie oferty szkoleniowej – młodzi na umowie wspierania zawodowego. Z uwagi na fakt, że ok. 100 tys. młodych osób we Francji porzuca szkołę pozostając bez wykształcenia, jeden ze sposobów na przeciwdziałanie temu problemowi to tzw. Szkoły Drugiej Szansy, których jest 10 w regionie Rodan-Alpy;
- rozwijanie kształcenia i praktyki zawodowej poprzez:
 - przyuczenie do zawodu – region przeznacza środki finansowe na wspieranie młodych w formie umowy obejmującej w 30% naukę teoretyczną zawodu, a w 70% zajęcia praktyczne,
 - specjalne zawodowe umowy o pracę (kontrakt trwa od 2 do 3 lat, polega na połączeniu nauki szkolnej z praktyką w zakładzie pracy w ramach tzw. systemu dualnego).

ancji

„Plan Młodzi” jest priorytetowo traktowany we Francji i wspierany na każdym ze szczebli, od państwowego poprzez regionalny, a skończywszy na lokalnym. W jego realizację są zaangażowane zarówno instytucje publiczne, jak i sektor prywatny i pozarządowy.

Ogrody nowych doświadczeń

● **Jardins de Valériane à RIVE DE GIER**
– Ogrody Jardins de Valériane

Powstanie Ogrodów zostało zainicjowane w 1993 r. podczas spotkania rolników i pedagogów/edukatorów, a było to związane z ideą włączania młodych ludzi do pracy za pomocą prowadzenia upraw biologicznych. Pierwsza placówka była przeznaczona dla osób bezdomnych, aby znaleźli swoje miejsce w życiu. Obecnie tego typu miejsca oferują wsparcie nie tylko osobom bezdomnym i młodzieży, ale również osobom po kryzysie psychicznym opuszczającym oddziały psychiatryczne. Zakres działalności placówek obejmuje uprawę rolną, renowację mebli, sprzedaż AGD, prowadzenie ogrodów, dbanie o tereny zielone. Placówka jest prowadzona przez organizację pozarządową, która pozyskuje środki na jej działania z różnych źródeł: budżetu państwa, Rady Regionalnej, Rady Departamentu, Metropolii Saint-Etienne, Miasta Saint-Etienne, funduszy europejskich, rolniczych. W całej Francji funkcjonuje ok. 120 takich placówek, w Metropolii St. Etienne – 20, w tym 4, które zajmują się uprawą rolną.

Jardins de Valériane mieści się w Rive de Gier na obszarze 7 ha ziemi, na których posadowiony jest kompleks zabudowań gospodarczych, w tym szklarnie, chłodnie, kurniki.

Obecna działalność placówki finansowana jest z kilku źródeł, raz w roku odbywa się spotkanie z przedstawicielami instytucji, które finansują placówkę co do wysokości dotacji udzielonej na jej działalność. Na roczny budżet placówki składa się ok. 400 tys. euro, w tym 70% stanowią środki dotacji, a 30% należy wypracować poprzez sprzedaż. Dlatego też uprawiają 40 gatunków warzyw oraz hodują 500

MÓWI UCZESTNIK WYMIANY

**DR ROBERT PYKA,
DYREKTOR
DS. NAUKOWYCH
W INSTYTUCIE
SOCJOLOGII UŚ**

Sam projekt jest dobrym polem do współpracy pomiędzy naszymi regionami, które borykają się z podobnymi kłopotami, w szczególności z problemem bezrobocia ludzi młodych. To, co wyróżnia Francję na tle polskich metod wsparcia, to zindywidualizowane podejście, śledzenie losów młodego człowieka nie tylko zawodowych, ale i życiowych. Szczególnie interesujące dla mnie jest towarzyszenie młodej osobie właśnie po to, by szybko, w momencie, gdy widać pierwsze symptomy oddalenia od rynku pracy, interweniować i udzielić wsparcia. Odwiedzając jedno miejsce po drugim można mieć wrażenie nadmiernej ilości miejsc skupionych na podobnych kompetencjach, jednak francuską specyfiką jest umiejętność podejmowania wielopłaszczyznowych projektów i pomimo wielości podmiotów, realizowanie wspólnych działań, które się uzupełniają, tworząc dobrą ofertę dla osoby bezrobotnej. Miejscem wartym uwagi jest Dom Zatrudnienia w Saint-Etienne, wprawdzie takich instytucji w kraju działa sporo, jednak ta stworzona została z wyjątkowym rozmachem i wieloma kompetencjami, co w mieście, które cierpi jeszcze po transformacji, jest niezwykle przydatne.

kur. Zebrane płody sprzedają hurtowo do dużych sklepów, a także dla odbiorców indywidualnych – wprowadzając system abonamentowy na tzw. kosze warzyw.

Placówka przeznaczona jest dla 16 osób bezrobotnych, którzy pracują pod opieką 2 edukatorów – instruktorów zawodu. Nadrzędnym zadaniem instruktorów jest przekazanie osobom bezrobotnym wiedzy dotyczącej hodowli rolnej, celem uzyskania efektu pracy. Wyhodowane i sprzedane płody rolne stanowią silny czynnik motywujący i podnoszący ich poczucie własnej wartości.

Na obszarze, który placówka obejmuje swoim działaniem, wskaźnik bezrobocia sięga 20%, wobec powyższego na jedno miejsce oczekują 4 osoby. Warunkiem przyjęcia do pracy w Jardins de Valériane jest pozytywne przejście procesu rekrutacji, podczas którego weryfikowany jest poziom motywacji do podjęcia pracy. W 2013 roku w placówce pracowało narastająco 36 osób, w tym 6 kobiet. Średni wiek uczestników to 35 lat, najmłodszy miał 22 lata, a najstarszy 59 lat. Wśród przyczyn braku aktywności zawodowej młodych osób dominuje przerwanie procesu edukacyjnego, uzależnienia, problemy rodzinne, a także brak wsparcia ze strony najbliższych.

Uczestnicy wizyty studyjnej mieli nie tylko możliwość teoretycznego zapoznania się z historią i obecnym kształtem funkcjonowania placówki, ale przede wszystkim spotkali się z bezpośrednimi jej beneficjentami.

Wsparcie instytucjonalne

Odwiedzone miejsca to instytucje działające na rzecz zatrudnienia: Dom Zatrudnienia (Maison de l'Emploi de Saint-Etienne), Urząd Pracy (Pôle Emploi), Misja Lokalna (Mission Locale Jeunes), Interdyscyplinarne Centrum Bilansu Kompetencji (Centre Institutionnel de Bilan de Compétences – CIBC), Lokalny Plan na rzecz Zatrudnienia (Plan local pour l'insertion

DOKOŃCZENIE NA STR. 8

DOKOŃCZENIE ZE STR. 7

et l'Emploi – PLIE), Centrum Informacji i Orientacji Zawodowej (Centre d'Information et d'Orientation – CIO). Dom Zatrudnienia (Maison de l'Emploi de Saint-Etienne) to struktura skupiająca w jednym miejscu podmioty/instytucje działające w obszarze zatrudnienia, integracji, przedsiębiorczości i kształcenia, w celu proponowania kompleksowego wsparcia osobom bezrobotnym, poszukującym pracy, zatrudnionym oraz przedsiębiorstwom. Struktury reprezentowane w Maison de l'Emploi to publiczne służby zatrudnienia, struktury orientacji i poradnictwa zawodowego, instytucje wspierające zatrudnienie oraz rozwój przedsiębiorczości i tworzenie firm. W ramach struktury funkcjonuje przestrzeń informacyjna (L'Espace Cyber-base Emploi) – miejsce oferujące dostęp do narzędzi informatycznych, biurowych, internetu oraz multimediów. Pozwala realizować projekty/plany związane z zatrudnieniem, kształceniem, tworzeniem przedsiębiorstw (samo-zatrudnieniem).

Więcej informacji na temat projektu oraz miejsc odwiedzonych w ramach wymiany doświadczeń można znaleźć na stronie internetowej WUP w Katowicach

Innowacyjne podejście pedagogiczne

● Szkoła „Drugiej Szansy”

– Ecole de la 2e Chance (L'E2C)

Misją L'E2C jest umożliwienie młodym ludziom (od 18. do 25. roku życia), którzy opuścili system szkolny bez dyplomu, bez kwalifikacji, zdobycie zatrudnienia lub kwalifikacji oraz podstawowej wiedzy/umiejętności, niezbędnych w procesie integracji społecznej i zawodowej. Szkoła proponuje kompleksową ścieżkę: zindywidualizowany program i podejście do stażysty; kształcenie realizowane naprzemiennie w przedsiębiorstwie; uznanie zdobytych kwalifikacji. E2C powstały z inicjatywy europejskiej w 1995 roku. We Francji pierwsza taka szkoła powstała w 1997 roku w Marsy-

lii. Obecnie we Francji działa już 105 placówek. Do roku 2013 wykształciło się w nich 14 150 osób. Efektywność nauczania – 58% uczniów podejmuje zatrudnienie lub podejmuje kolejną ścieżkę kształcenia w celu uzyskania formalnego dyplomu. Szkoły E2C związane są z przedsiębiorstwami, gdyż to głównie przedsiębiorstwa zainteresowane są zatrudnieniem absolwentów tej szkoły. Obecnie E2C w Saint-Etienne współpracuje z 400 podmiotami, docelowo planuje rozszerzenie współpracy do 1000 przedsiębiorstw, aby zapewnić jak najszerszy wybór profesji swoim uczniom/stażystom. Dla przedsiębiorców jest to źródło kandydatów w specyficznych dla siebie zawodach. Przedsiębiorcy są wrażliwi na kwestie społeczne, lokalne, zależy im na przyszłości młodych ludzi, którą utożsamiają z przyszłością swojego kraju.

Status szkół od 2007 roku reguluje ustawa, od kwietnia 2008 roku odprowadzany jest podatek na edukację w tej szkole. W ramach polityki zatrudnieniowej w 2009 roku weszło rozporządzenie mówiące, że w każdym Departamencie Francji musi znajdować się Szkoła „Drugiej Szansy”. ■

KONKURS

Dobre Praktyki EFS

Centrum Projektów Europejskich – Krajowy Ośrodek EFS przeprowadza już po raz ósmy konkurs „Dobre Praktyki EFS”, którego organizatorem jest Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju. Konkurs jest przeznaczony dla beneficjentów realizujących projekty z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Instytucji Pośredniczących PO KL oraz Instytucji Pośredniczących II stopnia PO KL.

Idea „Dobrych Praktyk EFS” jest wskazanie przykładów projektów realizowanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, wyróżniających się pod względem efektów realizacji, trwałości wyników, innowacyjności i śmiałości zastosowanych rozwiązań oraz stopnia zaspokojenia potrzeb grup docelowych. Projekty zgłoszone w poprzednich edycjach udowadniają, że ludzkie pomysły, idee i ma-



rzona są ogromną siłą pozwalającą na realizację nawet najtrudniejszych zadań. Prezentacja najlepszych projektów przyczynia się do upowszechnienia wiedzy na temat pozyskiwania wsparcia z EFS i kształtowania pozytywnego wizerunku Unii Europejskiej w Polsce.

Opisy projektów wraz z dodatkowymi materiałami można nadsyłać do **15 października 2014 roku**. Ogłoszenie wyników nastąpi **do końca grudnia 2014 roku**, natomiast podczas uroczystej gali w Warszawie, laureatom najwyższej ocenionych projektów zostaną przyznane tytuły „Najlepsza inwestycja w człowieka”.

Szczegółowe informacje na temat konkursu wraz z regulaminem są zamieszczone na stronie Krajowego Ośrodka EFS: www.roefs.pl (w zakładce „Konkursy”) oraz na stronie www.efs.gov.pl ■

Na Zamek po ofertę pracy

Ponad tysiąc wolnych miejsc pracy czekało na odwiedzających tegoroczną edycję **Transgranicznych Targów Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji**, które odbyły się 6 czerwca na terenie Zamku Cieszyn.

Po raz siódmy gościliśmy uczestników, przedstawicieli samorządu, parlamentarzystów, przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia z Polski, Czech i Słowacji, partnerów w ramach EURES-T Beskydy oraz 50 wystawców. Wydarzenie otworzył dyrektor WUP w Katowicach Grzegorz Sikorski w towarzystwie patronów honorowych: Anny Olszewskiej, konsula generalnej RP w Ostrawie, Jarosława Krykwińskiego, konsula honorowego Republiki Czeskiej w Częstochowie, oraz Jerzego Nogowczyka, starosty powiatu cieszyńskiego.

— Po raz siódmy organizując Transgraniczne Targi Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji korzystamy z możliwości oraz przywileju uczestnictwa we wspólnym rynku pracy. Polsko-czesko-słowackie partnerstwo EURES-T Beskydy to okazja do poznania zalet mobilności transgranicznej, a takie wydarzenia jak targi ułatwiają kontakt pomiędzy pracodawcą a poszukującymi pracy — mówił podczas otwarcia targów dyrektor WUP w Katowicach.

W tym roku poszukiwani byli między innymi pracownicy z branży produkcyjnej i przemysłowej, wykwalifikowani specjaliści: informatycy, programiści, księgowi oraz pracownicy sektora usług. Zatrudnienie można było znaleźć m.in. na stanowiskach: konstruktor maszyn przemysłowych, operator maszyn CNC, technolog, spawacz, inżynier procesu, sprzedawca, krawcowa, operator maszyn w przemyśle samochodowym, monter, księgowy, administrator aplikacji, opiekun osób starszych, pracownik logistyki. Łącznie na odwiedzających czekało 1066 wolnych miejsc pracy. W programie wydarzenia znalazły się tradycyjnie warsztaty dotyczące podejmowania pracy i prowadzenia własnej działalności gospodarczej w Polsce, Czechach i na Słowacji, prowadzone przez doradców EURES



ZDJĘCIA AGENCJA ZYKO4MEDIA

z tych krajów. Podobnie jak w ubiegłym roku, cieszyński Zamek odwiedziło dużo młodych uczestników, którym poświęcona była również konferencja „Młodzi na rynku pracy, przykłady dobrych praktyk oraz działań dla młodzieży w regionach przygranicznych”. O swoich pomysłach na aktywizowanie tej grupy mówili: Edita Bertova — koordynator EURES-T Danubius, Jan Palcko — dyrektor szkoły Středná odborná škola dřevářská a stavebná Krásno nad Kysucou Cadca oraz Dorota Bizoň — za-

stępca dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Cieszynie.

— Mobilność zawodowa to cecha, którą posiada coraz więcej młodych ludzi. Jest ona doceniana szczególnie w tym miejscu, na styku granic — podkreślał starosta powiatu cieszyńskiego, Jerzy Nogowczyk, jeden z patronów honorowych tego wydarzenia.

Wśród wystawców znalazły się również instytucje wspierające przedsiębiorczość oraz instytucje szkoleniowe z regionu przygranicznego — goście mogli zapoznać się z ofertą 5 uczelni wyższych, ośrodków szkoleniowych Zakładu Doskonalenia Zawodowego. Dużym powodzeniem wśród młodych odwiedzających cieszyło się multimedialne stoisko Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości przy ATH w Bielsku-Białej, gdzie można było poznać zasady działania modelu „startup” oraz zadać pytania ekspertom.

Warto zaznaczyć, że osoby, które nie miały okazji odwiedzić targów, a są zainteresowane pracą za granicą, mogą w dowolnej chwili skorzystać z Portalu Mobilności Zawodowej EURES www.eures.europa.eu, gdzie publikowane są oferty zatrudnienia, oraz wyszukać ogłoszenia na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach: <http://eures.wup-katowice.pl>

Patroni honorowi: marszałek województwa śląskiego Mirosław Sekuła, starosta powiatu cieszyńskiego Jerzy Nogowczyk, konsul generalny Republiki Słowackiej w Krakowie Ivan Škorupa, konsul honorowy Republiki Czeskiej w Częstochowie Jarosław Krykwiński, konsul generalny RP w Ostrawie Anna Olszewska.

Patroni medialni: Radio Bielsko, TVP Katowice, Głos Ziemi Cieszyńskiej.

Działania WUP w Katowicach w nowej perspektywie finansowej **PO WER** – energia dla młodych

Program powstał w odpowiedzi na potrzeby reform w obszarach zatrudnienia, włączenia społecznego, edukacji, szkolnictwa wyższego, zdrowia i dobrego rządzenia. Będzie też wspierał innowacje społeczne i współpracę ponadnarodową w wymienionych obszarach oraz wdrażanie w Polsce Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych. PO WER będzie finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS).

W budowaniu obszarów wsparcia oraz metod i procedur wdrażania tego programu wzięto pod uwagę doświadczenia poprzedniego okresu oraz potrzeby w zakresie zmian, dotyczące rynku pracy i działających na nim podmiotów. Wpłynęło to na zmiany i modyfikacje w formach i zakresach pomocy. PO WER jest ukierunkowany na następujące obszary:

- wdrożenie reform systemów i struktur w wybranych obszarach polityk publicznych, kluczowych z punktu widzenia strategii Europa 2020 i krajowych programów reform,
- wspieranie jakości, skuteczności i otwartości szkolnictwa wyższego jako instrumentu budowy gospodarki opartej na wiedzy,
- poszukiwanie nowych, niestosowanych dotąd na szerszą skalę, innowacyjnych metod rozwiązywania problemów społecznych takich jak: bezrobocie, wykluczenie społeczne czy brak kwalifikacji i wykształcenia. Wypracowywanie tych metod będzie odbywać się w drodze tworzenia i testowania nowych rozwiązań, a także poprzez przenoszenie rozwiązań stosowanych w innych krajach (współpraca ponadnarodowa),
- realizację programów w zakresie mobilności ponadnarodowej, czyli np. staży i praktyk zagranicznych na zasadach określonych dla programów Erasmus czy Leonardo da Vinci,

Bezrobocie wśród młodych ludzi to problem, z którym boryka się większość krajów Unii Europejskiej. W naszym województwie brak pracy dotyczy ponad 64 tys. osób poniżej 30. roku życia. **Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój to nowe możliwości na start właśnie dla nich.**

- realizację działań ukierunkowanych na bezrobotne osoby młode w wieku od 15. do 24. roku życia i poprawę ich sytuacji na rynku pracy w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych i Gwarancji dla młodzieży.

W nowej perspektywie finansowej Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach będzie instytucją pośredniczącą we wdrażaniu działań PO WER skierowanych do osób bez zatrudnienia w wieku od 15 do 24 roku życia.

PO WER składa się z pięciu osi tematycznych: I. Osoby młode na rynku pracy, II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, III. Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju, IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, V. Pomoc techniczna.

WUP będzie realizował jako instytucja pośrednicząca cel tematyczny „Poprawa sytuacji osób młodych do 24. roku życia bez pracy” z osi tematycznej I Osoby młode na rynku pracy (priorytet inwestycyjny 8.6 „Trwała integracja na rynku pracy ludzi młodych, w szczególności tych, którzy nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą, w tym młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym i wywodzących się ze środowisk marginalizowanych, także poprzez wdrażanie „Gwarancji dla młodzieży”).

Wśród form wsparcia dla osób w wieku 15-24 lata przewidziano:

- indywidualizację wsparcia uwzględniającą treningi aktywnego poszukiwania pracy, personalne zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego, diagnozę wiedzy, umiejętności oraz potencjału osobowego, opracowanie indywidualnych planów działania;
- udzielanie gwarancji dla młodzieży poprzez wykorzystanie instrumentów rynku pracy, w tym m.in.: staży, szkoleń, przygotowania zawodowego, dofinansowania studiów podyplomowych, dofinansowania kosztów egzaminów oraz kosztów uzyskania licencji, pożyczki szkoleniowej, stypendium na kontynuowanie nauki, bonów szkoleniowych, stażowych i zatrudnieniowych;
- działania niestandardowe, w tym np. granty na zagospodarowanie w przypadku podjęcia zatrudnienia poza miejscem zamieszkania;

2014-2020 – PO WER

na rynku pracy

Wstępna alokacja WUP 2014-2020	POWER
wsparcie UE	105,859,044.00 €
wkład krajowy całość	18,681,007.77 €
całość	124,540,051.77 €
wartość w zł (kurs euro 4.17390 zł)	519,817,722.07 zł

■ wsparcie partnerstw i realizacji przez nie działań na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy.

W naszym regionie na priorytet inwestycyjny 8.6 przeznaczono prawie 106 mln EURO z EFS, z czego 85 proc. na realizację projektów pozakonkursowych powiatowych urzędów pracy, a 15 proc. – projektów konkursowych.

W ramach PO WER jednym z kluczowych filarów wsparcia jest obszar osób młodych na rynku pracy „Not in Education, Employment or Training” – NEET. Do tej grupy zaliczane są osoby w wieku od 15 do 24 lat, które nie uczą się i nie mają zatrudnienia. Jest to grupa osób mająca ogromny kapitał osobowy i kompetencje do pracy, kreatywność i relatywną mobilność. A jednak pracy nie znajduje. Jest to problem, który narasta w całej Europie, w Polsce także. Krajowe bezrobocie w tej grupie wynosi 27%, przy średniej europejskiej 23%. W związku z tym została opracowana dodatkowa linia budżetowa dla osób młodych, która realizowana będzie na poziomie krajowym celem szybszego wdrożenia.

PO WER będzie realizowany równolegle do 16 regionalnych programów operacyjnych współfinansowanych z EFS, w celu stworzenia bardziej efektywnych ram polityk, których oddziaływanie będzie miało miejsce na poziomie regionalnym w postaci bezpośredniego wsparcia indywidualnego, czyli poprawy sytuacji osoby na rynku pracy.

Podkreślić też należy, że nowa perspektywa zbiega się z nowelizacją ustawy o promocji zatrud-

nienia i instytucjach rynku pracy, która przewiduje szereg rozwiązań mających służyć wsparciu w szybkim dochodzeniu do zatrudnienia.

Obok podwyższenia granicy wieku osób młodych z 25 na 30 lat i skrócenia terminu udzielenia im wsparcia z 6 do 4 miesięcy, a także sprofilowania według nowych zasad zarejestrowanego bezrobotnego, by najlepiej dopasować do jego potrzeb narzędzia wsparcia, wprowadzono wiele nowych rozwiązań i instrumentów rynku pracy. Są to m.in. skierowane do pracodawców zwolnienia z obowiązkowych opłat lub refundacja kosztów składek dla młodych zatrudnionych, bony stażowe i bony za zatrudnienie absolwenta, dotacja na zasiedlenie, bony szkoleniowe na kształcenie zawodowe, policealne i podyplomowe dla młodych, trójstronne umowy szkoleniowe, gdzie starosta wraz z pracodawcą i instytucją szkoleniową pomagają zdobyć umiejętności wymagane przez pracodawcę. Będą granty na telepracę za zatrudnienie rodzica lub opiekuna osoby niepełnosprawnej, świadczenie aktywizacyjne za zatrudnienie rodzica po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub opiekuna osoby niepełnosprawnej, pożyczka na utworzenie stanowiska, 70-tysięczna pożyczka na start biznesu oprocentowana poniżej 1 proc. i spłacana przez 7 lat.

Wszystkie te instrumenty będą do wykorzystania przez powiatowe urzędy pracy w ich projektach pozakonkursowych realizowanych w PO WER, zwłaszcza w ramach „Gwarancji dla Młodzieży”. ■

Słowniczek:

Młodzież NEET – Not in Education, Employment or Training – młodzi ludzie w wieku od 15 do 24 lat, którzy nie mają zatrudnienia ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu.

„Gwarancje dla Młodzieży” (GdM) to propozycja Komisji Europejskiej przedstawiona w 2012 r. w ramach Pakietu na rzecz Zatrudnienia Młodzieży (Youth Employment Package). Jest to skierowany do państw członkowskich UE postulat zagwarantowania wszystkim młodym ludziom należącym do kategorii NEET dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyczerzenia do zawodu lub stażu w ciągu czterech miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy. Na początku 2013 r. Komisja Europejska (KE) uzupełniła swoją propozycję dotyczącą GdM o Inicjatywę na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (**Youth Employment Initiative – YEI**). Ma ona stanowić finansowe uzupełnienie „Gwarancji dla Młodzieży”. Inicjatywa skierowana będzie do regionów, w których poziom bezrobocia osób w wieku od 15 do 24 lat przekracza 25%. W jej ramach na lata 2014-2020 przewidywane jest wsparcie na poziomie 6 mld EURO.

Działania WUP w Katowicach w nowej perspektywie finansowej

Nowa perspektywa – nowe m

W układzie osi priorytetowych i zapisów poszczególnych działań Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020 wyraźnie zaznaczono, iż najważniejszym priorytetem (wytyczną) obecnej perspektywy jest **efektywność działań**, w tym integracja działań Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego oraz Europejskiego Funduszu Społecznego.

Fakt, że w tej perspektywie RPO jest programem dwufunduszym, współfinansowanym ze środków EFRR i EFS, powoduje zwiększenie komplementarności i efektywności interwencji oraz ściślejsze strategiczne powiązanie ze sobą projektów infrastrukturalnych i projektów miękkich. To nie jest tylko techniczna zmiana, to rewolucja. Dwufunduszowość oznacza, że będzie można realizować projekty o dużo większej skali, dużo bardziej komplementarne niż obecnie. Przykładowo, projekty obejmujące zakup maszyn i środków trwałych będzie można powiązać ze szkoleniami. Posługując się hipotetycznym przykładem: za unię pieniądze miasto nie tylko będzie mogło kupić tabor komunikacyjny najnowszej generacji, ale jeszcze zatrudnić i przeszkolić dodatkowych kierowców i obsługę techniczną, która o ten sprzęt zadba.

Takie podejście sprzyja również silniejszym powiązaniom i koordynacji działań podejmowanych w regionach przez podmioty zaangażowane w realizację programów. Oparcie interwencji na obszarach geograficznych, w odniesieniu do których realizowane są cele krajowej polityki regionalnej, jest podstawową zasadą polityki rozwojowej prowadzonej

przez Polskę, a ich wyznaczenie poprzedzone zostało wieloletnimi analizami. Podejście terytorialne zakłada odejście od postrzegania obszarów przez pryzmat granic administracyjnych na rzecz ich indywidualnych potencjałów, barier i wzajemnych zależności. Relacje te mogą zachodzić zarówno na płaszczyźnie instytucjonalnej, programowej, jak i na poziomie konkretnych interwencji: infrastrukturalnych, społecznych, edukacyjnych, zwiększających wzajemne pozytywne oddziaływanie pomiędzy obszarami.

W ramach RPO WSL 2014-2020 wymiar terytorialny będzie wdrażany poprzez zastosowanie instrumentów: Zintegrowane Inwestycje Terytorialne (ZIT), Regionalne Inwestycje Terytorialne (RIT) oraz Rozwój Lokalny Kierowany przez Społeczność (RLKS). Przy ich zastosowaniu, w oparciu o strategię terytorialną, jednostki samorządu terytorialnego będą realizowały komplementarne wiązki przedsięwzięć, łączące wsparcie z kilku osi priorytetowych RPO WSL 2014-2020.

Spśród 12 osi priorytetowych, które składają się na nowy RPO (I. Nowoczesna gospodarka, II. Cyfrowe Śląskie, III. Konkurencyjność MSP, IV. Efektywność energetyczna, odnawialne źródła

energii i gospodarka niskoemisyjna, V. Ochrona środowiska i efektywne wykorzystanie zasobów, VI. Transport, VII. Regionalny rynek pracy, VIII. Regionalne kadry gospodarki oparte na wiedzy, IX. Włączenie społeczne, X. Rewitalizacja oraz infrastruktura społeczna i zdrowotna, XI. Wzmocnienie potencjału edukacyjnego, XII. Infrastruktura edukacyjna) **Wojewódzki Urząd Pracy jako instytucja pośrednicząca będzie wdrażał niektóre działania osi VII, VIII, i XI.**

Zgodnie z aktualnym projektem Szczegółowego Opisu Priorytetów RPO WSL, WUP będzie wdrażał:

■ dwa **działania 7.1 Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu i 7.2 Wsparcie dla osób zamierzających rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej** osi priorytetowej **VII Regionalny rynek pracy (priorytet inwestycyjny 8.5** – dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, także poprzez lokalne inicjatywy na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników, **priorytet inwestycyjny 8.7** – praca na własny rachunek, przedsiębiorczość

Wstępna alokacja WUP 2014-2020	RPO
wsparcie UE	343,525,631.00 €
wkład krajowy całość	60,622,170.18 €
całość	404,147,801.18 €
wartość w zł (kurs euro 4.17390 zł)	1,686,872,507.36 zł

2014-2020 – RPO WSL

Możliwości

i tworzenie przedsiębiorstw, w tym innowacyjnych mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw);

■ **działanie 8.1 Wzmacnianie potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i ich pracowników (outplacement)** osi priorytetowej VIII Regionalne kadry gospodarki opartej na wiedzy (priorytet inwestycyjny 8.9 – przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian);

■ oraz dwa **działania 11.2 Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy i 11.4 Uczenie się przez całe życie dla rozwoju społeczno-gospodarczego regionu)** osi priorytetowej XI Wzmacnienie potencjału edukacyjnego (priorytet inwestycyjny 10.3 BIS –

lepsze dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwienie przechodzenia z eta-

pu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmocnienie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich jakości, w tym poprzez mechanizmy prognozowania umiejętności, dostosowania programów nauczania oraz tworzenia i rozwoju systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu, zrealizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami

(priorytet inwestycyjny 10.3 – wyrównanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych, poszerzenie wiedzy, podnoszenie umiejętności i kompetencji siły roboczej oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji).

Grupami docelowymi wsparcia w działaniach 7.1 i 7.2 będą osoby bez zatrudnienia i poszukujące pracy, w szcze-

gólności: w wieku od 25. do 30. roku życia, po 50. roku życia, kobiety, które poprzez aktywne formy przeciwdziałania ich sytuacji i za pomocą wsparcia na rozpoczęcie działalności gospodarczej znajdą swoje miejsce na rynku pracy. W Działaniu 8.1 będzie realizowane wzmacnianie procesów restrukturyzacyjnych i adaptacyjnych w regionie, w tym działania typu outplacement, skierowane do pracowników zwalnianych lub zagrożonych zwolnieniem. W osi XI realizowane projekty będą próbować dostosowywać ofertę szkolnictwa zawodowego do lokalnych potrzeb oraz ułatwiać dostęp do kształcenia ustawicznego formalnego i pozaformalnego osobom w różnym wieku. We wszystkich tych działaniach zaplanowano poddziałania skierowane do wsparcia na obszarach rewitalizowanych, realizowane w ramach instrumentów ZIT i RIT.

Słowniczek pojęć

Outplacement – jest to program aktywizacji zawodowej osób (określany również jako zwolnienie monitorowane), u których doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn zakładu pracy, pracowników będących w stanie rozwiązania umowy o pracę lub zagrożonych wypowiedzeniem. Program ten może być realizowany przez urząd pracy, agencje zatrudnienia lub wyspecjalizowane firmy, a finansowany jest głównie przez pracodawcę lub w porozumieniu pracodawcy z odpowiednimi jednostkami.

Outplacement może obejmować: doradztwo psychologiczne, doradztwo zawodowe, pomoc w szukaniu nowego miejsca pracy, określenie ścieżki rozwoju zawo-

dowego i osobistego, finansowanie szkoleń, kursów doszkalających, doradztwo w zakresie rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej, pomoc w przeprowadzce do nowego miejsca zamieszkania.

Obszary Strategicznej Interwencji – obszary o względnie wysokim nasileniu problemów rozwojowych, wymagające podejmowania komplementarnych działań ukierunkowanych na poprawę konkurencyjności oraz spójności społecznej i terytorialnej województwa. Są to:

■ Metropolia Górnośląska i jej otoczenie funkcjonalne (subregion centralny),

■ aglomeracje subregionalne, tj. częstochowska, bielska i rybnicka wraz z ich otoczeniem funkcjonalnym,

■ miasta i dzielnice miast wymagających rewitalizacji.

ZIT – Zintegrowane Inwestycje Terytorialne – narzędzie realizacji strategii terytorialnych, przede wszystkim dotyczących zintegrowanych działań na rzecz rozwoju obszarów miejskich, realizowane zgodnie z Umową Partnerstwa na obszarze funkcjonalnym miasta wojewódzkiego (subregion centralny).

RIT – Regionalne Inwestycje Terytorialne – narzędzie realizacji strategii terytorialnych, zgodnie z ustaleniami Zarządu Województwa Śląskiego z partnerami lokalnymi, na obszarach terytorialnych subregionów: północnego, południowego i zachodniego.

RLKS – Rozwój Lokalny Kierowany przez Społeczność – narzędzie realizacji strategii terytorialnych, zastosowane uzupełniająco na obszarach wiejskich.

Startupowa rewolucja na

Kapitał na realizację pomysłów biznesowych, merytoryczne i organizacyjne wsparcie dla przedsiębiorców, kreatywne i nowoczesne miejsca pracy – o tym gdzie i jak rozwijać pomysły biznesowe w ekosystemie Polski Przedsiębiorczej rozmawiamy z **Mateuszem Maikiem**, dyrektorem Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości na Śląsku, i **Januszem Dramskim**, managerem Business Link Katowice (regionalnego centrum wspierania globalnego rozwoju startupów).

**Kapitał na start, mentoring, biura ni-
czym w amerykańskim Google to
robi wrażenie. Co jest najistotniej-
szym elementem tej oferty?**

Mateusz Maik: Propozycja Polski Przedsiębiorczej to ekosystem wspierania rozwoju startupów, na którą składają się Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości, pozwalające rozwijać pomysły biznesowe, akceleratorzy biznesu Business Link, wspierające działających przedsiębiorców i fundusz inwestycyjny AIP Seed Capital. Każdy z tych elementów to możliwości wsparcia projektów biznesowych w różny sposób i na różnych płaszczyznach. Każdy daje wymierne korzyści.

**Zacznijmy zatem od tego, co wzbudza
najwięcej emocji – 100 tys. zł na
rozwój biznesu. Czym jest fundusz
Seed Capital?**

Mateusz Maik: AIP Seed Capital jest funduszem venture capital, zawiązanym w ramach projektu realizowanego ze środków PO Innowacyjna Gospodarka, Działanie 3.1 Inicjowanie działalności innowacyjnej. Celem projektu jest stworzenie warunków do rozwoju 84 pomysłów biznesowych, opartych na nowatorskich rozwiązaniach. Fundusz poszukuje zatem ciekawych pomysłów biznesowych, w najlepsze z nich zainwestuje 100 000 zł w zamian za 15% udziałów. Jak do tej pory inwestycja objęła 50 pomysłów biznesowych i trwają poszukiwania kolejnych. Nowo utworzonym spółkom udzielane jest wsparcie kapitałowe,



ZDJĘCIA: ARCHIWUM AIP



WWW.AIPSLASK.PL

we, pozwalające na komercjalizację pomysłu i wprowadzenie go na rynek.

Jak ubiegać się o dofinansowanie?

Janusz Dramski: Pierwszy etap rekrutacji polega na przygotowaniu klipu informacyjnego opisującego nasz pomysł na biznes. To formuła, która jest dużo przystępniejsza dla młodych przedsiębiorców niż formularze i opisy. Pozwala w dużo bardziej kreatywny sposób zaprezentować swoje przedsięwzięcie. Kolejnym etapem jest 30-minutowa prezentacja pomysłu przed

inwestorami – decydujące starcie, od którego zależą dalsze działania. Cała rekrutacja realizowana jest w kilku turach. Na każdą z nich składają się: rekrutacja, ocena pomysłów biznesowych, testowanie pomysłu w AIP, spotkanie z komitetem inwestycyjnym i finalnie wejście kapitałowe pozwalające na komercjalizację pomysłu, wejście na rynek, a także – co równie ważne – poszukiwanie kolejnych inwestorów.

Od czego zatem zacząć?

Mateusz Maik: Myśląc o szukaniu zewnętrznego finansowania swoich projektów warto zacząć od sprawdzenia swojego pomysłu. Pozwoli to na zbudowanie wstępnego modelu biznesowego, ułatwi analizę przewagi konkurencyjnej, a przede wszystkim ułatwi rozmowę z inwestorami.

Śląsku



torami, których trzeba do swojego pomysłu przekonać. Taką możliwość dają Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości. By móc przystąpić do Programu AIP Seed Capital, najpierw należy przetestować swój pomysł w Programie AIP.

AIP – jak to działa?

Mateusz Maik: AIP mają za zadanie wspierać początkujących przedsiębiorców i pomagać im jak najmniejszym kosztem oraz jak najniższym ryzykiem. Umożliwiają legalne, bez konieczności rejestracji działalności gospodarczej, prowadzenie „firmy” i zapewniają kompleksową obsługę. Katalog korzyści jest spory: doradztwo prawne, obsługa księgowa, możliwość korzystania z nowoczesnej infrastruktury biurowej. AIP to także szkolenia, spotkania mentoringowe, które pozwalają monitorować i optymalizować działanie firmy na każdym etapie, a także coś nie do przecenienia dla początkujących przedsiębiorców, czyli sieć biznesowych kontaktów.

Akademickie, ale nie tylko dla studentów.

Mateusz Maik: Tak, to warto podkreślić. Program jest otwarty – mogą z niego korzystać zarówno studenci, absolwenci, jak i wszyscy zainteresowani. Kluczowy jest pomysł, to on decyduje o tym, czy możliwe jest otwarcie startupu, dlatego warto zacząć od jego zgłoszenia i konsultacji z pracownikami AIP. W tej chwili na Śląsku działają 4 biura AIP, ale planujemy uruchomienie dwóch kolejnych, m.in. w Bytomiu. Ale AIP to także



WWW.BL.PRZEDSIEBIORCA.PL

sieć ambasadorów działających przy nieomal wszystkich uczelniach, do których także warto się zgłosić.

Niedawno na mapie Katowic pojawił się także nowoczesny akcelerator biznesu?

Janusz Dramski: Tak, to bardzo ważny dla przedsiębiorców adres. W Nowym Katowickim Centrum Biznesu przy ul. Chorzowskiej 6 otwarty został akcelerator biznesu Business Link Katowice. To siódma filia sieci Business Link. Podobne są już w Warszawie, Gdańsku, Krakowie, Poznaniu, Toruniu i Wrocławiu. Celem BL Katowice jest umożliwianie zdobywania wiedzy (MBA dla StartUpów), spotykania się z innymi przedsiębiorcami oraz budowania firm, które w przyszłości zmieniać będą, nie tylko krajowe, ale także globalne rynki. Startupy mają szansę uczestniczyć m.in. w trzytygod-



niowym wyjeździe do Doliny Krzemowej, treningach z globalnymi przedsiębiorcami, wymianie doświadczeń między sobą i ekspertami, spotkań z inwestorami i mentorami. BL to także nowoczesne i niestandardowe przestrzenie biurowe w prestiżowej lokalizacji. Docelowo katowicki oddział sieci będzie wspierał ponad 100 śląskich przedsiębiorców.

Podsumowując, czy można sprecyzować przepis na udany biznes na Śląsku?

Janusz Dramski: Śląsk jest na mapie regionem, który wyróżnia się ogromnym potencjałem rozwojowym, i jednym z najprężniejszych ośrodków przedsiębiorczości. To z pewnością buduje klimat rozwoju przedsiębiorczości, ale o uniwersalną receptę na udany biznes trudno. Niezależnie, czy planujemy lokalnie działające przedsiębiorstwo, czy globalny startup, starajmy się robić to, co lubimy, a nie to, co musimy.

Mateusz Maik: To prawda, prawdziwy biznes rodzi się z pasji, a ta pomaga przetrwać trudne chwile. To ważne, bo zapotrzebowanie na rynku jest różne, a początki bywają niełatwe. Nie należy jednak się poddawać. Bardzo często młodzi przedsiębiorcy zbyt szybko skazują swój pomysł na niepowodzenie albo nie szukają informacji o możliwościach wsparcia – na przykład takich jakie oferują AIP i Business Link. Z pewnością warto być cierpliwym, lubić to, co się robi i szukać wsparcia – to naprawdę działa, czego przykładem są startupy działające w naszym ekosystemie. ■

Kierunek przedsiębiorczość – rozdamy 1340 dotacji

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach oraz partnerzy – 30 powiatowych urzędów pracy z województwa śląskiego – realizują projekt systemowy, którego celem jest udzielenie dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej osobom bezrobotnym z regionu. W okresie 07-07.2014 realizowana jest pełna procedura finalizująca proces przyznawania i wypłacania środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości. Ostatecznie w wyniku oszczędności podczas realizacji projektu, **wsparcie finansowe otrzyma 1340 beneficjentów wobec zaplanowanych 1277. Maksymalna kwota dotacji wynosi 21 910,32 zł brutto**, a o jej przyznaniu decydowała zewnętrzna Komisja Oceny Wniosków. Wszystkie umowy zostaną podpisane najpóźniej do 31 lipca br., a zgodnie z obowiązującymi zapisami Regulaminu przyznawania środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości uczestnik projektu jest zobligowany do rozpoczęcia i uruchomienia działalności gospodarczej w terminie do 30 dni od daty podpisania umowy. Aktualnie w powiatowych urzędach pracy trwa podpisywanie umów dotacji i wypłata środków finansowych. Do 30 sierpnia br. rozpoczyna działalność wszystkie firmy w ramach projektu „Kierunek przedsiębiorczość”. Kolejnym etapem będzie monitoring prowadzonych działalności gospodarczych przez pracowników Lidera oraz Partnerów projektu, realizowany przez pozostały okres trwania projektu (do 30 czerwca 2015 roku). **Więcej informacji na temat projektu można znaleźć na stronie internetowej: www.kierunek-przedsiębiorczosc.pl**

Śląskie Wyzwania – wysoki wskaźnik zatrudnienia

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach oraz partnerzy: Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju, Uniwersytet Śląski i Fundacja Rodzin Górniczych realizują od maja 2012 r. projekt innowacyjny testujący „Śląskie Wyzwania”, którego celem jest opracowanie kompleksowego modelu aktywizacji zawodowej oraz integracji społecznej bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo kobiet w rodzinach górniczych.

Ma on w przyszłości umożliwić bardziej efektywne wspieranie osób nieaktywnych zawodowo, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej. Działania mają także wymiar profilaktyczny: zachęcają do inwestowania w swój rozwój zawodowy i unikanie negatywnych wzorów podziału ról w rodzinie (niepracująca zawodowo żona zajmuje się domem i dziećmi, a rodzinę utrzymuje mąż górnik). Projekt ma charakter testujący – opracowany model został zweryfikowany w środowisku lokalnym w celu oceny, na ile przewidziane w modelu rozwiązania aktywizacyjne przyniosły pożądany rezultat, czyli przyczyniły się do znalezienia zatrudnienia oraz poprawiły jakość funkcjonowania uczestniczek w społeczności lokalnej. Testowaniem objęta była grupa 86 nieaktywnych zawodowo mieszkanki Jastrzębia-Zdroju, wywodzących się z rodzin górniczych. Uczestniczki miały do dyspozycji bezpłatne formy aktywizacji zawodowej oraz wsparcie społeczne poprzez opiekę asystenta rodzinnego, trenera pracy, psychologa i zajęcia grupowe, które pomogły przełamać bariery związane z podejmowaniem zatrudnienia. Dzięki takim możliwościom jak szkolenia, studia podyplomowe, staże, praktyki zawodowe czy dotacje na własny biznes nieaktywne zawodowo kobiety z rodzin górniczych otrzymały szansę zaistnienia bądź

powrotu na rynek pracy. Projekt ma charakter unikalny w skali regionu i kraju – zarówno jeśli chodzi o specyficzną grupę docelową, jak i bardzo szeroki, kompleksowy wachlarz form wsparcia, wykraczających poza standardowo realizowane przez instytucje rynku pracy i ośrodki pomocy społecznej. Innowacyjność przejawia się też w postaci usług asystenta rodzinnego, pracującego z uczestniczkami w ich środowisku rodzinnym, przez co może skuteczniej pomagać w przezwyciężaniu trudności w kontaktach społecznych, motywować do działania i inspirować do zmian w postawach życiowych. Dzięki „Śląskim Wyzwaniom” zatrudnienie uzyskało 41 z 78 kobiet, które zakończyły udział w projekcie. Wskaźnik efektywności zatrudnienia wynosi 52,6%, tj. ponad dwukrotnie więcej niż założony w Strategii wdrażania projektu (25%). Kluczowe znaczenie dla uczestniczek miał udział w stażach i płatnych praktykach. Ze wspomnianych powyżej 41 zatrudnionych, aż 35 korzystało wcześniej z tej formy wsparcia w ramach projektu. Co więcej, aż 70% uczestniczek uzyskało zatrudnienie u pracodawcy, u którego wcześniej odbywały staż/płatną praktykę.

Wyniki zewnętrznego badania ewaluacyjnego jednoznacznie potwierdziły zasadność przyjętych działań aktywizacyjnych i skuteczność modelu opracowanego w ramach projektu. Same uczestniczki potwierdzają jego efektywność: 91,8% respondentek potwierdziło, że dzięki udziałowi w projekcie lepiej odnajdują się na rynku pracy, a 91,7% uznało, iż uczestnictwo w projekcie poprawiło ich sytuację na rynku pracy.

– Aktualnie oczekujemy na posiedzenie Regionalnej Sieci Tematycznej, która będzie walidować model aktywizacji zawodowej i integracji społecznej kobiet w rodzinach górni-

nia rudnienia

Wsparcie sektora oświaty

Wobec niepokojących informacji na temat rosnącego bezrobocia wśród nauczycieli, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach podjął decyzję o udzieleniu specjalistycznego wsparcia dla tej grupy zawodowej poprzez realizację projektu systemowego z funduszy unijnych. Początkowo zakładał wsparcie dla nauczycieli, natomiast podczas konsultacji zapadły decyzje, by grupę docelową rozszerzyć na pracowników oświaty ogółem. Z danych statystycznych wynika, że bez pracy jest bardzo duża liczba pedagogów, metodyków nauczania, którzy również stracili zatrudnienie w wyniku redukcji w szkołach. Przeprowadzone zostały również ankiety wśród bezrobotnych nauczycieli, których celem było zbadanie potencjału zarejestrowanych osób i ich oczekiwań względem rynku pracy i konkretnych grup wsparcia.

Głównym celem projektu „**Pracowniku oświaty, skorzystaj z nowych możliwości**” jest wzrost możliwości zawodowych 250 bezrobotnych pracowników sektora oświaty z województwa śląskiego i zwiększenie szans na zatrudnienie. Uczestnicy projektu otrzymają wsparcie doradczo-szkoleniowe, objęci zostaną Indywidualnym Planem Działania oraz adekwatnie do potrzeb zostaną skierowani na szkolenia zawodowe lub studia podyplomowe, a 150 osób weźmie udział w subsydiowanym zatrudnieniu. Warto zaznaczyć, że grupę docelową nie stanowią wyłącznie nauczyciele, także personel pomocniczy w pracowni obsługi mogą zostać beneficjentami projektu. Rekrutacja będzie się odbywać w trzech miejscach województwa – Katowicach, Częstochowie i Bielsku-Białej. Wybór kierunku studiów podyplomowych zależeć będzie od samego uczestnika, w przypadku większej ilości chętnych na daną specjalizację przewiduje się także współpracę z uczelniami w zakresie utworzenia grupy na zamówienie projektu. W trakcie szkolenia uczestnicy otrzymają m.in. stypendium oraz zwrot kosztów dojazdu. Ważnym elementem wsparcia jest subsydiowane zatrudnienie dla 150 osób. Pracodawcy, którzy zostaną wyłonieni w wyniku promocji i współpracy z partnerami rynku pracy, otrzymają refundację wynagrodzenia zatrudnionych osób wraz ze wszystkimi składkami przez okres 6 miesięcy. **Siedziba projektu znajduje się w częstochowskiej filii WUP (pok. 246, tel. 34 363 89 89 wew. 279), gdzie wkrótce można będzie uzyskać informacje na temat szczegółów rekrutacji.**

czych. Jego akceptacja oznaczać będzie zielone światło dla rozpoczęcia działań upowszechniających i włączających, których celem jest dostarczenie informacji o produktach projektu oraz zachęcenie potencjalnych użytkowników do stosowania proponowanych przez nas narzędzi aktywizacyjnych. Pomoże nam w tym szeroki wachlarz skorelowanych ze sobą form promocji: emisja reportażu telewizyjnego, reklama na billboardach i citylightach oraz w internecie, spoty w radiu, publikacja artykułów prasowych. Będziemy dystrybuować „Poradnik wdrażania modelu”, stanowiący kompleksową informację dla potencjalnych użytkowników, prowadząc ich od uzasadnienia, przez założenia teoretyczne, ich praktyczne wykorzystanie, aż do prezentacji efektów wdrożenia modelu. Odbędzie się także emisja reportażu telewizyjnego, obrazującego ścieżkę aktywizacji zawodowej uczestniczek projektu, ich pracę z asystentami rodzinnymi i trenerami pracy, rozmowy z potencjalnymi pracodawcami – informuje Andrzej Zygmąński, koordynator projektu.

Dystrybucja tych materiałów będzie towarzyszyć konferencji regionalnej oraz czterem seminariom, podczas których zaprezentowane zostaną dokonania projektu. Przedstawiciele instytucji zainteresowanych praktycznym wykorzystaniem modelu zostaną objęci szkoleniami, konsultacjami i indywidualnym doradztwem, ułatwiającym im pełne wykorzystanie narzędzi aktywizacyjnych przedstawionych w podręczniku.



**Andrzej
Zygmąński,
koordynator
projektu**

ZDJĘCIA: ARCHIWUM WUP



Proгноza zatrudnienia w wojewó

Planowanie odpowiednich działań w obszarze systemu edukacji, polityki zatrudnienia, kierunków rozwoju i zmian w zakresie konkurencyjności gospodarki powinno odbywać się w oparciu o informacje na temat bieżących i przewidywanych tendencji zatrudnienia oraz wyróżnienie branż, zawodów i kompetencji wiodących.

Interesującą inicjatywą dotyczącą prognozowania zatrudnienia jest projekt badawczy pod tytułem „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej”, realizowany w ramach PO KL Priorytet I Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.1 Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy, przez Centrum Zasobów Ludzkich oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Celem projektu jest wsparcie instytucji rynku pracy poprzez dostarczenie i rozwój systemu analizowania, monitorowania i prognozowania sytuacji na rynku pracy w kontekście prowadzonej polityki społeczno-gospodarczej oraz badania efektywności usług świadczonych przez instytucje rynku pracy. Jednym z zadań projektu pod tytu-

łem „Opracowanie zintegrowanego systemu prognostyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia” jest stworzenie narzędzia prognostycznego, dzięki któremu pracownicy służb zatrudnienia oraz wszyscy zainteresowani planowaniem działań w zakresie rynku pracy będą mogli przygotować analizy prognoz zatrudnienia na poziomie krajowym i wojewódzkim w przekroju sektorowym oraz według zawodów. To zadanie zostało zrealizowane – dane prognozowane znajdują się w narzędziu prognostycznym dostępnym na stronie internetowej www.prognozowaniezatrudnienia.pl

Poniżej przedstawiono wybrane elementy prognozy, która została przygotowana w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Katowicach, z wykorzystaniem tego narzędzia.

Przewidywane zmiany w liczbie pracujących – województwo śląskie na tle kraju

Na potrzeby niniejszego artykułu przyjęto prezentację wyników prognozy w ramach scenariusza eksperckiego.

Według tego scenariusza, w latach 2013-2020 jedynie w 6 województwach w Polsce liczba pracujących przekroczy jeden milion osób, przy czym województwo śląskie znajdzie się na drugim miejscu pod względem liczby pracujących. Równocześnie w prognozowanym okresie nastąpi wzrost zatrudnienia o 3,9% (wzrost zatrudnienia w województwie mazowieckim wyniesie 3,3%).

Tym samym nasz region znajdzie się wśród ośmiu województw, w których odnotowana będzie rosnąca liczba pracujących. W pozostałych

Tabela 1. Liczba pracujących według wielkich grup zawodowych w województwie śląskim (prognoza; w tys. osób)

Wyszczególnienie	2011 r.	2012 r.	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	Dynamika wzrostu/spadku 2011 r. = 100%
Siły zbrojne (0)	1,25	1,84	1,92	1,94	1,97	1,98	1,98	1,98	1,97	1,97	157,6
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1)	139,24	128,48	131,73	131,85	133,19	132,91	132,41	132,19	131,2	130,75	93,9
Specjaliści (2)	366,5	394,22	418,47	433,15	451,77	465,46	478,07	491,56	502,03	514,24	140,3
Technicy i inny średni personel (3)	250,28	234,68	240,47	239,4	239,36	236,87	233,87	231,13	227,71	224,88	89,9
Pracownicy biurowi (4)	144,89	145,69	150,05	150,88	152,65	152,67	152,47	152,61	151,91	151,83	104,8
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5)	292,94	308,9	320,94	324,24	329,25	330,81	331,64	332,85	332,91	333,82	114,0
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (6)	52,5	32,23	33,27	33,5	33,95	33,9	33,72	33,63	33,36	33,25	63,3
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7)	303,68	302,95	289,54	274,17	264,41	260,26	256,04	253,19	246,47	242,0	79,7
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8)	247,03	239,87	244,83	244,47	246,31	245,4	244,01	243,85	242,2	241,45	97,7
Pracownicy przy pracach prostych (9)	113,52	124,04	125,52	123,89	123,36	121,38	119,19	117,16	114,55	112,42	99,0

Opracowanie własne na podstawie danych www.prognozowaniezatrudnienia.pl

dzictwie śląskim do 2020 roku

Tabela 2. Grupy zawodów o największym prognozowanym popycie (największej liczbie pracujących) w latach 2012-2020 w województwie śląskim (2011 r. dane historyczne; 2012-2020 prognoza; w tys. osób)

Wyszczególnienie	2011 r.	2012 r.	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	Dynamika
											wzrostu/ spadku
											2011 r. = 100%
Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii) (214)	41,2	43,32	46,08	47,98	50,39	52,28	54,07	55,98	57,54	59,31	144,0
Specjaliści do spraw administracji i zarządzania (242)											
Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations (243)	41,17	42,23	45,9	48,43	51,51	54,05	56,49	59,06	61,3	63,77	154,9
Pracownicy sprzedaży w sklepach (522)											
Sprzedawcy uliczni i bazarowi (521)											
Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni (524)	167,57	179,62	186,34	187,99	190,6	191,18	191,34	191,87	191,72	192,07	114,6
Kowale, ślusarze i pokrewni (722)	73,04	74,37	71	67,4	65,16	63,74	62,24	61,07	58,97	57,42	78,6
Operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni (811)	68,91	66,5	66,92	66,75	67,23	67,14	67,2	67,49	67,33	67,45	97,9

Opracowanie własne na podstawie danych www.prognozowaniezatrudnienia.pl

wystąpi tendencja spadkowa, zmniejszenie się liczby pracujących.

Pracujący według grup zawodów – prognozowany popyt na pracowników w województwie śląskim

W przekroju zawodowym modelowanie prognostyczne uwzględnia Klasyfikację Zawodów i Specjalności z 2010 roku. Modele prognostyczne pozwalają na generowanie prognoz dla grup wielkich (10 grup), grup dużych (43 grupy) oraz grup średnich (132 grupy).

Według prognozy struktura pracujących w województwie śląskim według wielkich grup zawodowych zasadniczo się nie zmieni. Największą grupą zawodową pozostaną **Specjaliści** – co czwarty pracujący będzie należał do tej grupy zawodowej. Kolejną liczną grupą zawodową będą **Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy** (co szósty pracujący) oraz **Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy** (co ósmy pracujący). Na piątym miejscu uplasują się pracujący w zawodach z grupy wielkiej **Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń**.

Jak napisano powyżej, z wykorzystaniem omawianego narzędzia prognostycznego, najbardziej szczegółowa analiza możliwa jest na poziomie grup średnich Klasyfikacji

Zawodów i Specjalności (kod trzy-cyfrowy).

Według prognozy, biorąc pod uwagę kryterium liczby pracujących, w województwie śląskim wśród zawodów cieszących się największym popytem będą profesje wchodzące w skład następujących średnich grup zawodowych:

- Pracownicy sprzedaży w sklepach (522), Sprzedawcy uliczni i bazarowi (521), Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni (524) – 192,07 tys. pracujących w 2020 roku; wzrost o 14,6%,
- Operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni (811) – 67,45 tys. pracujących w województwie śląskim w 2020 roku; spadek o 2,1%,
- Specjaliści do spraw administracji i zarządzania (242), Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations (243) – 63,77 tys. pracujących; wzrost o 54,9%,
- Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii) (214) – 143,9 tys. pracujących w 2020 roku; wzrost o 44%,
- Kowale, ślusarze i pokrewni (722) – 57,42 tys. pracujących, spadek o 21,4%.

Równocześnie wyniki prognozy wskazują, że największy popyt

(mierzony liczbą pracujących) nie jest równoznaczny z największą dynamiką wzrostu liczby pracujących, o czym świadczy spadek popytu w grupie zawodowej Kowale, ślusarze i pokrewni (o 21,4%) oraz Operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni (o 2,1%).

Szczegółowe dane zawiera tabela 2.

Sprawdziliśmy także, w których grupach zawodów najbardziej wzrośnie liczba pracujących. Okazało się, że do 2020 roku najwyższa dynamika wzrostu popytu (co najmniej 50%) będzie obejmowała przede wszystkim Specjalistów:

- Fizycy, chemicy i specjaliści nauk o Ziemi (kod 212), Matematycy, statystycy i pokrewni (211) – wzrost o 49%,
- Nauczyciele kształcenia zawodowego (kod 232) – wzrost o 54,7%,
- Specjaliści do spraw finansowych (kod grupy zawodów 241) – wzrost o 59,5%,
- Specjaliści do spraw administracji i zarządzania (243), Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations (242) – wzrost o 54,9%,
- Analitycy systemowi i programiści (252), Specjaliści do spraw

CIĄG DALSZY NA STR. 20

Tabela 3. Grupy zawodowe o najwyższej prognozowanej dynamice wzrostu popytu (wzrostu liczby pracujących) w latach 2012-2020 w województwie śląskim (2011 r. dane historyczne; 2012-2020 prognoza; w tys. osób)

Wyszczególnienie	2011 r.	2012 r.	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	Dynamika wzrostu 2011 r. = 100%
Fizycy, chemicy i specjaliści nauk o Ziemi (212), Matematycy, statystycy i pokrewni (211)	2,92	2,97	3,2	3,37	3,57	3,73	3,89	4,05	4,2	4,35	149,0
Nauczyciele kształcenia zawodowego (232)	4,68	5,04	5,39	5,66	5,98	6,25	6,51	6,77	6,99	7,24	154,7
Specjaliści do spraw finansowych (241)	33,08	35,55	38,45	40,46	42,95	45	46,95	49,01	50,79	52,77	159,5
Specjaliści do spraw administracji i zarządzania (243), Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations (242)	41,17	42,23	45,9	48,43	51,51	54,05	56,49	59,06	61,3	63,77	154,9
Analitycy systemowi i programiści (252), Spec. ds. baz danych i sieci komputerowych (251)	30,59	34,62	37,94	40,5	43,54	46,17	48,73	51,41	53,82	56,43	184,5

Opracowanie własne na podstawie danych www.prognozowaniezatrudnienia.pl

Tabela 4. Grupy zawodowe o najmniejszym prognozowanym popycie w latach 2012-2020 w województwie śląskim (2011 r. dane historyczne; 2012-2020 prognoza; w tys. osób)

Wyszczególnienie	2011 r.	2012 r.	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	Dynamika wzrostu/ spadku 2011 r. = 100%
Pracownicy transportu morskiego, żeglugi śródlądowej i lotnictwa (315)	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
Technicy telekomunikacji i urządzeń transmisyjnych (352)	1,01	0,88	0,92	0,92	0,93	0,94	0,93	0,93	0,93	0,93	92,1
Sprzedawcy uliczni produktów nieżywnościowych (951)	0,63	0,71	0,72	0,71	0,7	0,69	0,68	0,67	0,66	0,65	103,2
Oficerowie sił zbrojnych (011)	0,63	0,75	0,75	0,73	0,72	0,7	0,67	0,65	0,63	0,62	98,4
Podoficerowie sił zbrojnych (021)	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-

Opracowanie własne na podstawie danych www.prognozowaniezatrudnienia.pl

baz danych i sieci komputerowych (251) – wzrost o 84,5%.

Prognozowany najniższy popyt na pracowników w województwie śląskim

Zgodnie z prognozą, do zawodów o najniższym popycie (najmniejszej liczbie pracujących) w województwie śląskim zaliczają się zawody znajdujące się w następujących średnich grupach zawodowych według KZiS:

- Podoficerowie sił zbrojnych (021),
- Pracownicy transportu morskiego, żeglugi śródlądowej i lotnictwa (315),
- Oficerowie sił zbrojnych (011) – w 2020 roku 0,62 tys. pracujących; spadek o 1,6%,

- Sprzedawcy uliczni produktów nieżywnościowych (951), Pracownicy świadczący usługi na ulicach (952) – w 2020 roku 0,65 tys. pracujących w województwie śląskim; wzrost o 3,2%,

- Technicy telekomunikacji i urządzeń transmisyjnych (352) – w 2020 roku 0,93 tys. pracujących; spadek o 7,9%.

Wyniki prognozy wskazują, że najniższy popyt nie jest równoznaczny ze spadkiem liczby pracujących, o czym świadczy np. grupa zawodowa Sprzedawcy uliczni produktów nieżywnościowych, Pracownicy świadczący usługi na ulicach (wzrost o 3,2%).

Szczegółowe dane zawiera tabela 4. Najwyższa dynamika spadku po-

pytu (o około jedną trzecią pracujących) prognozowana jest w następujących grupach zawodowych:

- Pracownicy transportu morskiego, żeglugi śródlądowej i lotnictwa (kod grupy zawodów 315),
- Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni (kod 713) – spadek o 29,6%,
- Rzemieślnicy (kod 731) – spadek o 33,5%,
- Robotnicy poligraficzni (kod 732) – spadek o 26,6%,
- Podoficerowie sił zbrojnych (kod 021).

Całość publikacji dostępna jest na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach <http://www.wup-katowice.pl/pl/artykul/analizy/1361449299/0/97> ■

Oferty pracy długoterminowej w ramach sieci EURES:

Austria ALPINISTA PRZEMYSŁOWY

- **Miejsce pracy:** Wiedeń.
- **Zakres obowiązków:** praca na wysokościach przy asekuracji liną. Naprawa, konserwacja, czyszczenie elewacji budynków.
- **Wymagania:** znajomość języka niemieckiego na poziomie B1, doświadczenie, prawo jazdy kat. B, ukończenie kursu IRATA będzie dodatkowym atutem.
- **Wynagrodzenie:** 1500-1900 euro miesięcznie brutto.

Niemcy KUCHARZ

- **Miejsce pracy:** Brandenburgia.
- **Zakres obowiązków:** koordynowanie pracy w kuchni, dbałość o porządek i przestrzeganie przepisów, przygotowanie menu i jego aktualizacja, sporządzanie potraw, ścisła współpraca z szefem kuchni, zaopatrzenie kuchni w potrzebne produkty i dbałość o płynną pracę w kuchni, współpraca z innymi kucharzami, bieżące kontrolowanie planu dnia i związanych z nim czynności w ramach swoich obowiązków.
- **Wymagania:** znajomość języka niemieckiego na poziomie B1 w mowie, wykształcenie w zawodzie kucharza. Preferowane osoby z doświadczeniem w pracy w kuchni w hotelach i restauracjach. Znajomość kuchni europejskiej i międzynarodowej, umiejętność podejmowania szybkich decyzji, opanowanie w sytuacjach stresujących.
- **Wynagrodzenie:** Min. 7,21 euro na godzinę brutto w zależności od doświadczenia i umiejętności.

POMOCNIK KUCHARZA

- **Miejsce pracy:** Brandenburgia.
- **Zakres obowiązków:** osoba zatrudniona na tym stanowisku wspiera pracę kucharza głównego, dba o czystość pomieszczeń kuchennych, jest odpowiedzialna

Szczegółowe informacje dotyczące ofert pracy wraz ze wskazaniem sposobu złożenia aplikacji można znaleźć na stronie
<http://eures.wup-katowice.pl/>

za sporządzanie karty dań oraz za wygląd podawanych potraw, jest także odpowiedzialna za funkcjonowanie wszystkich urządzeń kuchennych, a w przypadku ich awarii zgłasza ten fakt odpowiednim jednostkom. Osoba na tym stanowisku jest zobowiązana do przestrzegania przepisów BHP oraz innych związanych z funkcjonowaniem kuchni.

- **Wymagania:** znajomość języka niemieckiego na poziomie A2 w mowie, mile widziane wykształcenie w zawodzie kucharza. Preferowane osoby z doświadczeniem w pracy w kuchni w hotelach i restauracjach. Znajomość kuchni europejskiej i międzynarodowej, umiejętność podejmowania szybkich decyzji, opanowanie w sytuacjach stresujących.
- **Wynagrodzenie:** Min. 7,21 euro brutto za godzinę w zależności od doświadczenia i umiejętności.

Norwegia PIELĘGNIARZ /PIELĘGNIARKA

- **Miejsce pracy:** różne lokalizacje na terenie Norwegii.
- **Zakres obowiązków:** domowa opieka nad pacjentem oraz praca w ośrodkach dla osób starszych.
- **Wymagania:** mile widziana znajomość języka angielskiego (nie-obowiązkowa), gotowość do udziału w intensywnym kursie języka norweskiego w Katowicach. Gotowość do udziału w szkoleniu językowym w Norwegii. Wykształcenie wyższe – licencjat lub magister pielęgniarstwa. Prawo

wykonywania zawodu pielęgniara/pielęgniarki. Mile widziane dwuletnie doświadczenie zawodowe, czynne prawo jazdy kat. B, niekaralność, zainteresowanie podjęciem długoterminowej pracy za granicą, otwartość na nowe doświadczenia, pozytywne nastawienie, samodzielność, zdolność szybkiego uczenia się.

- **Wynagrodzenie:** od 191 do 219 NOK na godzinę brutto w zależności od posiadanego doświadczenia, dodatek za pracę wieczorem lub w nocy w wysokości 56 NOK na godzinę brutto, dodatek za pracę w weekend w wysokości 50 NOK na godzinę brutto.

Wielka Brytania KRAWIEC (KRAWCOWA) /SZWACZKA

- **Miejsce pracy:** Woking, Glasgow, Brighton, Altrincham, Chester.
- **Zakres obowiązków:** dopasowanie odzieży do wymagań klienta, krojenie, szycie, naprawy, prasowanie i inne czynności związane z przeróbkami i naprawami odzieży oraz tkaninami dekoracyjnymi.
- **Wymagania:** znajomość języka angielskiego mówionego w stopniu podstawowym lub gotowość do nauki języka na kursie, wykształcenie zawodowe jako szwacz lub szwaczka, doświadczenie zawodowe w pracy z różnymi rodzajami garderoby, zarówno męskiej, jak i damskiej, umiejętność pracy na przemysłowych maszynach do szycia.
- **Wynagrodzenie:** 6,50-7 GBP na godzinę brutto.

Coraz mniej bezrobotnych

Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie śląskim według stanu **na 31 maja 2014 r.**

Obserwatorium Rynku Pracy

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w końcu maja 2014 roku wyniosła 196 538 osób i była o 7,2 tys. osób mniejsza niż w miesiącu poprzednim.

W powiatach widoczne było terytorialne zróżnicowanie stanu bezrobocia. Najwięcej osób zarejestrowanych jako bezrobotne notowano w Częstochowie (14 553 osoby), Katowicach (11 568 osób) i Bytomiu (11 365 osób). Na przeciwnym końcu listy rankingowej lokowały się powiaty o małej liczbie mieszkańców: bieruńsko-lędziński (1 358 osób), Żory (1 662 osoby) oraz rybnicki (2 102 osoby).

Według stanu na 30 kwietnia 2014 r. wysokość stopy bezrobocia w Śląskiem wynosiła 10,9% (kraj 13,0%). Nasze województwo znajduje się na trzecim miejscu listy województw o najniższej wartości tego wskaźnika, tuż za Wielkopolską (9,1%) i Mazowszem (10,8%). Utrzymuje się duże zróżnicowanie natężenia bezrobocia w naszym regionie. W końcu kwietnia 2014 r. wysokość stopy bezrobocia w powiecie bieruńsko-lędzińskim wynosiła 5,4%. Na przeciwległej pozycji znajdował się Bytom, gdzie wysokość tego wskaźnika osiągnęła wartość 20,9%. Jak widać, powiat o najwyższej i najniższej stopie bezrobocia dzieliła w kwietniu 2014 r. różnica 15,5 pkt proc. Jeżeli chodzi o podregiony, to w omawianym okresie najniższą stopę



bezrobocia notowano w podregionie tymiskim (6,5%) i katowickim (8,2%); potem kolejno w podregionach: rybnickim (9,5%), gliwickim (9,8%), bielskim (9,9%), sosnowieckim (14,4%) oraz w częstochowskim (15,6%). Najwyższą stopą bezrobocia charakteryzował się podregion bytomski (15,7%).

W maju 2014 roku w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego zarejestrowało się 18 317 osób (tzw. napływ¹), z czego 48,6% stanowiły kobiety. W odniesieniu do kwietnia 2014 roku liczba bezrobotnych, którzy zarejestrowali się w miesiącu sprawozdawczym, zmniejszyła się o 809 osób. W miesiącu sprawozdawczym rejestrowały się przede wszystkim osoby poprzednio pracujące (81,2%).

Liczba wyłączeń w omawianym okresie wyniosła 25 504 osoby (tzw. odpływ²). W porównaniu do poprzedniego miesiąca sprawozdawczego liczba ta jest mniejsza o 2,6 tys. osób. Największą grupę „odpływu” stanowili bezrobotni, którzy podjęli pracę – 10,5 tys. (41,4%), w tym przede wszystkim pracę niesubsydiowaną – 9,4 tys. (88,7% wszystkich wyłączonych z tytułu rozpoczęcia zatrudnienia). Kolejna grupa to osoby, które nie potwierdziły gotowości do pracy – 7,7 tys. (30,1%).

Według stanu na 31.05.2014 r. największą grupą osób będących w trakcie odbywania aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu byli: odbywający staż – 11 056 osób oraz odbywający prace społecznie użyteczne – 2 649 osób. Szkolenie odbywało 1 068 osób. Zatrudnione przy robotach publicznych były 732 osoby, natomiast przy pracach interwencyjnych 639 osób. Stosunkowo rzadko osoby pozostające poza zatrudnieniem odbywały przygotowanie zawodowe dorosłych – 33 osoby.

W populacji bezrobotnych województwa śląskiego przeważają kobiety. Według stanu na 31 maja 2014 r. bezrobotne panie w liczbie 103 082 osoby stanowiły 52,4% ogółu zarejestrowanych (miesiąc wcześniej analogiczny udział wynosił – 52,2%).

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 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.

10,9%

TYLE WYNOŚI STOPA BEZROBOCIA
W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM.
ŚREDNIA DLA POLSKI TO 13,0%

Liczba bezrobotnych w układzie podregionów i powiatów

Podregion bielski	25 969
Bielski	5 270
Cieszyński	7 200
Żywiecki	7 693
m. Bielsko-Biała	5 806
Podregion bytomski	23 300
Lubliniecki	3 304
Tarnogórski	5 779
m. Bytom	11 365
m. Piekary Śląskie	2 852
Podregion częstochowski	32 711
Częstochowski	9 060
Kłobucki	4 466
Myszkowski	4 632
m. Częstochowa	14 553
Podregion gliwicki	19 082
Gliwicki	3 630
m. Gliwice	7 418
m. Zabrze	8 034
Podregion katowicki	28 916
m. Chorzów	5 102
m. Katowice	11 568
m. Mysłowice	2 758
m. Ruda Śląska	4 061
m. Siemianowice Śląskie	3 087
m. Świętochłowice	2 340
Podregion rybnicki	20 040
Raciborski	3 070
Rybnicki	2 102
Wodzisławski	5 244
m. Jastrzębie-Zdrój	3 626
m. Rybnik	4 336
m. Żory	1 662
Podregion sosnowiecki	35 745
Będziński	7 857
Zawierciański	7 427
m. Dąbrowa Górnicza	6 739
m. Jaworzno	3 050
m. Sosnowiec	10 672
Podregion tyski	10 775
Mikołowski	3 108
Pszczynski	2 855
Bieruńsko-lędziński	1 358
m. Tychy	3 454

Bezrobotni uprawnieni do zasiłku stanowili 13,2% ogółu zarejestrowanych (26 017 osób). W porównaniu do stanu z kwietnia 2014 r. liczba beneficjentów zasiłku spadła o 864 osoby.

W przypadku osób bezrobotnych zamieszkujących tereny wiejskie sytuacja przedstawiała się następująco: w miesiącu sprawozdawczym zanotowano „napływ” do tej kategorii 3 590 osób (w tym 1 777 kobiet), „odpływ” wyniósł 5 370 osób. W konsekwencji w końcu maja br. w rejestrach pozostawało 42 315 bezrobotnych zamieszkałych na terenach wiejskich, co stanowiło 21,5% ogółu.

W maju 2014 r. do powiatowych urzędów pracy zgłoszono 10 442 informacje o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej. W końcu miesiąca do dyspozycji bezrobotnych i poszukujących pracy pozostawało 9 505 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. W miesiącu maju br. zgłoszono 8 317 propozycji zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. W odniesieniu do poprzedniego miesiąca liczba ta była wyższa o 16,4% (kwiecień 2014 r. – 7 148).

W maju 2014 roku zamiar dokonania zwolnień grupowych zgłosiły 23 zakłady pracy, w liczbie 113 osób. W omawianym okresie sprawozdawczym w wyniku zwolnień grupowych dokonanych przez 20 przedsiębiorstw zatrudnienie utraciło 285 osób.

Wśród kategorii bezrobotnych, których ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy kwalifikuje do będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy najliczniejszymi grupami byli: bezrobotni nieposiadający wykształcenia średniego, długotrwale bezrobotni oraz bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych. W rejestrach powiatowych urzędów pracy w końcu maja br. znajdowało się 5 969 osób, które były w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki, tj. 3,0% ogółu (w tym 1 956 osób, które ukończyły szkołę wyższą, do 27. roku życia). W ujęciu miesięcznym liczba bezrobotnych absolwentów wzrosła o 199 osób.

W miesiącu sprawozdawczym 2 980 osób rozpoczęło udział w działaniach realizowanych w ramach projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. W grupie tej większość uczestniczyła w projektach systemowych, realizowanych przez powiatowe urzędy pracy – 2 759 beneficjentów.

W miesiącu sprawozdawczym dla 5 120 osób bezrobotnych (w tym 2 659 kobiet) przygotowano indywidualny plan działania. W końcu miesiąca sprawozdawczego 85 128 osób bezrobotnych (w tym: 56,3% kobiet) realizowało IPD.

W końcu maja 2014 roku w rejestrach powiatowych urzędów pracy w województwie śląskim odnotowano 5 170 osób poszukujących pracy, o 158 osób mniej niż przed miesiącem. ■

KATOWICE, 13.06.2014 R.

Biuletyn Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach

Rynek Pracy

Rynek Pracy
Wydawca:
Kontakt:

Realizacja:
Projekt
graficzny:

Biuletyn Informacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice
Robert Żurek, koordynator ds. informacji i kontaktów z mediami, tel. 32 757 33 07,
e-mail: rzurek@wup-katowice.pl, www.wup-katowice.pl
Agencja zylko4media Tomasz Żyłko, tel. 691801748, skype: zylko4media, e-mail: rynekpracy@zylko4media.com

Piotr Żyłko, WorkPress, www.workpress.pl



Szkolenia

drogą do sukcesu Twojej firmy!



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach



Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
ul. Kościuszki 30

<http://efs.wup-katowice.pl>
tel. 32 757 33 11

**Człowiek-
najlepsza inwestycja**

Rozwijaj się! Przyjdź na szkolenie współfinansowane
z Europejskiego Funduszu Społecznego, zdobądź nowe
umiejętności i kwalifikacje zawodowe



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Reklama współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki