

Informator

Blżej

Rynku

Pracy

W numerze:



Targi Pracy



Staż - pierwszy krok do pracy



Elastyczne formy zatrudnienia



Bezrobocie w regionie - Tarnowski rynek pracy
w I półroczu 2011 r.

13

lipiec 2011

SŁOWO OD REDAKCJI

Miło nam powitać Państwa w kolejnym, trzynastym już numerze informatora „Bliżej Rynku Pracy”, w którym przedstawiamy obszerną relację z XVIII Targów Pracy, zorganizowanych jak co roku z myślą o osobach poszukujących zatrudnienia oraz pracodawcach.

Zapoznajemy również z efektami Małopolskiego Dnia Uczenia się przez całe życie, w którym Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie uczestniczył w tym roku po raz pierwszy, stwarzając szanse aktywizacji zarówno osób młodych, jeszcze uczących się, jak i w kategorii wiekowej 45+.

Dla osób zainteresowanych zdobyciem doświadczenia zawodowego przygotowaliśmy informacje pozwalające zorientować się kto i na jakich warunkach może zostać skierowany na staż. Przytaczamy również wypowiedzi osób, które miały możliwość skorzystania z tej formy aktywizacji.

Poszukiwanie pracy warto zacząć od ustalenia własnych zainteresowań, predyspozycji zawodowych – przedstawiamy jeden z testów, który pomaga w ustaleniu, jaki charakter pracy będzie dla Państwa najbardziej odpowiedni.

Zmieniająca się rzeczywistość na rynku pracy powoduje, że osoby, które na bieżąco śledzą informacje o nowych formach zatrudnienia mają szansę na szybsze osiągnięcie sukcesu zawodowego, dlatego przedstawiamy Państwu wybrane elastyczne formy zatrudnienia w celu ułatwienia zastosowania ich w życiu codziennym.

W części dotyczącej danych statystycznych prezentujemy sytuację na tarnowskim rynku pracy w pierwszym półroczu 2011 roku.

Zespół redakcyjny

W numerze:

AKTUALNOŚCI



Targi Pracy - okazja do spotkania z pracodawcą

str. 3

Małopolski Dzień Uczenia się przez całe Życie

str. 5

AKTYWIZACJA ZAWODOWA



Staż - pierwszy krok do pracy

str. 6

Metoda PerformaSe – badanie predyspozycji zawodowych

str. 9

PRAWO DLA KAŻDEGO



Elastyczne formy zatrudnienia

str. 10

Wysokość zasiłku dla bezrobotnych

str. 14

BEZROBOCIE W REGIONIE



Bezrobocie w regionie - Tarnowski rynek pracy w pierwszym półroczu 2011 roku **str. 15**

Wydawca: Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie, pl. gen. J. Bema 3, 33-100 Tarnów
tel. /14/ 688-23-00, e-mail: krta@praca.gov.pl, up@up.tarnow.pl

Redakcja: Barbara Borowicz, Jadwiga Jamroz

Projekt okładki: Mariusz Wardzała

Skład: Robert Szczepanik, Zakład Usług Poligraficzno-Wydawniczych „SKRYPT” Sp. z o.o. w Tarnowie

Druk: Zakład Usług Poligraficzno-Wydawniczych „SKRYPT” Sp. z o.o. w Tarnowie

Targi Pracy - okazja do spotkania z pracodawcą



Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie zorganizował pierwsze Targi Pracy wiosną 2002 roku. Ich celem była prezentacja firm budowlanych działających na lokalnym rynku pracy, określenie potencjalnych możliwości zatrudnienia osób poszukujących pracy, a przede wszystkim ułatwienie bezpośredniego kontaktu z pracodawcami.

Na przestrzeni lat Targi Pracy zmieniały swoją formułę, a Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie wprowadzał nowe branże, dzięki czemu pracodawcy mieli możliwość zaprezentowania różnorodnych ofert pracy, w tym również dla osób niepełnosprawnych i młodzieży.

W 2008 i 2010 roku Targi Pracy zorganizowano przy współpracy Powiatowych Urzędów Pracy w Dąbrowie Tarnowskiej i Brzesku oraz pracodawców działających w tamtym regionie.

Tegoroczne **XVIII Targi Pracy** odbyły się 29 czerwca; zorganizowano je w **Hali Sportowej „Jaskółka”** w Tarnowie – Mościcach.

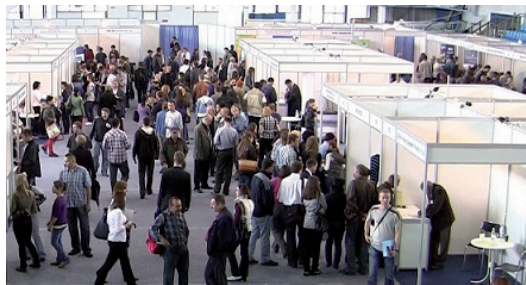


Podczas tej edycji Targów Pracy zaproszenie do udziału przyjęło 62 pracodawców i instytucji z lokalnego i regionalnego rynku pracy oraz spoza regionu tarnowskiego, prezentując bogatą ofertę ponad 500 wolnych miejsc pracy w różnych branżach.

Jak corocznie dominowała branża **budowlana**, w której poszukiwani byli m.in.: kosztorysant, kierownik budowy, inżynier budowy, murarz-tylnik, pracownik remontowo budowlany, fliziarz, cieśla, zbrojarz,

zbrojarz-betoniarz, monter konstrukcji stalowych, spawacz MIG/MAG, kierownik robót, operator koparki, magazynier, operator walca.

W branży transportowej i spedycji pracę mogli znaleźć: kierowca kat. C, E, D, kierowca międzynarodowy i spedytor krajowy i międzynarodowy. Nie zabrakło również ofert zatrudnienia w **branży mechanicznej**. Na tegorocznych Targach Pracy zaprezentowano miejsca pracy m.in. dla: blacharzy i lakierników samochodowych, szlifierzy, operatorów maszyn CNC, konstruktorów, diagnostów z uprawnieniami OSKP, pracowników wulkanizacji/myjni, elektryków samochodowych, monterów samochodowych instalacji gazowych, kontrolerów jakości procesu produkcyjnego, operatorów maszyn skrawających, ślusarzy-spawaczy, serwisantów urządzeń chłodniczych, elektryków.



W branży handlowej na zatrudnienie mogły liczyć osoby poszukujące zatrudnienia w charakterze: sprzedawcy, magazyniera, kasjera, doradcy handlowego, zastępcy kierownika sklepu, kierownika rejonu.

Natomiast w **branży gastronomicznej i przetwórstwa spożywczego** do dyspozycji były oferty pracy m.in. na takich stanowiskach, jak: zastępcy szefa kuchni, kucharza, dostawcy cateringu, menagera, kelnera, pracownika kuchni, barmana/baristy, operatora urządzeń pakujących.

W XVIII Targach Pracy wzięła też udział firma reprezentująca **branżę ubezpieczeniową**, która oferowała wolne miejsca pracy dla przedstawicieli finansowo-ubezpieczeniowych.

Podczas tegorocznych Targów Pracy znalazły się również propozycje pracy dla osób posiadających znajomość języków obcych. Zatrudnienie w charakterze młodszego księgowego mogły znaleźć osoby ze znajomością takich języków obcych, jak: francuski, niemiecki, włoski, holenderski, norweski, szwedzki, fiński, duński, hiszpański, portugalski, czeski, rumuń-

ski, hebrajski. Na zatrudnienie mogły też liczyć osoby bez doświadczenia zawodowego, w charakterze stażystów w dziale: marketingu, rozwoju i usług, sprzedaży i informatyki.

Ponadto, pracodawcy zaoferowali miejsca pracy na różnych stanowiskach w dotychczas nie wymienionych branżach.

W tym roku po raz pierwszy w Targach Pracy uczestniczyła Firma z zagranicy; był to **pracodawca z Presowa na Słowacji** – spółka zatrudniająca ok. 300 pracowników, specjalizująca się w obróbce i formowaniu materiału hutniczego, produkcji konstrukcji spawanych i komponentów dla przemysłu samochodowego i lotniczego, która oferowała pracę dla spawaczy i monterów maszyn.

Na uwagę zasługiwał również fakt, iż zaproszenie do udziału przyjęli pracodawcy spoza regionu. Wolne miejsca pracy zaprezentowali pracodawcy z Krakowa, Rzeszowa, Dębicy, Pilzna i Pińczowa. Wystawcami na Targach Pracy były ponadto certyfikowane agencje zatrudnienia z Krakowa, Katowic i Dębicy, które zaprezentowały kilkadziesiąt miejsc pracy.

Naszym gościem był również znany polski portal rekrutacyjny Pracuj.pl z Krakowa, który skierował do osób poszukujących pracy kilka tysięcy miejsc pracy w branży IT, administracyjnej, budowlanej, rolnictwie, finansach i geodezji.

Nowością podczas tegorocznych Targów Pracy było przedstawienie przez uczestniczące w Targach instytucje wspierające rozwój rynku pracy interesujących prezentacji na temat rynku pracy i mobilności zawodowej.

Tematem jednej z nich była możliwość poszukiwania pracy za pośrednictwem agencji zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów poszukiwania pracy na nowo otwartych rynkach europejskich: austriackim i niemieckim. Prezentację tę przedstawiła certyfikowana agencja doradztwa personalnego i pracy tymczasowej Work Express Sp. z o. o. w Katowicach, która na polskim i europejskim rynku pracy działa od 2004 roku.

Inna prezentacja dotyczyła elastycznych form zatrudnienia, a wiedzą z tego zakresu z uczestnikami panelu podzielił się przedstawiciel Stowarzyszenia na Rzecz Rynku Pracy „STOS” z Warszawy. Prezentacja ta adresowana była zarówno do osób bezrobotnych, jak i pracodawców, a podczas wykładu poruszone zostały zagadnienia związane z pracą tymczasową, telepracą, umowami cywilnoprawnymi oraz zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy, korzyściami i zagrożeniami wynikającymi z poszczególnych form zatrudnienia.

Z kolei portal Pracuj.pl z Krakowa, podczas prezentacji przedstawił zagadnienia związane



z poszukiwaniem pracy za pośrednictwem Internetu, tworzeniem wizerunku pracownika w sieci oraz zagadnieniom, na które należy zwrócić uwagę podczas poszukiwania pracy oraz temu, jak pracodawca postrzega kandydata na pracownika. Wszystkie prezentacje odbywały się podczas Targów Pracy na specjalnie wydzielonej przestrzeni, zapewniającej komfort zarówno dla słuchaczy, jak i prezentujących. Zauważyć należy, że cieszyły się one ogromnym zainteresowaniem, a uczestnicy podkreślali ich walory edukacyjne i informacyjne przydatne w poszukiwaniu pracy i sprawnym poruszaniu się na rynku pracy.

Odwiedzający XVIII Targi Pracy mogli skorzystać również z oferty prezentowanej przez:

- Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji Ośrodek Zamiejscowy w Tarnowie, który zaprezentował ofertę Punktu Konsultacyjnego świadczącego bezpłatne usługi informacyjne dla przedsiębiorców oraz osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą,
- Wyższą Szkołę Biznesu w Tarnowie i Centrum Edukacji Menedżerskiej Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, które zaprezentowały ofertę edukacyjną dla młodzieży i osób dorosłych, zachęcając do nauki w ramach studiów stacjonarnych i niestacjonarnych oraz do podnoszenia kwalifikacji w ramach studiów podyplomowych czy różnorodnych kursów doszkalających,
- TESCO POLSKA, które przedstawiło propozycję zatrudnienia dla tegorocznych maturzystów pod nazwą: Program Rozwojowy na Kierownika Sklepu – Maturzysta 2011,
- Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości z Rzeszowa, które proponowały możliwość odbycia stażu osobom zainteresowanym taką formą aktywizacji.

Prezentowana podczas tegorocznych Targów Pracy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy bogata oferta miejsc pracy, a także różnorodność oferowanych stanowisk dała szansę zainteresowanym na znalezienie zatrudnienia.

Szacujemy, iż w Targach Pracy uczestniczyło blisko 4 500 osób, a liczba uczestników XVIII Targów Pracy pokazała, jak wiele osób poszukuje zatrudnienia i była odzwierciedleniem sytuacji na rynku pracy.

Pomimo spadku poziomu bezrobocia, jaki ma miejsce od kilku miesięcy, nadal wiele osób poszukuje zatrudnienia. Zaoferowane miejsca pracy z pewnością nie mogły zaspokoić potrzeb wszystkich zgłaszających się osób, zarówno jeśli chodzi o ich ilość, jak i branże, w jakich praca była poszukiwana. Poszukujący pracy mieli jednak możliwość przeprowadzenia rozmów w sprawie pracy i złożenia dokumentów aplikacyjnych nawet u kilku pracodawców.

Z wieloletniego doświadczenia tutejszego Urzędu w organizacji targów pracy wynika że, doskonale obrazują one ogólną sytuację na rynku pracy, panujące na nim tendencje i przedstawiają kondycję lokalnych firm. Są również miejscem, gdzie pracodawcy i instytucje wspierające rozwój rynku pracy mają możliwość wymiany poglądów i doświadczeń. Dla bezrobotnych natomiast stanowią źródło informacji o własnych możliwościach aktywizacji zawodowej i wiedzy na temat konieczności dostosowania swoich umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców.

Katarzyna Topolska-Mikuła

Małopolski Dzień Uczenia się przez całe życie

W dniu 8 czerwca br. Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie włączył się do realizacji Małopolskiego Dnia Uczenia się przez całe życie. Dzień ten został ustanowiony z inicjatywy Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego. Patronat nad podejmowanymi działaniami objął Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

Hasło przewodnie dla wszystkich organizatorów to: **„Uczenie się łączy pokolenia”**.

Powiatowy Urząd Pracy przygotował propozycję zarówno dla swoich klientów, jak również dla młodzieży szkół ponadgimnazjalnych.

W ramach tego dnia zostały przeprowadzone grupowe zajęcia:



Osoby, które skorzystały z tej formy zajęć wyraziły opinię, że zwiększy to motywację do podejmowania dalszych działań mających na celu uzyskanie zatrudnienia; deklarowały także gotowość dalszego rozwijania swoich umiejętności w zakresie obsługi komputera.

⇒ **„Przedsiębiorczość na rynku pracy”** - przeznaczone dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych. W trakcie zajęć poruszane były tematy dotyczące przedsiębiorczości, zainteresowań, predyspozycji zawodowych, przygotowania do wyboru kierunku kształcenia, zawodu. Ponadto uczni-



⇒ **„Z komputerem na TY”** - zajęcia obejmowały podstawy obsługi komputera oraz możliwość napisania CV; pozwoliły na przełamanie obaw dotyczących wykorzystania komputera przy poszukiwaniu pracy przez uczestników - zajęcia kierowane były szczególnie do osób powyżej 45 roku życia;

wie zostali zapoznani z sytuacją na lokalnym, regionalnym i unijnym rynku pracy.

W warsztatach wzięło udział 70 uczniów. Osoby były zainteresowane szczególnie kryteriami, jakie stosują pracodawcy przy doborze kandydatów do pracy oraz możliwością podjęcia pracy za granicą.

Osobom zgłaszającym się do Powiatowego Urzędu Pracy udzielane były **indywidualne informacje** w zakresie: możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, instytucji szkoleniowych, projektach unijnych aktualnie realizowanych na terenie



województwa małopolskiego, korzyści wynikających z ustawicznego kształcenia. Z indywidualnych informacji skorzystały 24 osoby.

Barbara Borowicz

Staż - pierwszy krok do pracy

Staż jest jedną z form aktywizacji zawodowych polegającą na nabywaniu przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.

Spośród wszystkich form aktywizacji zawodowej to właśnie staże cieszą się **największą popularnością** wśród osób bezrobotnych. W latach 2004-2010 zostało skierowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie do odbycia stażu **9 607 osób**. Liczba ta wzrastała sukcesywnie, od 830 osób w 2004 roku do **2136 osób w roku 2010**.

Zainteresowanie stażami jest zrozumiałe, zważywszy na fakt, że dzięki tej formie można zdobyć umiejętności zawodowe i doświadczenie, których posiadanie znacznie zwiększa szanse na zatrudnienie; często stażyści zostają zatrudnieni w tej samej firmie czy instytucji, w której odbywali staż.

Organizatorami stażu mogą być:

- pracodawcy,
- rolnicze spółdzielnie produkcyjne,
- pełnoletnie osoby fizyczne, zamieszkujące i prowadzące na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej, pozostające w ich posiadaniu gospodarstwa rolne obejmujące obszar użytków rolnych o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub osoby prowadzące dział specjalny produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2008 r. Nr 50, poz. 291, z późn. zm.).

Dla organizatora staż jest bardzo atrakcyjną formą, ponieważ przyjmując stażystę nie ponosi on kosztów związanych z odbywaniem stażu. Podczas stażu organizator ma możliwość nie tylko przygotowania stażysty do wykonywania pracy w danym zawodzie, ale także może zweryfikować jego predyspozycje. Często organizatorzy po zakończeniu odbywania stażu oferują stażyście zatrudnienie, dzięki czemu zyskują odpowiednio przygotowanego pracownika. Podczas stażu każdy stażysta ma swojego **opiekuna**, którego zadaniem jest udzielanie wskazówek i pomocy w wypełnianiu powierzonych zadań, co jest niezmiernie ważne szczególnie dla osób, które po raz pierwszy po zakończeniu nauki mają kontakt z pracą.

Do odbycia stażu mogą być skierowane osoby będące **w szczególnej sytuacji na rynku pracy**, którymi są:

- bezrobotni do 25 roku życia,
- bezrobotni długotrwale albo po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego, o którym mowa w art. 50 ust. 2 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,
- bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia,
- bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia,
- bezrobotni niepełnosprawni.

Do odbycia stażu może być także skierowany bezrobotny, który w okresie 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły wyższej, nie ukończył 27 roku życia.

Wśród osób bezrobotnych, które zostały skierowane do odbycia stażu znalazła się **Pani Natalia Słowik**, która podzieliła się z nami swoimi doświadczeniami na ten temat.



- **Jakie posiada Pani wykształcenie?**
- Średnie. Skończyłam liceum ogólnokształcące.
- **Na jakim stanowisku odbywa Pani staż i co należy do Pani obowiązków?**
- Odbywam staż na stanowisku pracownika biurowego. Do moich obowiązków należy obsługa urządzeń biurowych, przygotowywanie dokumentów, obsługa klienta.
- **Czym zajmuje się Firma, w której odbywa Pani staż?**
- To firma zajmująca się pośrednictwem w obrocie nieruchomościami.
- **Ile czasu upłynęło od momentu rozpoczęcia stażu i czego się Pani dotychczas nauczyła?**
- Minęły trzy miesiące. Nauczyłam się obsługi

urządzeń biurowych, wypełniania różnych dokumentów, poszerzyłam swoje umiejętności w zakresie obsługi programu Excel.

- **Dlaczego zdecydowała się Pani na odbycie stażu ?**
- Podjęłam taką decyzję głównie z uwagi na chęć zdobycia doświadczenia.
- **Były jakieś wątpliwości, obawy ?**
- Nie, nie miałam żadnych wątpliwości ani też obaw.
- **Ilu zgłosiło się kandydatów na to stanowisko ? Jak wspomina Pani rozmowę kwalifikacyjną?**
- Było kilkanaście osób. Do rozmowy kwalifikacyjnej podeszłam bezstresowo. Była to moja pierwsza taka rozmowa, panowała miła atmosfera.
- **Czy uważa Pani, że odbycie stażu pomoże w przyszłości znaleźć Pani pracę?**
- Na pewno. Zdobynam doświadczenie, które mam nadzieję pomoże w przyszłości znaleźć pracę.
- **Czego można Pani życzyć?**
- Znalezienia dobrej pracy.

Z kolei **Pani Kamila Król** jest byłą stażystką zatrudnioną w firmie, w której odbywała staż. Zgodziła się nam opowiedzieć, jak to przebiegało.



- **W jakim zawodzie i jak długo odbywała Pani staż?**
- Odbywałam staż na stanowisku pracownika biurowego przez 5 i pół miesiąca.
- **Jakie ma Pani wykształcenie i czy wcześniej pracowała Pani w innym zawodzie?**
- Posiadam wykształcenie wyższe - licencjat ad-

ministracji publicznej. Wcześniej nie pracowałam, gdyż studiowałam w systemie dziennym, co nie było możliwe do pogodzenia z pracą w tygodniu.

— **Czy od razu po zakończeniu studiów zaczęła Pani szukać pracy? Jakie były Pani oczekiwania?**

— Od razu po studiach postanowiłam dostać się na staż, ponieważ ciężko jest znaleźć pracę bez doświadczenia. Zaczęłam więc poszukiwać odpowiedniej dla siebie oferty stażowej na stronie internetowej Urzędu Pracy. Znalazłam ją, zgłosiłam się po skierowanie, następnie na rozmowę kwalifikacyjną i tak dostałam się na staż. Moje oczekiwania...? Przede wszystkim chciałam zdobyć doświadczenie zawodowe oraz nabyć umiejętności, które pomogą mi w przyszłości w pracy. Uważam, że udało mi się je spełnić.

— **Czy miała Pani jakieś obawy przed podjęciem stażu?**

— Myślę, że każdy ma jakieś wątpliwości, kiedy spotyka się z czymś nowym. Przede wszystkim, czy sobie poradzi z nowymi zadaniami i nową sytuacją... Obawiałam się, że mogę napotkać na jakieś trudności.

— **A czy się pojawiły?**

— Raczej nie. Wszystko układało się dobrze. Poza tym zawsze mogłam liczyć na pomoc opiekuna stażu.

— **Jak ocenia Pani doświadczenie i umiejętności zdobyte podczas stażu? Czy odbycie stażu pomogło Pani przy przyjęciu do pracy?**

— Myślę, że zdobyte doświadczenie i umiejętności są dużym atutem, kiedy szuka się pracy. Są one bardzo pomocne, a ja już mogłam je wykorzystać, ponieważ zostałam zatrudniona w firmie, w której odbywałam staż. Uważam, że wszystko, czego nauczyłam się podczas odbywania stażu będę mogła wykorzystać w dalszej karierze zawodowej.

— **Czy poleciłaby Pani tę formę aktywizacji zawodowej bezrobotnym?**

— Oczywiście, że tak! Myślę, że o wiele łatwiej znaleźć staż w danym zawodzie niż pracę nie mając doświadczenia zawodowego. Staż jest bardzo przydatny, warto się o niego starać, bo przygotowuje do wykonywania danego zawodu, a jak już wcześniej wspomniałam, ciężko jest znaleźć pracę w jakimś zawodzie bez doświadczenia. Często zdarza się sytuacja, że po odbytym stażu można zostać zatrudnionym na tym stanowisku,

czego ja jestem przykładem. A na drogę poszukiwania pracy i stażu polecam sprawdzone motto: „Pozytywne myśli stwarzają wokół Ciebie atmosferę sprzyjającą powstawaniu pozytywnych skutków”.

Na koniec przekonajmy się, jaka jest ocena stażu z perspektywy organizatora, który jednocześnie pełnił rolę opiekuna stażysty. Oto nasza rozmowa z **Panem Dariuszem Padło**:

— **Czy zdaniem Pana forma aktywizacji zawodowej bezrobotnych, jaką jest staż pozwala na praktyczne przygotowanie do samodzielnego wykonywania pracy w danym zawodzie?**

— Myślę, że tak. Staż przygotowuje do pracy. W dużej mierze zależy to jednak od stażysty. Liczy się na pewno chęć nauczenia się czegoś, to, czy ktoś ma predyspozycje do wykonywania danego zawodu. Taka osoba jest w stanie wiele się nauczyć, rozwinąć swoje umiejętności i w późniejszym etapie kariery zawodowej wykorzystać to.

— **Czym kierował się Pan przy wyborze odpowiedniego kandydata na staż?**

— Wśród kandydatów na staż na stanowisko pracownika biurowego przeważali ludzie młodzi, głównie były to kobiety. Zwracałem uwagę głównie na wykształcenie, zainteresowania, ewentualnie odbyte podczas nauki praktyki. Z uwagi na to, że praca w mojej firmie na tym stanowisku wiąże się w dużej mierze z kontaktem z klientem zwracałem uwagę również na aparycję, sposób wystawiania się i umiejętność nawiązywania kontaktu.



- **Jak ocenia Pan realizację zadań przez stażystkę, która odbywała w Pana firmie staż?**
- Osoba, którą wybrałem spośród kandydatów na staż jest osobą rzetelną i sumienną. Nie miała żadnych problemów związanych z wykonywaniem powierzonych zadań. Jeśli nawet pojawiała się jakaś przeszkoda lub wątpliwość, to zawsze mogła skorzystać z mojej pomocy.
- **Z tej formy korzysta wielu pracodawców, jak i bezrobotnych – jak Pan myśli, dlaczego?**
- Dlaczego pracodawcy? Na pewno dlatego, że osoba, która odbywa staż pracuje w takim wymiarze czasu pracy jak pracownik, jednak pracodawca nie ponosi żadnych kosztów. Jeśli chodzi o bezrobotnych, to jest to dobry początek na znalezienie pracy w danym zawodzie. Bez doświadczenia ciężko znaleźć pracę, a staż jednak przygotowuje i wprowadza do pracy zawodowej, jaką może później wykonywać.
- **Czy Panu jako właścicielowi firmy staż odbywany przez osobę bezrobotną przyniósł jakieś korzyści? Jeżeli tak, to jakie?**
- Największą korzyścią dla mnie było odciążenie mnie od pewnych obowiązków, które powierzyłem stażystce. Poza tym... pewnie satysfakcja, że ktoś się czegoś nauczy.
- **Jakich porad mógłby Pan udzielić osobom bezrobotnym chcącym odbyć staż?**
- Trzeba na pewno próbować, ale też trzeba przemyśleć, co faktycznie chce się robić, żeby to, co się wybierze było zgodne z zainteresowaniami. Wtedy zwiększa się szansę na zdobycie danego stażu. Po drugie nie można się załamywać po pierwszych niepowodzeniach. Osobie, która odbywała staż w mojej firmie udało się za pierwszym razem dostać na staż, ale wśród kandydatów były też osoby, które wcześniej próbowały gdzie indziej i też się nie udało. Nie można dać za wygraną. Trzeba wierzyć w siebie!

Justyna Pędrak

Metoda PerformSe – badanie predyspozycji zawodowych

Zmiany na rynku pracy, w tym szybki postęp technologiczny powodują konieczność systematycznego śledzenia tych zmian i przystosowywania się do nowych warunków życia zawodowego. Osoby bezrobotne, które rozumieją znaczenie planowania swojej przyszłości zawodowej łatwiej uzyskują zatrudnienie, czują większą satysfakcję z wykonywanej pracy, szybciej też osiągają sukcesy zawodowe. Umiejętność adoptowania się do szybko zmieniającej się rzeczywistości jest niezwykle przydatna podczas poszukiwania zatrudnienia.

Duże znaczenie w dokonaniu trafnego wyboru zawodowego ma także poznanie własnych predyspozycji zawodowych, określenie jaki charakter pracy jest dla nas najodpowiedniejszy. W procesie poszukiwania pracy nie bez znaczenie pozostaje rola **preferencji i zainteresowań zawodowych**. Są one powszechnie uważane za istotne wyznaczniki wyboru zawodu i przyszłej drogi zawodowej. Warto podkreślić, że najbardziej trafnych wyborów zawodowych dokonujemy wówczas, kiedy kierujemy się zarówno zainteresowaniami, ale bierzemy również pod uwagę nasze cechy osobowości, sytuację osobistą, w jakiej się znajdujemy, a także posiadane kwalifikacje i doświadczenie zawodowe.



Na rynku pracy istnieje duża konkurencja, do pracodawców poszukujących pracowników zgłasza się zazwyczaj wielu kandydatów. Pracodawcy w trakcie rekrutacji zwracają uwagę szczególnie na tych kandydatów, którzy są dobrze przygotowani do spotkania. Często to właśnie od nas zależy, czy w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej potrafimy zaprezentować się adekwatnie do oczekiwań pracodawcy – do tego konieczna jest dobra znajomość samego siebie. Warto więc wiedzieć jakie mamy predyspozycje, znać swoje mocne i słabe strony, zbadać swoją osobowość

pod kątem pracy zawodowej. Taka wiedza pozwoli nam na używanie lepszych argumentów, a w konsekwencji przekonanie pracodawców do swojej kandydatury podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

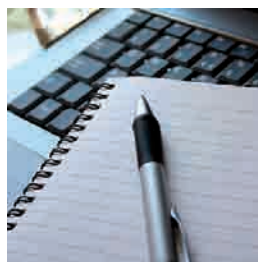
Doradcy zawodowi w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie dysponują testami, które w dużym stopniu pomagają określić predyspozycje zawodowe. Są nimi: Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ), o którym pisaliśmy w numerze 7 „*Blżej Rynku Pracy*”, Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji oraz Metoda PerformanSe.

Test PerformanSe to nowoczesna i profesjonalna metoda, dzięki której można określić swój profil osobowościowy, poznać własne motywacje, umiejętności i zdolności uczenia się. Dzięki tej metodzie można dowiedzieć się wiele o sobie w kontekście interakcji z innymi ludźmi, lepiej sprecyzować własne ambicje zawodowe, a także określić jak funkcjonujemy w sytuacji stresowej.

Test ten został opracowany z myślą o osobach, które chciałyby lepiej poznać siebie, a dzięki temu:

- określić swoje predyspozycje zawodowe,
- przygotować się przyszłych rozmów kwalifikacyjnych,
- potwierdzić wybraną orientację zawodową,
- atuty zawodowe.

Test PerformanSe to oferta dla osób, które uważają, że lepsze poznanie siebie, swoich atutów jest



równie ważne jak poznanie swoich niedoskonałości i słabych stron. Dzięki uzyskaniu takiej wiedzy można odpowiednio planować i kierować swoją karierą zawodową.

Test samooceny składa się z 70 pytań, w każdym z nich są 2 propozycje odpowiedzi do wyboru. Wypełnienie kwestionariusza zajmuje średnio 15 – 20 minut. Po analizie odpowiedzi osoba bezrobotna otrzymuje wyniki w postaci raportu.

Interpretację wyników testu przeprowadza doradca zawodowy, który przekazuje także wskazówki i sugestie dotyczące kariery zawodowej: ścieżek kształcenia, wyboru zawodu, najodpowiedniejszego stanowiska pracy.

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie test PerformanSe przeprowadzają uprawnieni doradcy zawodowi. Osoby zainteresowane mogą telefonicznie lub osobiście ustalić termin przeprowadzenia badania (pokój nr 10, tel. /14/ 688 23 48).

Zapraszamy do korzystania z profesjonalnej metody zwiększającej szanse na uzyskanie zatrudnienia.

Monika Machnik
Iwona Chołubińska

Warto wiedzieć:

ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

Polski rynek pracy ulega ciągłym przemianom, w obliczu których konieczne jest podjęcie działań zapewniających zwiększenie efektywności i elastyczności firm, zmniejszenie bezrobocia, ułatwienie aktywizacji zawodowej zagrożonych grup społecznych. Niezbędne jest uelastycznienie rynku pracy. Podstawowe znaczenie ma tu zwiększanie swobody pracodawców w organizacji czasu pracy i zatrudnienia, aby przy możliwie najniższych kosztach zapewnić sprawne funkcjonowanie firmy i elastyczne dostosowanie się do aktualnych potrzeb, możliwości i sytuacji na rynku. Istotną rolę w tych zmianach odgrywa także możliwość ułatwienia pracownikom pogodzenia życia zawodowego oraz rodzinnego. Niewłaściwe relacje w tym zakresie odbijają się bowiem negatywnie na działalności gospodarczej oraz jakości życia zawodowego i pozazawodowego pracowników.

Obecnie tradycyjna, sztywna forma zatrudnienia - **umowa zawarta na czas nie określony** - coraz częściej zostaje wypierana przez **elastyczne formy zatrudnienia**, które dają możliwość dopasowania warunków pracy do potrzeb i możliwości zarówno pracodawcy, jak i pracobiorcy.

Elastyczne formy pracy
(ang.: Flexible Forms of Employment)

– to nietypowe formy zatrudnienia, charakteryzujące się elastycznością organizacji zadań, miejsca i czasu pracy oraz relacji pracowniczych. Preferowane są tutaj kontrakty cywilnoprawne ponad tradycyjnymi umowami o pracę.

Elastyczne zatrudnienie może być realizowane poprzez:

- zatrudnienie pracowników na indywidualnych zasadach poza siedzibą przedsiębiorstwa, z pominięciem zasady bezpośredniego podporządkowania pracodawcy,
- pozostawanie w dyspozycji pracodawcy i w gotowości do świadczenia pracy,
- podejmowanie zatrudnienia wyłącznie w razie zlecenia wykonania określonych prac,
- łączenie pracy ze szkoleniem zawodowym przy okazji wykonywania prac zleconych przez pracodawcę,
- wynajmowanie pracowników przez pracodawcę innym podmiotom,
- świadczenie pracy przez pracowników na własny rachunek (samozatrudnienie lub koncepcja podzlecenia małych kontraktów),
- zatrudnienie na czas określony w dowolnie ustalonych przez strony umowy granicach,
- podział pracy pomiędzy różnych pracowników, polegający na podziale zadań lub współdziałaniu pracowników przy wykonywaniu jednego zadania.

Według danych GUS coraz mniej Polaków ma stałą umowę o pracę.

Na taką formę zatrudnienia może liczyć zaledwie co drugi pracujący Polak przed trzydziestką. Wśród zatrudnionych w wieku 20-24 lat umowy na czas nie określony ma zaledwie co trzeci z nich, większość pracuje na czas określony lub na zlecenie. Po 25 roku życia umowy na stałe otrzymuje 40% zatrudnionych. Badania wykazują natomiast stały wzrost liczby osób zatrudnianych na czas określony, na zlecenie lub umowę o dzieło; w 2010 roku dotyczyło to ponad 3,5 mln osób.¹

Najbardziej popularne formy elastycznego zatrudnienia:

- ✓ zatrudnienie na czas określony,
- ✓ praca na zastępstwo,
- ✓ praca w ramach umów cywilno-prawnych,
- ✓ praca w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- ✓ prace sezonowe,
- ✓ zatrudnienie tymczasowe,

- ✓ samozatrudnienie/prowadzenie działalności gospodarczej,
- ✓ telepraca.

Umowa o pracę na czas określony jest formą zatrudnienia, która gwarantuje zatrudnienie przez okres, który wyznaczają same zainteresowane strony.

Umowa na zastępstwo jest zawierana w sytuacji nieobecności z uzasadnionej przyczyny pracownika w celu zapewnienia zastępstwa.

Umowy cywilnoprawne:

- umowa zlecenia, w ramach której przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie,
- umowa o dzieło, która zawierana jest pomiędzy zobowiązującym się określone dzieło wykonać a zamawiającym, który deklaruje uiszczyć odpowiednie wynagrodzenie,
- umowa agencyjna – w tym przypadku przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do stałego pośredniczenia za wynagrodzeniem, przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy lub do zawierania umów w jego imieniu.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy - czas pracy w tygodniu lub średni czas pracy w okresach rozliczeniowych wynosi mniej niż normalny czas pracy.

Prace sezonowe – w tym przypadku często stosowana jest umowa na czas wykonywania określonej pracy, której okresu nie da się z góry ustalić.

Zatrudnienie tymczasowe – ma miejsce wtedy, gdy dana osoba zostaje zatrudniona przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonania pracy tymczasowej (pod kierownictwem pracodawcy użytkownika).

Samozatrudnienie pracowników w miejsce zatrudnianych w ramach umowy o pracę polega na wydzieleniu części prac realizowanych przez firmę i powierzeniu ich pracownikom prowadzącym własną działalność gospodarczą. Często są to osoby, które wcześniej były pracownikami firmy i wykonywały te same prace.

Telepraca - „sposób organizacji i wykonywania pracy przy użyciu technik teleinformatycznych w ramach umowy o pracę lub stosunku pracy, gdzie



¹ dane Ministerstwa Finansów

praca, która mogłaby być wykonywana w zakładzie pracodawcy, jest regularnie wykonywana poza tym zakładem”.² Pracodawca ma obowiązek zapewnić podwładnemu wyposażenie niezbędne do wykonywania pracy, a także pokryć koszty wynikające z eksploatacji tego sprzętu.

Obok znanych i stosowanych od lat, pojawiły się w ostatnich latach na polskim rynku również mniej znane elastyczne formy zatrudnienia:

Job-sharing, czyli dzielenie pracy, występuje wtedy, gdy określona liczba osób dzieli między siebie obowiązki, wynagrodzenie oraz przysługujące wszelkiego rodzaju świadczenia dotyczące pracy na jednym etacie. Pracownicy mają możliwość podziału godzin pracy, obowiązków w sposób dogodny dla siebie. Pracodawca, ponosząc koszty utrzymania jednego pracownika, zyskuje wiedzę i doświadczenie dwóch lub większej liczby osób.

Work-sharing, czyli praca dzielona - stosowana w przypadku pogarszanie się kondycji finansowej firmy, kiedy pracownicy godzą się na redukcję czasu ich pracy w celu uniknięcia w ten sposób zwolnień z pracy. Zastosowanie tej formy w wielu sytuacjach pozwala na utrzymanie dotychczasowego stanu zatrudnienia - często wykwalifikowanej kadry.

Praca na wezwanie - podstawową cechą tej formy zatrudnienia jest pozostawianie pracownika w stałej gotowości do podjęcia pracy na każde wezwanie pracodawcy. W wyniku wezwania, praca jest podejmowana i wykonywana aż do momentu wypełnienia powierzonego zadania, po czym znów następuje stan gotowości do pracy.

Dyżur pracowniczy - polega na pozostawianiu poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do jej wykonywania w zakładzie pracy lub w innym miejscu w wyznaczonym przez pracodawcę. Jest to dodatkowe zadanie robocze, które musi być zgodne z zakresem obowiązków i umową o pracę pracownika.

Przerwany czas pracy - istotą zatrudnienia jest ustalenie rozkładu czasu pracy w taki sposób, iż praca w danym dniu podzielona jest na 2 okresy, pomiędzy którymi występuje przerwa nie wliczana do czasu pracy (w ciągu doby może być zastosowana jedna taka przerwa, trwająca nie dłużej niż 5 godzin).

Skrócony tydzień pracy - wykonywanie przez pracownika pracy przez mniej niż 5 dni w tygodniu, przy jednoczesnym wydłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy (maksymalnie do 12 godzin).

Zadaniowy czas pracy - polega na określeniu wymiaru zadań jakie pracownik ma wykonać w ramach określonego czasu, np. dzień, tydzień, miesiąc.

Zatrudnienie hybrydowe - polega na równoległym zawieraniu z jedną osobą większej liczby umów, np. umowy o pracę i dodatkowo jednej z umów praca cywilnego lub dwóch umów o pracę albo dwóch lub nawet kilku umów cywilnoprawnych.

Osoby gotowe podjąć zatrudnienie w ramach elastycznych form zatrudnienia mogą liczyć na: szybsze uzyskanie pracy, zdobycie doświadczenia zawodowego, bycie aktywnym, możliwość przejścia po pewnym czasie na stały etat, możliwość godzenia życia zawodowego z życiem osobistym.

Elastyczne formy zatrudnienia niosą też pewne ograniczenia takie jak: mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia, niski poziom bezpieczeństwa socjalnego, brak rozdzielności między czasem pracy a czasem wolnym, zwłaszcza w przypadku świadczenia pracy w domu, ograniczony kontakt z innymi współpracownikami, ograniczony dostęp do informacji, szkoleń, możliwości awansu.

Elastyczne formy zatrudnienia kierowane są przede wszystkim do osób:

- które nie mogą pracować w pełnym wymiarze czasu pracy lub w jednym miejscu pracy,
- zaangażowanych w obowiązki domowe (opieka nad osobami zależnymi),
- niepełnosprawnych, szczególnie tych, które ze względu na swoją niepełnosprawność nie mogą świadczyć pracy w pełnym wymiarze czasu pracy lub poza miejscem zamieszkania,
- kontynuujących naukę, które chcą pogodzić pracę z możliwością kształcenia,
- które pracę traktują jako dodatkowe źródło utrzymania,
- posiadających wysokie kwalifikacje i mocno zaangażowanych w pracę zawodową,
- wykonujących niszowe zawody,
- bezrobotnych z terenów wiejskich, gdzie dostęp do pracy jest ograniczony.

Dobra znajomość katalogu elastycznych form zatrudnienia, ich specyfiki oraz korzyści i ograniczeń wynikających ze stosowania w istotny sposób wpływa na zwiększenie szans na uzyskanie zatrudnienia.



² art. 67 Kodeksu pracy

Z kolei znajomość zasad stosowania tych form pozwala świadomie podejmować decyzje dotyczące warunków zatrudnienia, zmniejsza również ryzyko negatywnych skutków, w przypadku gdyby próbowano wdrażać je niezgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

W artykule przedstawione zostały tylko elementarne informacje na temat elastycznych form zatrudnienia – warto dokładniej zapoznać się z tym zjawiskiem, aby zwiększyć swoje szanse na podjęcie satysfakcjonującej pracy.

Barbara Borowicz

CHCESZ ZAPLANOWAĆ SWOJĄ KARIERĘ ?

Nie wiesz jak to zrobić ?

Zgłoś się do doradcy zawodowego !

- **Doradca zawodowy** wskaże Ci kierunek kształcenia, pomoże w wyborze zawodu.
- **Doradca zawodowy** pomoże Ci zrozumieć mechanizmy działające na rynku pracy.
- **Doradca zawodowy** pomoże Ci określić preferencje zawodowe na podstawie rozmowy czy dostępnych testów.
- **Doradca zawodowy** udzieli wskazówek co do skutecznych metod poszukiwania pracy, autoprezentacji.



Do doradcy zawodowego powinna zgłosić się każda osoba, która zamierza podjąć poszukiwanie zatrudnienia.

Doradcy Zawodowi Powiatowego Urzędu Pracy zapraszają w godzinach przyjmowania Urzędu
– pokój 9 i 10 (parter), tel. /14/ 688-23-50, /14/ 688-23-48.

Wysokość zasiłku dla bezrobotnych

To, w jakiej wysokości będzie przyznane prawo do zasiłku dla bezrobotnych zależy od stażu pracy i okresów równorzędnych⁽¹⁾, zwanych „okresem uprawniającym do zasiłku”.

Gdy wynosi on do 5 lat, wówczas przysługuje zasiłek w obniżonej wysokości - 80 % kwoty podstawowej; dla osób, które mają przepracowane od 5 do 20. lat ustawa przewiduje pełny, 100% zasiłek, natomiast tym, którzy legitymują się najdłuższym stażem pracy, wynoszącym powyżej 20 lat należy się zasiłek podwyższony do 120 % kwoty podstawowej.

Zasiłek jest zróżnicowany nie tylko w zależności od lat pracy, ale też jego wysokość jest różna w ciągu ustawowego okresu pobierania: w pierwszych trzech

miesiącach posiadania prawa do zasiłku jego kwota jest wyższa, następnie ulega zmniejszeniu.

Przyznana kwota zasiłku podlega waloryzacji z dniem 1 czerwca o średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w poprzednim roku. Nie dokonuje się waloryzacji zasiłków w przypadku gdy średnioroczny poziom cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem nie zmienił się lub uległ zmniejszeniu.

Poniższa tabela przedstawia wysokość zasiłku dla bezrobotnych z uwzględnieniem waloryzacji, jaka nastąpiła z dniem 1 czerwca br.

Wysokość zasiłku ⁽²⁾		
przez pierwsze trzy miesiące posiadania prawa do zasiłku ⁽³⁾		przez kolejne miesiące posiadania prawa do zasiłku ⁽⁴⁾
609,20 zł	- 80 % -	478,40 zł
761,40 zł	- 100% -	597,90 zł
913,70 zł	- 120% -	717,50 zł

oprac. Jadwiga Jamroz

(1) Wymienionych w art. 71 ust. 1 pkt 2, ust. 2 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz ust. 7 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2008r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.).

(2) Dotyczy osób, które nabyły prawo do zasiłku po dniu 31.12.2009 r. Osoby, które nabyły prawo do zasiłku do dnia 31.12.2009r., zgodnie z art. 24 ustawy z dnia 19 grudnia 2008r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2009r. Nr 6, poz. 33) przez cały okres posiadania prawa do zasiłku otrzymują kwotę zasiłku obowiązującą w dniu nabycia uprawnienia (z uwzględnieniem waloryzacji) .

Wysokość przyznanego do dnia 31 grudnia 2009r.	488,60 zł (80 %)	610,70 zł (100%)	732,90 zł (120%)
--	---------------------	---------------------	---------------------

(3) Podstawa prawna: art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

(4) Podstawa prawna: art. 72 ust. 1 pkt 2 ww. ustawy.

Bezrobocie w regionie

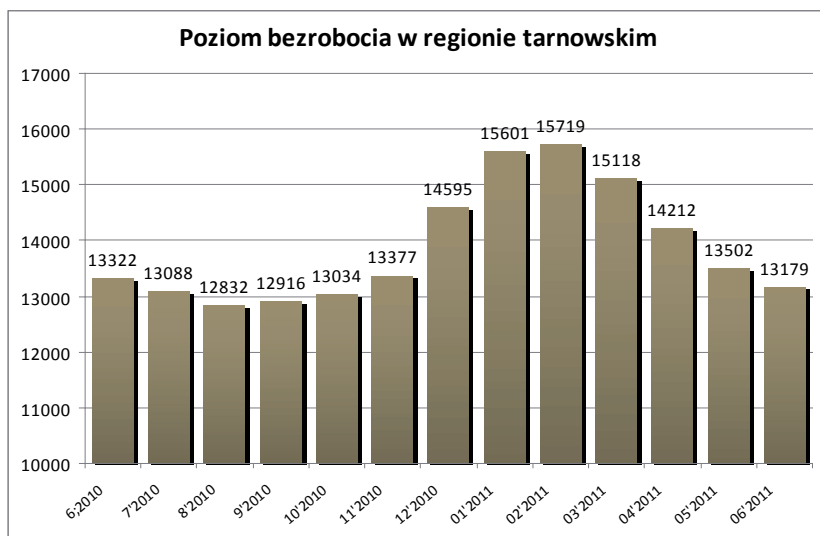
Tarnowski rynek pracy w okresie I półrocza 2011 roku

Na koniec czerwca 2011r. bez pracy pozostawało 13.179 osób bezrobotnych z regionu, w tym 4.987 mieszkańców Tarnowa i 8.192 mieszkańców powiatu tarnowskiego.

W I półroczu 2011r. nastąpiły pozytywne zmiany w bezrobociu i jego poziom z końca czerwca br. był niższy o 1.416 osób od stanu z końca 2010r. (14.595),

był również niższy w porównaniu rok do roku o 143 osoby niż w czerwcu ubiegłego 2010r. (13.322).

Podobnie jak w roku poprzednim, bezrobocie wzrosło w dwóch pierwszych miesiącach roku: w styczniu i lutym br. liczba bezrobotnych podniosła się o 1,1 tys. osób. Kolejne miesiące, począwszy od marca, przyniosły spadki, a liczba bezrobotnych zmniejszyła się łącznie o 2,5 tys. osób.



Nastąpił spadek stopy bezrobocia w regionie tarnowskim. Szczególnie wysoki spadek zanotowano w mieście Tarnobrzeg. W okresie minionych 12 miesięcy stopa bezrobocia obniżyła się aż o 0,7 punktu procentowego – z 9,6% w maju 2010r. do 8,9% w maju br. W powiecie tarnowskim stopa bezrobocia również zanotowała spadek, niższy jednak niż w Tarnobrzegu, bo o 0,3 punktu – z 13,1% w maju 2010r. do 12,8% w maju br. Region tarnowski bardzo dobrze wypada na tle średniej stopy wojewódzkiej, która w porównaniu rok do roku jest nadal wyższa niż w maju 2010r. o 0,4 punktu, a także na tle średniej stopy krajowej, która jest wyższa o 0,1 punktu.

Obniżenie poziomu bezrobocia spowodowane było 6% wzrostem liczby osób, które podjęły zatrudnienie. W ciągu I półrocza 2011r. pracę podjęło 4.016 osób z Tarnowa i powiatu tarnowskiego, z tego 3.433 osoby (85%) podjęły zatrudnienie niesubsydiowane a 583 osoby (15%) pracę subsydiowaną z FP i EFS-u.

W I półroczu ubiegłego 2010r. z powodu podjęcia pracy z ewidencji bezrobotnych ubyło 3.784 osoby, spośród których 2.823 (75%) zatrudnione zostały na niesubsydiowanych miejscach pracy, a 961 osób (25%) na subsydiowanych.

Sytuacja na rynku pracy w pierwszym półroczu 2011r. uległa poprawie. Wzrosła o 6% ilość podjęć pracy, bezrobocie spadło poniżej poziomu ubiegłorocznego (dynamika 98,9%). Stopa bezrobocia spadła poniżej poziomu z maja 2010r. w Tarnobrzegu do 8,9%, a w powiecie tarnowskim do 12,8%.

Poprawa wskaźników rynku pracy w regionie tarnowskim jest wyraźna, jakkolwiek nie można jeszcze z wysokim prawdopodobieństwem stwierdzić, że będzie to tendencja trwała.

Barbara Basiaga

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie

plac gen. J. Bema 3
33-100 Tarnów
tel. (14) 688-23-00
fax (14) 688-23-01

<http://www.up.tarnow.pl>

e-mail: krtta@praca.gov.pl, up@up.tarnow.pl

Filia w Tuchowie

ul. Jana III Sobieskiego 23
33-170 Tuchów
tel./fax (14) 652-63-46
e-mail: krtatu@praca.gov.pl

Filia w Żabnie

Rynek 29
33-240 Żabno
tel./fax (14) 645-69-43
e-mail: krtaza@praca.gov.pl

Lokalne Punkty Informacyjno - Konsultacyjne:

w Radłowie

33-130 Radłów, ul. Brzeska 9
tel./fax (14) 678-00-88
e-mail: krtara@praca.gov.pl

w Ryglicach

33-160 Ryglice, ul. ks. Wyrwy 2
tel. (14) 644-36-39

w Szerzynie

38-246 Szerzyny 541
tel. (14) 651-73-00, wew. 134

w Wojniczu

32-830 Wojnicz, Rynek 1
tel. (14) 627-73-34

w Zakliczynie

32-840 Zakliczyn, Rynek 1
tel. (14) 651-62-48