

Biuletyn Informacyjny

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze

Nr 2/2011

ISSN 1734-5375 • kwartalnik • wydawnictwo bezpłatne

Co studiować,
żeby pracować?



Lubuskie
Warte zachodu



Szanowni Państwo !

Zapraszam do lektury drugiego w tym roku wydania naszego Biuletynu Informacyjnego. Tym razem tematem przewodnim jest kształcenie zawodowe zgodne z potrzebami rynku pracy. W naszym kraju to poważny problem związany z niewydolnością systemu edukacji, brakiem formalnych i organizacyjnych powiązań z gospodarką. Polecam wywiad na ten temat z wicemarszałkiem Maciejem Szykułą.

Brak kadry wykształconej technicznie to także problem całej

Unii Europejskiej, o czym można przeczytać w tekście pt.: „Świadomość pełna zadowolenia”.

Młodym ludziom proponuję zapoznać się z artykułem pt.: „Co studiować, żeby pracować” oraz z radami specjalistki do spraw kadrowych jednej z lubuskich firm, dotyczącymi oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy.

Sytuacja na lubuskim rynku pracy jest w dalszym ciągu stabilna. W lipcu br. bezrobocie zmniejszyło się o 641 osób. To niewielkie zmniejszenie wobec poprzednich miesięcy, gdzie notowaliśmy spadki na poziomie 2 500 osób. Przyczyny są przynajmniej trzy. Spadek ofert pracy i miejsc aktywizacji zawodowej o jedną trzecią w ciągu I półrocza, spowolnienie gospodarki, a także przepis, który nakazuje pracodawcom, od 1 stycznia br., bezpośrednie składanie ofert pracy w urzędach. Wcześniej przedsiębiorcy mogli korzystać z poczty elektronicznej i telefonów. Teraz nie każdemu pracodawcy jest po drodze do urzędu.

Problemem w tym roku są poważnie zmniejszone środki Funduszu Pracy na aktywizację zawo-

dową bezrobotnych. W ubiegłym roku mieliśmy na to w województwie lubuskim 179 mln zł. W tym roku wydamy 58 mln zł. Być może będą jeszcze dodatkowe pieniądze z rezerwy minister pracy, ale i tak kwoty te będą zdecydowanie mniejsze niż w 2010 roku.

W pierwszym rozdaniu ministerialnej rezerwy, województwo lubuskie nie otrzymało pieniędzy na aktywizację osób po 45 roku życia. Dyrektorzy lubuskich urzędów pracy byli mocno zawiedzeni, o czym piszemy w artykule pt.: „Procedury nieuregulowane”.

Rozczarowanie dyrektorów było tym większe, że województwo lubuskie ma najlepsze wyniki w gospodarowaniu pieniędzmi z Funduszu Pracy przeznaczonymi na pomoc bezrobotnym w powrocie na rynek pracy.

To sukces wszystkich dyrektorów i pracowników powiatowych urzędów pracy w naszym województwie, którego im serdecznie gratuluję. Tym bardziej, że odnosimy go po raz czwarty z rzędu, o czym także piszemy w tym wydaniu.

Grzegorz Błażków

Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze

Spis treści:

Nauka zawodu jest kosztowna	3
Świadomość pełna zadowolenia	5
Co studiować, żeby pracować?	7
Współczesny absolwent	8
Procedury nieuregulowane	9
Rynek pracy w Lubuskiem po I półroczu	11
Płeć a bezrobocie	12
Różnie na lubuskiej wsi.....	13
Ekonomia społeczna w pytaniach.....	14
Lubuskie po raz kolejny najbardziej efektywne	16

Redakcja:
Wojewódzki Urząd Pracy
65-036 Zielona Góra
ul. Wyspiańskiego 15
tel. 068 456 56 23
e-mail: wup@wup.zgora.pl
rzecznik@wup.zgora.pl

Wydawca:
Wojewódzki Urząd Pracy
65-036 Zielona Góra
ul. Wyspiańskiego 15
tel. 068 456 56 10

Druk:
Drukarnia LIGATURA
Zielona Góra, 65-119
ul. Sulechowska 4a
www.ligatura.com.pl

Zespół redakcyjny tworzą rzecznik prasowy
Małgorzata Kordoń oraz pracownicy WUP

Rozmowa z Maciejem Szykułą, wicemarszałkiem województwa lubuskiego.

Nauka zawodu jest kosztowna



- Przez wiele lat był pan dyrektorem szkoły zawodowej i kuratorem. Myślę więc, że możemy porozmawiać o kształceniu zawodowym, o którym nasi pracodawcy nie mówią wiele dobrego. Resort szykuje zmiany. Zna je Pan?

- Wszelkie zmiany są mi znane. Ministerstwo Edukacji Narodowej chce je wprowadzić od września tego roku. Moim zdaniem,

te nowości niewiele zmieniają w kształceniu praktycznym, gdzie potrzebne są przede wszystkim uregulowania prawne dotyczące finansowania i organizacji nauki zawodu.

- Podczas posiedzenia Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia przedstawiciel Kuratorium Oświaty mówił o planowanych zmianach. Stwierdził, że odbył wizytę studyjną w innych krajach Europy

i jest przerażony naszym zacofoaniem w kształceniu zawodowym. Jest dużo gorzej niż sądził.

- Potrzebny jest nam przejrzysty system kształcenia zawodowego. Do tej pory, poza rzemiosłem, które ma swoją ustawę dotyczącą kształcenia i nadawania kwalifikacji w sprawie zatrudniania młodocianych pracowników, każda inna grupa pracodawców nie była w sposób formalny



związana z tym procesem, tak by mogła wpływać na jego jakość.

Szkoły nie mają wsparcia, ani wiedzy, jakie są potrzeby na rynku pracy oraz jakich umiejętności praktycznych, oczekują od przyszłych pracowników pracodawcy.

- Bardziej aktywni dyrektorzy radzą sobie z odpowiedziami na wyzwania rynku pracy. Szukają powiązań szkoły z biznesem...

- Kiedy byłem dyrektorem zawodowej szkoły budowlanej też sobie radziłem. Przełomem był początek lat 90. Nastąpił boom budowlany, nowe technologie, materiały, a ja miałem nauczycieli wykształconych na politechnikach w latach 60., podręczniki sprzed kilku lat.

Pojechaliśmy, z innymi dyrektorami, do Warszawy spotkać się z samorządem gospodarczym i przedstawicielami Polskiej Izby Przemysłowo-Handlowo-Budowlanej. Stworzyliśmy program edukacji budowlanej. Wciągnęliśmy do współpracy różnych producentów materiałów budowlanych i wykonawców. Przedsiębiorcy wyłożyli sporo pieniędzy na realizację programu. Uczniowie jeździli do tych zakładów. Pracownicy marketingu przyjeżdżali do szkół prezentując nowe materiały, pokazywali jak je wykorzystać. Producenci dawali swoje materiały: okna, płytki, itp. Dzięki temu w szkole uczniowie uczyli się nowych technologii budowlanych.

Jednak - coś za coś. Producenci mieli reklamę na zajęciach i ekspozycje na korytarzach. Uczeń trafiając na rynek pracy znał producentów, więc wykorzystywał ich materiały.

- W zmianach planuje się branżowe centra kształcenia zawodowego?

- Tworzono już centra kształcenia praktycznego. Wożono tam uczniów, żeby zobaczyli jak kształcą się praktycznie w nowoczesnych „warsztatach”. Takie centra powinny być wszędzie tam, gdzie są szkoły zawodowe, żeby uczeń się uczył, a nie oglądał.

- Czyli najważniejsze pytanie, kto ma to finansować?

- Dokładnie, brakuje nam systemu finansowania i organizacji kształcenia praktycznego. W krajach wysoko rozwiniętych nikt nie oczekuje, że budżet państwa sam sfinansuje tak ważne zadanie. Tam są partnerzy: samorząd gospodarczy i terytorialny, np. w Niemczech każdy pracodawca płaci podatek na kształcenie zawodowe.

A my chcemy, żeby samorzady, które mają problemy finansowe, tworzyły branżowe centra, utrzymywały je, kupowały nowoczesny sprzęt i materiały, szkoliły dobrą kadrę.

To finansowanie musi być uregulowane prawnie. Podobnie jak w rzemiośle. Rzemieślnicy nie kształcą młodocianych bezpłatnie, uczeń ma stypendium. Pracodawcy też przyjęliby praktykantów, gdyby im zapłacić.

- Ja odnoszę wrażenie, że pracodawcy nie są zainteresowani kształceniem pracowników.

- Jestem przekonany, że są. Przecież jak zatrudniają pracownika, któremu brakuje umiejętności zawodowych, to i tak muszą go doszkolić.

- To co zrobić, żeby edukacja zawodowa w naszym kraju nie była tak zacofana?

- Jako samorząd województwa możemy na to wpływać, oma-

wiając problem w odpowiednich gremiach. Zapraszać na rozmowy samorząd gospodarczy, który jest coraz silniejszy i ma coraz większy wpływ na rzeczywistość gospodarczą. Każdy parlamentarzysta, przedstawiciel administracji rządowej i samorządowej, wie już, że pracodawcę z kapitałem trzeba chronić.

Zależy nam na tym, aby przedsiębiorstwa się rozwijały, żeby podatki wpływały, bo to przyczynia się do rozwoju gospodarczego. Aby rynek pracy się rozwijał potrzebny jest także dopływ odpowiednio przygotowanej kadry pracowników.

W tę sprawę muszą się poważnie zaangażować ministrowie trzech resortów: finansów, edukacji i pracy. Nie da się edukacji zawodowej finansować tylko z budżetu państwa. Nie chodzi też o to, by podnieść podatki, ale np. wykorzystać do tego środki Funduszu Pracy.

- To znaczy, że MEN znowu wprowadza pozorne zmiany?

- Ministerstwo idzie w dobrym kierunku, jeśli chodzi o zmiany dotyczące podstaw programowych, ujednoczenia nomenklatury zawodów, zmian w systemie egzaminów zewnętrznych. U nas nie można oddzielić kształcenia praktycznego od teoretycznego. Jak ktoś nauczył się kłaść płytki, to świadectwa tej umiejętności zdobyć nie może. I to się właśnie zmieni. Idziemy w kierunku kształcenia kursowego potwierdzającego kwalifikacje i umiejętności zawodowe. To uelastyczni rynek pracy.

- Dziękuję.

Rozmawiała: Małgorzata Kordoń

Świadomość pełna zadowolenia

Niedopasowane kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy, to nie tylko polski problem. Cała Unia Europejska cierpi na brak pracowników z kwalifikacjami technicznymi.

Mało tego w najbliższych latach pracownicy związani z technicznymi profesjami będą odchodzić na emerytury. Następców kształcimy za mało. Europejska organizacja pracodawców BUSINESSEUROPE przeprowadziła badania, z których wynika, że brakuje pracowników o kwalifikacjach nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki. Organizacja prorokuje, że będzie to jedną z największych przeszkód w rozwoju gospodarczym w najbliższej przyszłości.

„Europa nie tylko nie nadąża z kształceniem własnych kadr, ale też nie przyciąga z innych części świata wystarczająco wielu pracowników o odpowiednio wysokich kwalifikacjach – czytamy w artykule „Inżynier pilnie po-

szukiwany” Jurgena R. Thumanna prezydenta i Henryki Bochniarz – wiceprezydent Businesseurope (Rzeczpospolita 26.07.2011) – Dobra wiadomość jest taka, że nie brakuje inwencji ani pomysłów na to, jak przeciwdziałać niepokojącym tendencjom, a główną rolę odgrywają w tym względzie przedsiębiorcy.”

Rola biznesu

Organizacje przedsiębiorców uznały, iż bardzo ważne jest zwiększenie świadomości społeczeństwa o korzyściach płynących z kształcenia technicznego. I to jest oczywiste. Ale - co więcej - uznano, że rolą biznesu jest umożliwianie „nawiązywania ważnych życiowo i zawodowo kontaktów w ramach zajęć na kierunkach technicznych, dostarczanie studentom wzorów do naśladowania oraz informowanie o możliwościach rozwoju zawodowego.”

Trumann podaje niemiecki przykład: akcję „Mint create

future!”, której celem jest upowszechnianie nauk ścisłych. Akcje finansowo wspierają przedsiębiorcy. Współpracują ze sobą: 31 tys. firm, przeszło 33 tys., szkół i uczelni, w tym 3 mln studentów.

Na lubuskim rynku też mamy takie przykłady, choć w skali mikro. – „Mam własny patent na to, aby mieć dobrą załogę. Współpracujemy z Zespołem Szkół Elektrycznych w Nowej Soli i Państwową Wyższą Szkołą Zawodową w Sulechowie. Uczniowie i studenci mają u nas praktyki i potem dostają pracę. To jest dla mnie jedyny i skuteczny sposób znalezienia wykwalifikowanych fachowców.– mówił Henryk Mazurkiewicz, szef firmy Mazel, podczas czerwcowego spotkania w Zielonej Górze przedsiębiorców z Markiem Goliszewskim, prezesem Business Center Club.

Natomiast Ryszard Wtorkowski, szef zielonogórskiego LUG-u, mówił o tym, jak szybko rozwijają się polskie firmy: „Stają się nowoczesne, na światowym poziomie i dlatego nie możemy znaleźć pra-

cowników, bo szkoły nie nadążają za tymi potrzebami. Ale prawda jest też taka, że biznes jasno nie mówi, kogo potrzebuje, a współpraca ze szkołami to wyjątki.

Współpraca biznesu ze szkołami i uczelniami, to konieczność, czy w Polsce, czy w Europie.

Biznesmeni liczą również na stworzenie właściwych warunków do współpracy między firmami a instytucjami oświatowymi. Konkurencja nas goni. Japonia i Korea Południowa przeznaczają większy procent PKB na badania naukowe i szkolnictwo niż kraje UE.

Najwyższy czas porzucić to błogie przeświadczenie i zacząć szukać nowych sposobów na zwiększenie dopływu do rynków pracy odpowiedniej liczby osób o kwalifikacjach technicznych”.



Liczą na rządy

Europejscy przedsiębiorcy uważają, że dla rządów priorytetem powinny być wydatki publiczne pozwalające kształcić na wysokim poziomie na ważnych kierunkach technicznych. Zwracają uwagę na rozwijanie poradnictwa zawodowego w szkołach, mającego na celu reorientację zawodową przyszłych kadr pod kątem, kierunków ścisłych, technologii i inżynierii. W Polsce poradnictwo zawodowe w szkołach niemal nie istnieje. Są ledwie nieliczne wyjątki.

W ostatnich 20 latach rynki wschodzące mają świetnie wyniki w zaawansowanych technologiach.

Autorzy artykułu: „Inżynier pilnie poszukiwany” nie szczędzą więc słów krytyki: „Europejscy decydenci dotychczas niezbyt chętnie dostrzegali problem związany z niedoborem kadr z wykształceniem technicznym oraz konsekwencje tej sytuacji. Niewiele też robią, aby temu przeciwdziałać. Panuje raczej pełen zadowolenia z siebie pogląd, że Europa radzi sobie wystarczająco dobrze. Tak, niestety nie jest.

Czy polski rząd ma tego świadomość?

Małgorzata Kordoń
Rzecznik prasowy

BUSINESSEUROPE – organizacja reprezentująca interesy przedsiębiorców i pracodawców w Komisji Europejskiej, Parlamencie Europejskim i innych instytucjach UE.

Co studiować, żeby pracować?

Zdany egzamin dojrzałości, satysfakcjonujące wyniki, ale co dalej? Corocznie maturzyści stają przed trudnym zadaniem wyboru kierunku studiów, który ma wyznaczyć ścieżki ich zawodowej kariery. Wielu z nich kieruje się marzeniami, chcą rozwijać swoje umiejętności i realizować się w zawodzie, który wybrali już jako dzieci. Ale czy to kryterium wyboru zapewni im zatrudnienie i bezpieczną pod względem finansowym przyszłość? Maturzysta to osoba dorosła, musi więc wiedzieć, że to niestety trendy na rynku pracy, które jasno określają zawody deficytowe powinny wygrywać z marzeniami.

Spójrz na dane

Przy wyborze kierunku studiów warto zwrócić uwagę na prowadzone statystyki, dotyczące absolwentów wyższych uczelni oraz zapotrzebowania na rynku pracy. Weźmy pod uwagę Polskę. Absolwenci pedagogiki, kierunków humanistycznych i społecznych (w roku 2009) to prawie 39% całej populacji studentów, przy czym absolwenci informatyki, kierunków inżyniersko-technicznych czy medycznych to nieco ponad 10%. Różnica jest niemalże czterokrotna. Niestety, to właśnie absolwenci tej drugiej grupy stanowią produkt deficytowy i są stale poszukiwani przez pracodawców. Liczba humanistów i pedagogów nieubłaganie rośnie – zainteresowanie ich profesją wręcz przeciwnie. Grupa kapitałowa Work Service zajmująca się usługami związanymi z pracą, doradztwem personalnym, zarządzaniem zasobami ludzkimi w maju br. przedstawiła zestawienie najbardziej deficytowych branż na rynku pracy. W czołówce utrzymują się: informatyka i programowanie, nowoczesne technologie, energetyka, medycyna.

Komentarz nasuwa się sam

Mieszkamy w województwie lubuskim, więc warto zerknąć na dane pochodzące z naszego regionu. Na koniec 2010 roku zarejestrowanych było blisko 200 bezrobotnych specjalistów administracji publicznej, do których dołączyło 49 absolwentów tego kierunku. Podobnie z bezrobotnymi pedagogami – 188 plus 33 absolwentów i socjologami – do 85 doszło 23 absolwentów. Rekordy biją ekonomiści: 384 bezrobotnych na koniec 2010 roku i kolejnych 30 absolwentów.

Natomiast, nie mamy bezrobotnych wśród programistów, informatyków (projektantów aplikacji multimedialnych, projektantów i administratorów baz danych, administratorów systemów komputerowych), lekarzy, dentystów, farmaceutów, pielęgniarek o specjalistycznych umiejętnościach, specjalistów ratownictwa medycznego oraz inżynierów: górnictwa, elektroniki i telekomunikacji.

Komentarz nasuwa się sam.

Mówią absolwenci

Liczby, statystyki, analiza rynku pracy, może to wszystko wydaje się zbyt mało autentyczne dla młodych ludzi. Niech przemówią więc sami absolwenci. Lata wyrzeczeń, nauki, zaangażowania. Wszyscy są świeżo upieczonymi absolwentami uniwersytetów, stoją u progu kariery zawodowej. Wybrali różne kierunki studiów. Co powiedzą nam dzisiaj?

Ola ze Szczecina
(Stosunki Międzynarodowe) -

Pięć lat temu, kiedy wybierałam kierunek studiów byłam przekonana, że to dobry wybór; kuszyła praca w dyplomacji, urzę-

dach. Dzisiaj wiem, że rzeczywistość jest zupełnie inna. Gdybym mogła zmienić decyzję wyboru studiów na pewno bym to zrobiła. Zdaję sobie sprawę, że zapotrzebowanie na rynku pracy dla osób z moją profesją jest niewielkie. Obecnie pracuję w sklepie odzieżowym.

Joanna z Zielonej Góry (Pedagogika)

Od zawsze chciałam studiować pedagogikę, poznać dokładnie ten kierunek. Czy była to dobra decyzja? Chyba nie chciałabym jej zmieniać, jednak widzę, że prawdopodobieństwo znalezienia pracy w moim zawodzie jest minimalne, a możliwości rozwoju też niewielkie. Dziś pracuję w branży handlowej.

Michał z Zielonej Góry (Informatyka)

W wyborze kierunku studiów kierowałem się nie tylko pasją ale i wiedzą, że zapotrzebowanie na informatyków i specjalistów IT stale rośnie. Obecnie jest one również bardzo wysokie. Uważam, że wybór tego kierunku był jak najbardziej trafny. Pracuję w swoim zawodzie i czuję, że perspektywy dalszego rozwoju są bardzo duże.

Wyciągamy wnioski

Każdy z nich ma taki sam tytuł naukowy, wydawać by się mogło, iż każdy ma również przed sobą świetlaną przyszłość. Oczywiście, jest to możliwe. Ich wypowiedzi, wskazują jednak, że perspektywy znalezienia pracy z wykształceniem humanistycznym są raczej niewielkie. Na podstawie wypowiedzi Michała, zauważyć można, że to właśnie ci, którzy wybrali informatykę, technologie, nauki inżynierskie zdecydowanie wygrywają bitwę o posady. Sytuacja wydaje się być jasna. Najwyraźniej już czas, żeby zacząć marzyć o kierunkach, które dają pracę, zamiast o tych, które wydają się atrakcyjne czy też modne.

Marta Płociennik
praktykanka



Współczesny absolwent



Violetta Cybulska-Gryń kierownik kadr i płac, w firmie Saint-Gobain Sekurit HanGlas Polska, doradza osobom poszukującym pracy, co powinny wziąć pod uwagę strając się o pracę.

Kandydat starający się o pracę, ma bardzo trudne zadanie. Oczekiwania pracodawców są wysokie i stale rosną, a rynek szkolnictwa nie jest przystosowany do tak szybko zmieniających się potrzeb pracodawców. A co za tym idzie, dyplom ukończenia szkoły wyższej, czy uzyskanie tytułu zawodowego, to może nie być wystarczające do znalezienia interesującego zatrudnienia.

Poszukując pracy należy wziąć pod uwagę to, że dla pracodawców liczy się przede wszystkim wiedza specjalistyczna, doświadczenie (także to uzyskane w czasie praktyk i staży), umiejętności ściśle związane w profilem stanowiska oraz umiejętności interpersonalne. Analizując ogłoszenia pracodawców można zauważyć, że szczególną uwagę budzi znajomość języków obcych, często nawet dwóch w stopniu umożliwiających swobodną komunikację, znajomość konkretnych programów komputerowych wykorzystywanych w codziennej pracy, jak np. MS Excel, środowisko Cad, PowerPoint, które pozwalają na szybkie wdrożenie nowego pracownika.

Nie tylko rozmowa

Wiedza oraz umiejętności są sprawdzane w czasie spotkań rekrutacyjnych z fachowcami, poprzez rozmowy czy też coraz czę-

ściej poprzez stosowane specjalne testy i zadania. Taki model rekrutacji pozwala na ocenę kwalifikacji przyszłego pracownika w zakresie zdolności manualnych, istotnych podczas zatrudniania na stanowiska wymagające dużej precyzji, praktycznej znajomości czytania rysunku technicznego, konkretnie określonych programów komputerowych, znajomości języków obcych, a także umiejętności analitycznego myślenia, rozwiązywania problemów, zdolności negocjacyjnych, umiejętności komunikacji i innych.

Pracuj w wakacje

Pracodawcy przy wyborze kandydata do pracy cenią zarówno wiedzę i umiejętności jak i doświadczenie, które absolwenci powinni zdobyć już w trakcie nauki w szkołach zawo-

dowych, czy na uczelniach wyższych. Mile widziane jest, kiedy absolwent starający się o pracę odbył praktyki lub staż w kierunku jego specjalizacji lub pracował chociażby w okresie wakacji.

Dodatkowym atutem może być posiadanie uprawnień i/lub szkoleń specjalistycznych. Zdobyta wiedza w czasie praktyk na pewno zapoczątkuje w przyszłości, a taki kandydat będzie atrakcyjniejszy na rynku pracy.

Kandydat z pewnością dobrze się zaprezentuje, kiedy będzie posiadał wiedzę na temat firmy, do której aplikuje. Wiedzę taką można zdobyć np. w internecie. Pracodawcy cenią kandydatów przygotowanych do spotkania kwalifikacyjnego, zainteresowanych ofertą pracy, o którą się ubiegają i zmotywowanych do pracy.

Saint-Gobain Sekurit HanGlas Polska Sp. z o.o jest jednym z głównych producentów nowoczesnego szkła samochodowego na świecie. W Europie, co drugi samochód jest wyposażony w szyby wyprodukowane przez Sekurit. W Polsce firma działa od 15 lat, w Dąbrowie Górniczej i w Żarach.

Oferujemy pracę w zawodach technicznych od stanowiska pracownika produkcji, operatora linii, operatora urządzeń przemysłowych, elektromechanika, automatyka po stanowiska inżynierskie w zakresie inżynierii jakości, rozwoju produktu, robotyki, oraz stanowiska specjalistyczne w obszarach takich, jak planowanie produkcji, logistyka, zakupy, obsługa klienta, kontroling. Dla młodych osób, które chcą zdobyć praktyczną wiedzę i doświadczenie w międzynarodowej firmie produkcyjnej oferujemy również program praktyk i staży.

Procedury nieuregulowane

W ubiegłym roku na aktywizację zawodową bezrobotnych mieliśmy w województwie lubuskim 179 mln zł. W tym roku wydamy 58 mln zł.

Czym skutkuje to znaczne ograniczenie środków? Zmniejszeniem w I półroczu o ponad połowę refundowanych miejsc pracy, staży i liczby osób, które liczą na dotację, kiedy chcą założyć firmę. Drugie półrocze będzie jeszcze skromniejsze, jeśli nie otrzymamy dodatkowych pieniędzy.

Na koniec czerwca br. powiaty województwa lubuskiego dysponowały kwotą blisko 58 mln zł na aktywne formy, z tego: blisko 36,5 mln zł otrzymały w ramach algorytmu, 19,6 mln zł z tzw. rezerwy regionalnej na projekty realizowane w ramach poddziałania 6.1.3 PO KL, a blisko 1,9 mln zł pozyskano z rezerwy ministra.

Ministerstwo oszczędności

W związku z tak dużym obciążeniem środków, powiatowe urzędy pracy wyciągnęły rękę po rezerwę ministra. Łaskawym okiem resort patrzy na projekty pomagające zwalczać bezrobocie w rejonach popowodziowych w naszym województwie. Sześć powiatów przekazało wnioski na sumę ponad 2 mln zł. Pieniądze dostało pięć, ale niecałe 1,2 mln zł.

Warto też było powalczyć o pieniądze na „ratowanie” pracowników zwalnianych z przyczyn zakładu pracy. Cztery powiaty chciały na to ponad 2,6 mln zł. Dostał jeden, żagański – niecałe 700 tys.

W kwietniu br. ministerstwo ogłosiło nabór wniosków na realizację programów zwiększających aktywność zawodową bezrobotnych w wieku 45/50 plus. To – jak twierdzą dyrektorzy urzędów pracy – grupa, którą najtrudniej zaktywizować, tak by osoby w tym wieku wróciły na rynek pracy. W stosunku do I półrocza ub. r. ich liczba zwiększyła się. W związku z tym 11 powiatowych urzędów złożyło wnioski na kwotę ponad 7 mln zł. Pieniądzy nie dostał żaden.

Lubuskie najlepsze

Tymczasem resort, jak co roku, robi podsumowanie, jak urzędy pracy wydają pieniądze na pomoc bezrobotnym w powrocie na rynek pracy. Okazuje się, że województwo lubuskie, po raz czwarty ma najlepsze wyniki. Podczas, gdy u nas na ponowne zatrudnienie bezrobotnego wydaje się 6,5 tys. zł, to w województwie mazowieckim aż 18 tys. zł. Średnia krajowa – blisko 13 tys. zł.

Nic dodać, nic ująć – jesteśmy najbardziej oszczędni, choć lepiej brzmi: efektywni. Stąd informacja, że województwo lubuskie nie dostanie ani grosza na aktywizację starszych bezrobotnych, wstrząsnęła dyrektorami urzędów pracy. Ironizowali nawet, pytając, czy to kara, czy nagroda, za najlepsze efekty ich pracy.

Co i kto napisał?

Oczywiście, chcemy wiedzieć, dlaczego nie dostaliśmy z rezerwy ministra pieniędzy. W Departamencie Funduszy MPiPS, tłumacząc, że we wnioskach założono m.in. przyznawanie pieniędzy na rozpoczęcie działalności gospodarczej i finansowanie pracodawcom stanowisk pracy dla bezrobotnych. A są to wysokie koszty. Tylko, dlaczego nikt nie uprzedził, w chwili ogłoszenia naboru wniosków, o takich obwarowaniach. Trudno uwierzyć, że 11 dyrektorów popełnia ten błąd, znając zasady. Czyli – nie znali.

Jednak z ministerstwa przychodzi odpowiedź, że procedury uregulowane są w zasadach (wielostronicowy dokument), a także w piśmie ministra pracy z 17 marca 2011 roku. „Podręcznik” z zasadami czytamy po raz kolejny. Nie ma w nim ani słowa, że wspomniane tu formy pomocy bezrobotnym zdyskwalifikują wniosek.

Zaglądamy do pisma z 17 marca br. cytując: „Na uzyskanie środków z rezerwy mogą liczyć jedynie programy przewidujące wysoką efektywność zatrudnieniową. Szczególnej analizie poddane zostaną programy przewidujące finansowanie dotacji na podejmowanie działalności gospodarczej oraz refundacji pracodawcom wyposażenia lub wyposażenia stanowisk pracy.”

Ani jednego słowa, że to oznacza dyskwalifikację. Wręcz przeciwnie, czytając te dwa zdania można odnieść wrażenie, że te formy dają plusy.

Wysoka efektywność zatrudnieniowa

Co to znaczy? Jak to liczyć? Wyjaśnień w piśmie nie ma. Natomiast z raportu ministerstwa na temat efektywności wynika, że wskaźnik ponownego zatrudnienia województwo lubuskie ma też najlepsze - 65,6%, podczas gdy średnia w kraju wynosi 54,2%. A na przykład województwo ma-

zowieckie, które na zatrudnienie bezrobotnego wydaje aż 18 tys. zł, ma wskaźnik ponownego zatrudnienia ledwie 44,3%. Jednak dwa powiaty w Mazowieckiem otrzymały niemal 1,5 mln zł.

Ponieważ dalej drażyliśmy w ministerstwie problem, otrzymaliśmy w końcu pismo 28 lipca br. Długie, obszernie tłumaczące znów to samo. Powołujące się na pismo z 17 marca br., w którym rzekomo, cytując: „marszałkowie i starostwie zostali powiadomieni o wymaganiach dotyczących efektywności i finansowaniu kosztownych form aktywizacji, jakimi są dotacje na podejmowanie przez bezrobotnych działalności gospodarczej i refundacji pracodawcom

doposażenia lub wyposażenia stanowisk pracy.”

Według mnie, wymowa cytowanych tu fragmentów jest zupełnie inna. Natomiast jedno zdanie z pisma zamyka mi usta, cytując: „Należy również podkreślić, że złożenie wniosku przez marszałka województwa, nie obliguje ministra do przyznania dodatkowych środków z rezerwy.” I może zamiast tłumaczyć nam, że czarne jest białe, wystarczyło napisać to jedno zdanie.

Małgorzata Kordoń
Rzecznik prasowy

Nowy przewodniczący konwentu

Od 1 lipca br. dyrektor Grzegorz Błażków pełni funkcję przewodniczącego Konwentu Dyrektorów Wojewódzkich Urzędów Pracy. Dyrektorzy powierzyli mu to przewodnictwo na posiedzeniu swojego gremium 14 czerwca br. w Gdańsku.

Celem działania konwentu jest wypracowanie wspólnych stanowisk, służących realizacji zadań nakładanych przez obowiązujące przepisy prawa. Dyrektorzy stanowią także gremium konsultacyjno – doradcze, głównie dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Rozwoju Regionalnego oraz innych. Opiniują projekty aktów prawnych. Swoje uwagi wyrażają poprzez przyjmowanie wspólnego stanowiska oraz zgłaszanie wniosków do organów Państwa zajmujących się problemami zatrudnienia. Proponowane przez konwent rozwiązania zapewniają wyrównywanie standardów dotyczących polityki rynku pracy w całym kraju.



Rynek pracy

w Lubuskiem

po I półroczu

Kolejne dane statystyczne potwierdzają dobrą sytuację gospodarczą naszego regionu. Wzrasta zatrudnienie – o 3,9% w relacji rocznej (I półrocze 2011 roku do I półrocza 2010 roku). Wzrosły wynagrodzenia – o 1,7%. Wzrosła produkcja sprzedana przemysłu – o 0,9%. Wzrosła wydajność pracy – o 1,1%. Równocześnie skala zgłoszeń zwolnień grupowych jest na minimalnym poziomie. Dane te wskazują, że stan gospodarki jest dobry, a ewentualne procesy dostosowawcze wynikają wyłącznie z bieżących uwarunkowań rynkowych.

Dobry stan gospodarki

wpływa na stopniowe zmniejszanie skali bezrobocia w regionie. Na koniec czerwca 2011 roku w rejestrach urzędów pracy znajdowały się 56.044 osoby, tj. o ponad 900 osób mniej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego.

Jedynie w styczniu br. zanotowaliśmy znaczny wzrost bezrobocia. Od lutego br. do końca czerwca liczba bezrobotnych zmniejszyła się o blisko 9 tys. osób.

Radykalne zmniejszenie nakładów Funduszu Pracy na programy promocji zatrudnienia wpłynęło na zmniejszenie ofert pracy i podjęć pracy ogółem. W okresie pierwszego półrocza 2011 roku było o jedną trzecią mniej ofert pracy niż w analogicznym okresie

roku ubiegłego. Podjęć pracy było mniej o 8,5%. Warto jednak wskazać, że wzrosła liczba podjęć pracy niesubsydiowanej o 5,7%.

Warto wskazać, że programy promocji zatrudnienia, finansowane ze środków Funduszu Pracy, są przeznaczone przede wszystkim na aktywizację osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

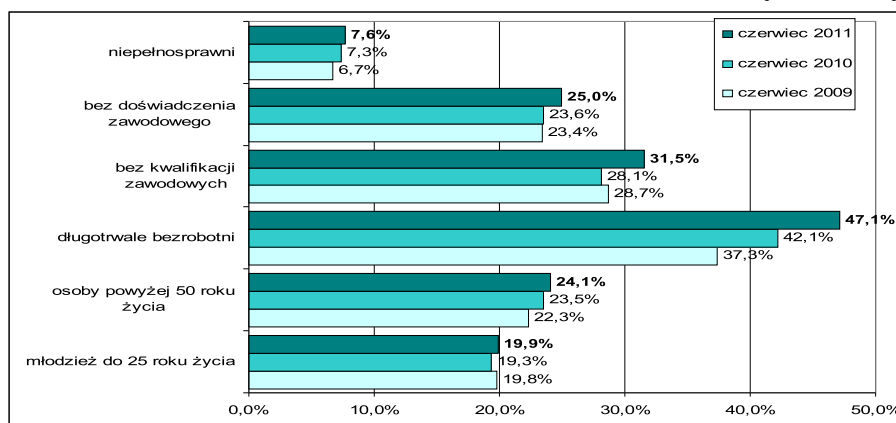
Ograniczenie środków skutkuje

niestety wzrostem udziału grup problemowych, zwłaszcza długotrwale bezrobotnych. I tak na koniec czerwca 2011 roku w rejestrach znajdowało się już 47,1% osób długotrwale bezrobotnych, czyli ich liczba zwiększyła się o 5 % w ciągu jednego roku.

W oparciu o bieżące dane i informacje przypuszczamy, że nadal

będzie odnotowywany stopniowy spadek liczby bezrobotnych. Wynikać to będzie z dalszego wzrostu lubuskiej gospodarki. Niestety, wobec ograniczenia możliwości oddziaływania służb zatrudnienia, komplikować się będzie struktura bezrobotnych. Wzrastać będzie odsetek między innymi długotrwale bezrobotnych, bez kwalifikacji zawodowych, czy też bez doświadczenia zawodowego. Wprawdzie aktualnie nie będzie to miało decydującego znaczenia dla ogólnej sytuacji na lubuskim rynku pracy, jednak w perspektywie dwu-trzyletniej będzie skutkować istotnymi trudnościami strukturalnymi. Pomimo rezerw kadrowych, jaką stanowią bezrobotni, pracodawcy będą mieli coraz większe trudności z realizacją własnych potrzeb.

Edwin Gierasimczyk
Naczelnik Wydziału Programów i Analiz Rynku Pracy



Płeć

a

bezrobocie



W końcu I kwartału 2011 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było ponad 33,5 tys. bezrobotnych kobiet i 30 tys. mężczyzn. Porównując podane liczby do danych statystycznych z I kwartału 2010 r. można zaobserwować spadek ilości mężczyzn bez pracy o ponad 3 tysiące. Z kolei liczba bezrobotnych kobiet wzrosła o 522 osoby. Mobilność kobiet na rynku pracy wydaje się znacznie mniejsza, a mężczyźni pozostają w ewidencji bezrobotnych przez krótszy czas niż one. Wzrost bezrobocia w grupie kobiet utrzymuje się niezmiennie od roku. Przedstawione dane ukazują mniej korzystną sytuację kobiet na lubuskim rynku pracy.

Wykształcone i bezrobotne kobiety

Kobiety bez pracy to 52,7% ogółu bezrobotnych a niepokojące jest to, iż ich liczba stale wzrasta. Bezrobotne kobiety to głównie osoby młode (55% spośród nich nie ukończyło 35 roku życia). Dokładnie 10,5% kobiet ujętych w statystyce posiada wykształcenie wyższe a blisko 25% wykształcenie policealne i średnie zawodowe. Niestety, to właśnie w grupie kobiet z wykształceniem wyższym i krótkim stażem pracy następuje najbardziej dynamiczny wzrost

bezrobocia (2,3% w ciągu roku). Wynika z tego, że wybierane przez nie kierunki studiów o profilu humanistycznym i pedagogicznym nie są adekwatne do regionalnego rynku pracy.

Niepokojące jest również to, że kobiety pozostają zarejestrowane w urzędach pracy przez okres dłuższy niż 12 miesięcy co oznacza, iż są one częściej narażone na długotrwałe bezrobocie. Wśród zawodów najliczniej zarejestrowanych w urzędach wyróżnia się: sprzedawczynie (co szósta zarejestrowana), krawcowe, kucharki, ekonomistki oraz szwaczki.

Mężczyźni z doświadczeniem

Wśród mężczyzn (w stosunku do I kwartału 2010 r.) obserwuje się spadek bezrobocia o 2,9%. Bezrobotni to mężczyźni młodzi (25-34 lata) oraz osoby w wyższej grupie wiekowej 45-54 lata. Posiadający wyższe wykształcenie to 5,5% ogółu (o 5 pkt. procentowych mniej niż kobiety). Mężczyźni przeważają wśród bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym. Jednak ich mocną stroną jest posiadane doświadczenie bądź też odbyty staż pracy (83,7% ogółu).

Z rankingu zawodów wynika, iż najliczniej występującymi profes-

jami wśród bezrobotnych są: murarze, ślusarze, robotnicy gospodarczy, robotnicy budowlani oraz mechanicy samochodowi.

W zależności od atrakcyjności Struktura bezrobotnych różni się w zależności od płci. Mężczyźni, to dużo częściej osoby z zawodami technicznymi, którym łatwiej jest znaleźć odpowiednie oferty pracy. Grupa bezrobotnych mężczyzn jest również bardziej zróżnicowana pod względem zawodowym niż grupa kobiet, więc nie spotykają się oni z tak dużą konkurencją. Przybywa starszych mężczyzn, powyżej 55 lat, którzy pozostają na bezrobociu więcej niż 2 lata. Spowodowane jest to prawdopodobnie brakiem mobilności by zdobyć nowe kwalifikacje i umiejętności. Przypuszczalnie pozostają oni w ewidencji oczekując na nabycie uprawnień emerytalnych.

Wyższe wykształcenie kobiet, niedopasowane do potrzeb lokalnego rynku pracy, niestety nie wpływa pozytywnie na ich atrakcyjność zawodową, a brak doświadczenia (22% ogółu bezrobotnych) może być ich kolejnym słabym punktem.

Marta Płócennik
praktykantka

(opracowane na podstawie danych i informacji Obserwatorium Rynku Pracy)

Różnie na lubuskiej wsi

Lubuskie Obserwatorium Rynku Pracy przygotowało kolejne opracowanie tematyczne. Tym razem podjęto temat sytuacji mieszkańców wsi na lubuskim rynku pracy w latach 2000-2010. Perspektywa 10 lat stała się dogodną podstawą do podjęcia próby uchwycenia ewentualnych trwałszych zmian i tendencji.

Odsetek mieszkańców wsi w strukturze bezrobotnych kształtował się w przedziale 39,4%-44,2%. Najniższy poziom tego wskaźnika odnotowano w II kwartale 2003 roku, zaś najwyższy – w IV kwartale 2007 roku. Warto zwrócić uwagę, że największym napływem bezrobotnych mieszkańców wsi w skali badanego czasookresu wyróżniały się III i IV kwartał danego roku, zaś największy odpływ osób bezrobotnych na wsi miał miejsce w II kwartale poszczególnych lat.

Odnotowano wyraźne zróżnicowanie lokalnych rynków pracy pod względem skali bezrobocia. Występuje również istotne zróżnicowanie lokalnych rynków pracy, biorąc pod uwagę odsetek mieszkańców wsi wśród ogółu osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Przy czym nie odnotowano bezpośredniego związku między odsetkiem mieszkańców wsi w ogólnej liczbie bezrobotnych a skalą bezrobocia na powiatowych rynkach pracy.

Dokonując pierwszych porównań można zauważyć, że mieszkańcy wsi w strukturze bezrobotnych przeważają w kategoriach wiekowych 15-24 lata i 45-55 lat, wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i poniżej, jak również wśród osób przebywających bez pracy powyżej 12 miesięcy. Przy czym różnice te są zauważalne, jednak nie są determinujące.

W strukturze wielkich grup zawodowych w podziale na powiaty zawody z grupy wielkiej VI, tj. rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy nie stanowią znaczącego udziału, tym samym można przypuszczać, że bezrobotni mieszkańcy wsi w większości posiadają zawody pozarolnicze. Struktura wielkich grup zawodów różnicuje się biorąc pod uwagę powiatowe rynki pracy.

Nie występuje jednakowa struktura w każdym z powiatów.

Głównym zamierzeniem omawianego opracowania była próba uchwycenia najważniejszych zjawisk, trendów i cech charakterystycznych, dotyczących problematyki bezrobocia wśród mieszkańców wsi. Wprawdzie nie stanowi całościowej analizy pełnego katalogu zagadnień, związanych z powyższą problematyką, niemniej jednak wnosi swój wkład w proces poszerzania wiedzy w tym zakresie. Żywimy nadzieję, że stanowić będzie dogodną podstawę do dalszych analiz oraz stanie się cennym przyczynkiem do badań pogłębionych.

Opracowanie dostępne jest na stronie www.wup.zgora.pl.



Ekonomia

społeczna

w pytaniach

Ekonomia społeczna to działalność organizacji, które łączą cele gospodarcze oraz społeczne, pomagając osobom bezrobotnym, zepchniętym na margines, powrócić na rynek pracy.

1) Jakiego rodzaju czynności mogą wykonywać wolontariusze w projektach, aby można było rozliczyć ich pracę?

Wolontariusz może wykonywać podobne funkcje jak osoby opłacane z dotacji projektu. Musi to być wydatek efektywny tj. powiązany z celami projektu i potrzebny do jego realizacji, gwarantujący odpowiednią jakość i niezawyżony. Wydatek efektywny to również taki, którego stawka wynika ze stawki rynkowej tj. należy przeliczyć pracę wolontariusza według taryfikatora płac obowiązującego u danego projektodawcy (Beneficjenta) dla porównywalnego stanowiska pracy wymagającego podobnych kwalifikacji zawodowych i doświadczenia. Jeśli jest to organizacja pozarządowa, która nikogo nie zatrudnia i która nie ma taryfikatorów ani regulaminów

wynagradzania, należy wtedy się odnieść do średnich płac na danym rynku lokalnym, regionalnym lub krajowym w zależności od zasięgu projektu. Wychodząc od płacy miesięcznej z wszelkimi pochodnymi należy wyliczyć stawkę godzinową lub dniówkę. Po upływie miesiąca wolontariusz powinien wystawić kartę czasu pracy, w której wykazuje liczbę przepracowanych godzin lub dniówek. Następnie tę liczbę mnożymy przez wcześniej zatwierdzoną w projekcie stawkę kalkulacyjną. W ten sposób praca wolontariusza może być zaliczona na poczet naszego wkładu własnego w projekcie, jak wkład niefinansowy.

Ważne jest, aby osoby te miały odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie do należytego wykonania powierzonego zadania. W wielu projektach w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki można otrzymać 100% dofinansowania.

Wtedy osoby dotychczas pomagające nam jako wolontariusze, mogą uzyskać zapłatę za wykonywane zadania projektowe. Jednak nie będą już wolontariuszami.

2) Czym się różni inicjatywa lokalna od inicjatywy oddolnej?

Pojęcie inicjatywy lokalnej pojawia się w nowelizacji Ustawy o pożytku publicznym i wolontariacie, art. 19b. W ramach inicjatywy lokalnej mieszkańcy jednostki samorządu terytorialnego bezpośrednio, bądź za pośrednictwem organizacji pozarządowych (NGO), lub podmiotów wymienionych w art. 3 ust. 3 mogą złożyć wniosek o realizację zadania publicznego do jednostki samorządu terytorialnego, na terenie której mają miejsce zamieszkania lub siedzibę, w zakresie określonym ustawą.

Nie następuje wtedy przepływ środków finansowych lecz jedynie zawarcie umowy na wspólne wykonanie zadania. Wtedy JST pożyczka np. sprzęt, wynajmuje salę na imprezy organizowane przez wnioskodawcę. Nie musi on mieć osobowości prawnej.

Pojęcie inicjatywy oddolnej pokazano się w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki. Na realizację niektórych projektów można otrzymać do 50.000 zł dotacji jeśli społeczność lokalna wskaże potrzeby, problemy lub bariery. W tym przypadku wnioskodawca musi mieć osobowość prawną, aby zawrzeć z nim umowę o dotację. Można otrzymać wsparcie np. na kursy, szkolenia, warsztaty dla mieszkańców z różnych dziedzin nie tylko z zakresu UOPPiW. Zarówno JST jak i NGO zarejestrowane w KRS są pełnoprawnym wnioskodawcą w konkursach o takie fundusze.

3) Czy fundacja może prowadzić działalność gospodarczą?

Może, gdyż fundacja to majątek przeznaczony do realizacji celów społecznie lub gospodarczo użytecznych, obudowany organizacją, posiadającą osobowość prawną (po wpisie do KRS).

Zgodnie z art. 5 ust. 5. Ustawy o fundacjach:

1. Fundacja może prowadzić działalność gospodarczą dostosowaną (pod kątem wartości, rozmiarów) do realizacji jej celów.

2. Fundacja zamierzająca prowadzić działalność gospodarczą, w rozmiarach służących realizacji jej celów, musi przeznaczyć tę działalność nie mniej niż 1000 zł

3. Informacja o działalności gospodarczej fundacji musi być umieszczona w statucie.

Ponadto zarówno fundacje jak i stowarzyszenia prowadzące działalność gospodarczą z chwilą wpisania do rejestru przedsiębiorców stają się przedsiębiorcami w zakresie tej działalności, mogą też zakładać jednoosobowe spółki kapitałowe, tj. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółki akcy

4) Czy trzy bezrobotne osoby mogą założyć spółdzielnię socjalną?

Tak. Pod warunkiem, że znajdą jeszcze minimum dwie inne osoby. Nie muszą to być osoby bezrobotne. Art. 4. Ustawy o spółdzielniach socjalnych mówi, że mogą to być inne osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Z ustawy dowiemy się również, że można

zaprosić do tworzenia spółdzielni, również osoby niemające problemów z aktywnością zawodową i społeczną, jeśli liczba tych osób nie stanowi więcej niż 50% ogólnej liczby założycieli.

Jadwiga Klimanowska
Sekretariat Partnerstwa na rzecz Ekonomii Społecznej

Małgorzata Rulińska
Ekspert PO KL



Lubuskie po raz kolejny najbardziej efektywne

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przygotowało raport na temat efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej. Lubuskie, po raz kolejny, okazało się najlepsze. Przewyższamy w tej dziedzinie przynajmniej od 2007 roku.

W 2010 roku w województwie lubuskim wskaźnik ponownego zatrudnienia, liczony na podstawie najczęściej stosowanych form aktywizacji, osiągnął poziom 65,6% (w kraju 54,2%). Były to m.in.: szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe, prace interwencyj-

ne oraz społecznie użyteczne, roboty publiczne, podejmowanie działalności gospodarczej i refundacje kosztów wyposażenia stanowiska pracy. Oznacza to, iż 25.704 osoby uzyskały zatrudnienie w trakcie, bądź w okresie trzech miesięcy od zakończenia udziału w aktywizacji. Dla porównania w 2008 roku było to 20.409 osób, a w 2009 roku – 22.422 osoby.

Drugim wskaźnikiem obrazującym efektywność jest koszt uczestnictwa, który wyniósł w Lubuskiem w 2010 roku 4.086,17 zł, natomiast w kraju

jest to kwota 6.749,90 zł.

Kolejnym wskaźnikiem jest koszt ponownego zatrudnienia, który w Lubuskiem wyniósł 6.572,46 zł, podczas gdy w kraju aż 12.947,66 zł.



Wskaźniki efektywności aktywnych form w Polsce i w Lubuskiem

	Wskaźnik ponownego zatrudnienia	Koszt uczestnictwa	Koszt ponownego zatrudnienia
2007 rok			
Polska	57,7%	3.713,40 zł	6.680,50 zł
Lubuskie	69,8%	2.308,80 zł	3.508,50 zł
2008 rok			
Polska	56,0%	4.768,79 zł	9.147,54 zł
Lubuskie	68,3%	3.057,40 zł	4.622,43 zł
2009 rok			
Polska	53,2%	5.865,55 zł	11.589,81 zł
Lubuskie	67,3%	3.405,90 zł	5.473,56 zł
2010 rok			
Polska	54,2%	6.749,90 zł	12.947,66 zł
Lubuskie	65,6%	4.086,17 zł	6.572,46 zł

województwa	Wskaźnik ponownego zatrudnienia w procentach	Koszt aktywizacji jednej osoby w zł	Koszt ponownego zatrudnienia w zł
dolnośląskie	54,7	7 136,75	12 998,73
kujawsko - pomorskie	52,6	6 331,24	12 777,11
lubelskie	48,7	7 006,65	15 404 06
lubuskie	65,6	4 086,17	6 572,46
łódzkie	55,9	6 891,79	13 057,55
małopolskie	52,8	6 710,00	13 184,66
mazowieckie	44,3	7 816,15	18 015,98
opolskie	47,0	5 623,65	12 208,78
podkarpackie	53,1	7 779,09	15 720,32
podlaskie	52,8	6 718,07	12 796,39
pomorskie	62,2	6 605,75	11 186,90
śląskie	55,8	6 843,24	12 725,18
świętokrzyskie	54,3	7 140,31	13 088,07
warmińsko - mazurskie	50,9	6 551,80	13 191,21
wielkopolskie	61,7	6 744,72	11 229,59
zachodnio - pomorskie	57,8	6 575,40	12 207,11



Statystyczny portret Brandenburgii

W maju br. skończył się 7-letni okres przejściowy, w którym stare kraje UE mogły utrzymywać bariery w dostępie do swoich rynków pracy dla obywateli ośmiu państw przyjętych do Unii Europejskiej w 2004 r. Tym samym niemiecki rynek pracy został w pełni otwarty dla polskich pracowników.

W województwie lubuskim wydarzenie to poprzedzone zostało wieloma konferencjami, debatami oraz panelami dyskusyjnymi, podczas których władarze, eksperci oraz pracodawcy z województwa lubuskiego i landu Brandenburgia rozmawiali nt. szans i zagrożeń wynikających z tego istotnego, dla sąsiadujących ze sobą regionów, wydarzenia.

Wykorzystać szanse, które otwierają się przed województwem lubuskim w wyniku pogłębienia integracji regionów w ramach UE, a zarazem uniknąć zagrożeń, to oczywiście wyzwania stojące przed władzami i społecznością naszego województwa. Jednym z warunków efektywnej współpracy między regionami jest wiedza na temat partnera, dlatego też warto przybliżyć podstawowe informacje z zakresu aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej naszego sąsiada po drugiej stronie Odry, czyli landu Brandenburgia.

Brandenburgia to jeden z 16 – krajów związkowych Republiki Federalnej Niemiec, sąsiadujący od wschodu z województwem lubuskim. Na obszarze 29,5 tys. km² (ponad dwukrotnie większym od lubuskiego) w 2010 r. mieszkało 2,5 mln osób (w województwie lubuskim 1,0 mln osób). Pod względem powierzchni Brandenburgia zalicza się do jednych z największych landów Niemiec (5 pozycja). Odmienne wygląda sytuacja pod względem liczby ludności, gdzie Brandenburgia zajmuje 10 pozycję w kraju. Land jest też jednym z najsłabiej zaludnionych regionów w Niemczech, na 1 km² przypada 85 mieszkańców, przy średniej dla Niemiec wynoszącej 320 osób. Od początku wieku liczba ludności w Brandenburgii, w wyniku ujemnego przyrostu naturalnego oraz ujemnego salda migracji (od 2005 r.), zmniejsza się z roku na rok. W porównaniu do 2000 r. ludność Brandenburgii zmniejszyła się o 98,7 tys. osób, tj. o blisko 4,0%. Problemem, a zarazem wyzwaniem stojącym przed władzami Brandenburgii, jest nie tylko systematyczny ubytek ludności, ale również, postępujący proces starzenia się populacji. Obecnie ponad ¼ ludności landu stanowią osoby powyżej 60 roku życia, co w konsekwencji powoduje, iż w Brandenburgii niemal 3 osoby w wieku produkcyjnym przypadają na 1 osobę w wieku poprodukcyjnym (w województwie lubuskim – ponad 4 osoby).

Pomimo obserwowanych niekorzystnych tendencji zachodzących w populacji Brandenburgii,

w gospodarce landu, po znacznym spowolnieniu w latach 2007-2009, w 2010 r. obserwowano wyraźne ożywienie. W 2010 r. wartość PKB Brandenburgii liczona w cenach stałych wzrosła w porównaniu do roku poprzedniego o 2,2%. W ostatnim dziesięcioleciu większą dynamikę PKB notowano jedynie dwukrotnie – w 2000 r. wzrost o 3,5% oraz w 2006 r. wzrost o 3,2%. Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż w 2010 r. niemiecka gospodarka zanotowała najwyższy wzrost od momentu zjednoczenia Niemiec (Produkt Krajowy Brutto Niemiec wzrósł w 2010 r. o 3,6%).

Wraz ze wzrostem gospodarczym systematycznie poprawia się sytuacja na brandenburskim rynku pracy. Według stanu na dzień 30 czerwca br. bez pracy pozostawało 137,7 tys. osób. Od początku br. populacja osób bezrobotnych zmniejszyła się o 15,4% (o blisko 25,1 tys. bezrobotnych), natomiast w porównaniu do analogicznego miesiąca ub. roku liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 3,0% (ponad 4,3 tys. osób).

Tym samym stopa bezrobocia – z pominięciem czynników sezonowych i koniunkturalnych – wyniosła w czerwcu br. 10,3% i była o 1,8 pkt % niższa w porównaniu do stycznia br. oraz o 0,3 pkt % niższa w porównaniu z analogicznym miesiącem ub. roku. W omawianym miesiącu pracodawcy zgłosili do urzędów pracy w Brandenburgii 5275 ofert pracy, tj. więcej niż przed miesiącem i rokiem odpowiednio o 8,0% oraz o 6,8%. W sumie urzędy pracy landu Brandenburgia w czerwcu br. dysponowały 10832 dostępnymi ofertami pracy.

Największe obawy, wynikające z otwarcia niemieckiego rynku pracy, wśród lubuskich pracodawców, a z drugiej strony największe nadzieje na poprawę jakości życia wśród pracowników, budzi poziom płac po drugiej stronie granicy. W Brandenburgii średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w I kwartale br. ukształtowało się na poziomie 2344 Euro brutto i w porównaniu do analogicznego okresu ub. roku wzrosło o 2,7%. Pracujący w pełnym wymiarze czasu (39 h tygodniowo), zarabiali średnio 2789 Euro brutto, natomiast pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu 1672 Euro brutto. Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w omawianym okresie wyniosło 2606 Euro brutto natomiast w sektorze usługowym 2883 Euro brutto. Na największe zarobki mogli liczyć zatrudnieni w działalności związanej z wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną – 3766 Euro brutto, natomiast najskromniejsze wynagrodzenia otrzymywali pracujący w branży związanej z zakwaterowaniem i gastronomią 1581 Euro brutto.

Robert Wróbel
Kierownik Lubuskiego
Ośrodka Badań Regionalnych
US Zielona Góra

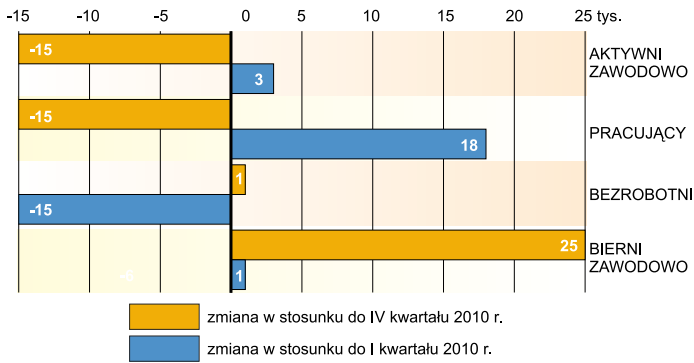
WYBRANE DANE O WOJEWÓDZTWIE LUBUSKIM

Podstawowe wyniki BAEL dla osób w wieku 15 lat i więcej

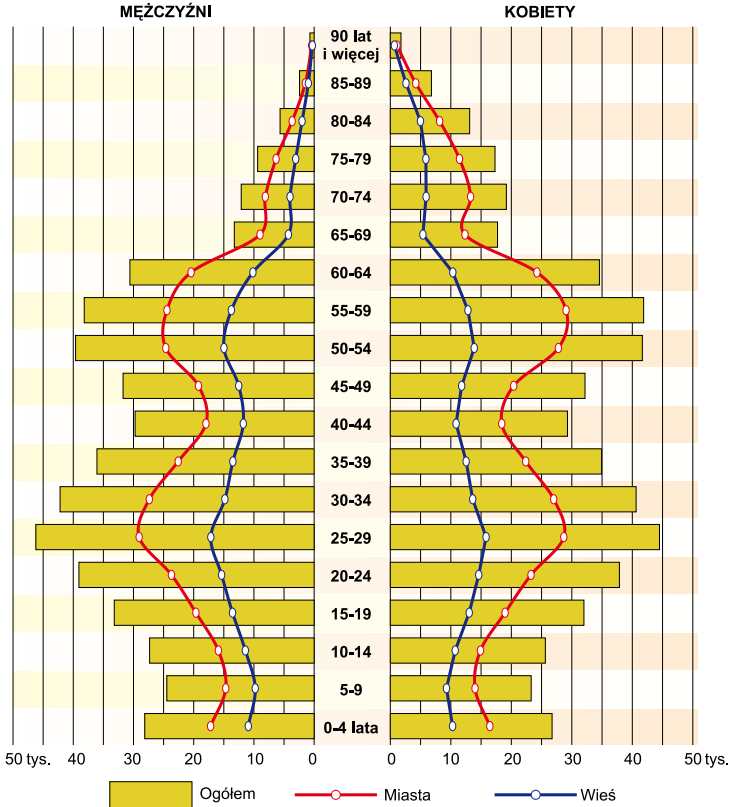
	2010		I kwartał 2011
	I kwartał	IV kwartał	
Współczynnik aktywności zawodowej w %	54,0	56,4	54,1
Wskaźnik zatrudnienia w %	47,1	51,1	48,8
Aktywni zawodowo w tys.	488	506	491
pracujący w tys.	425	458	443
bezrobotni w tys.	63	47	48
Bierni zawodowo w tys.	415	391	416
Stopa bezrobocia w %	12,9	9,3	9,8

Przedmiotem **B**adania **A**ktywności **E**konomicznej **L**udności jest fakt wykonywania pracy, pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo, w wylosowanych gospodarstwach domowych, w tygodniu objętym badaniem.

Zmiany na rynku pracy według BAEL w I kwartale 2011 r.



Ludność według płci i grup wieku w 2010 r. Stan w dniu 31 XII



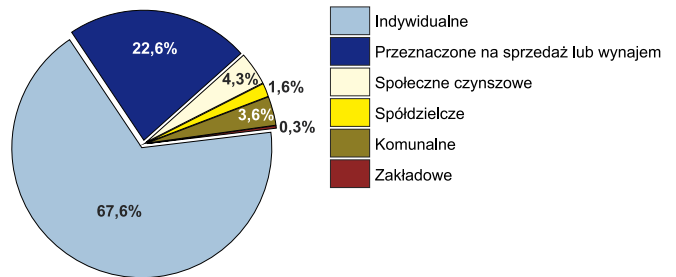
Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON w 2011 r.

Stan w dniu 30 VI

	Liczba podmiotów
OGÓLEM	105048
sektor publiczny	4550
sektor prywatny	100498
w tym z ogółem:	
Przedsiębiorstwa państwowe	6
Spółdzielnie	471
Spółki handlowe	7610
w tym z udziałem kapitału zagranicznego	2714
Spółki cywilne	6036
Fundacje	189
Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą ^a	76950

^a Bez osób prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne.

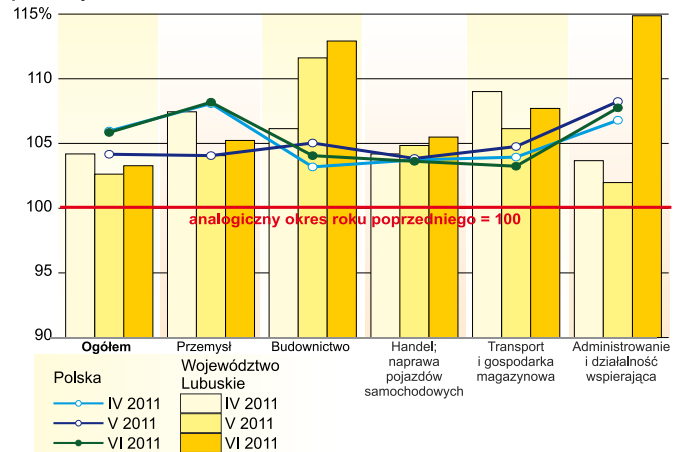
Mieszkania oddane do użytkowania według form budownictwa w 2011 r. W okresie I - VI



Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w 2011 r.

	IV	V	VI
Ogółem	117362	117216	118054
Przemysł	66468	66317	64582
Budownictwo	7527	7542	7636
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	16918	16788	16851
Transport i gospodarka magazynowa	7449	7374	7298
Administrowanie i działalność wspierająca	8388	8526	10994
Pozostałe sekcje	10612	10669	10693

Dynamika przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w sektorze przedsiębiorstw w 2011 r.

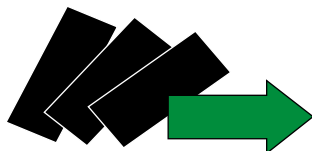


Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w sektorze przedsiębiorstw w 2011 r.

	w złotych		
	IV	V	VI
Ogółem	2950,17	2883,37	2963,10
w tym:			
Przemysł	3122,75	3066,78	3142,31
Budownictwo	2898,51	2902,19	3022,32
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	2477,39	2484,33	2496,17
Transport i gospodarka magazynowa	2741,21	2668,82	2786,00
Administrowanie i działalność wspierająca	1751,18	1726,32	1913,58



Urząd Statystyczny w Zielonej Górze



**Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze**



**Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze**

ul. Wyspiańskiego 15
65-036 Zielona Góra
tel.: (+48) 68 456 56 00
fax: (+48) 68 327 01 11
wup@wup.zgora.pl
www.wup.zgora.pl



**Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze
Oddział Zamiejscowy
w Gorzowie Wlkp.**

Zespół ds. Obsługi Rynku Pracy
ul. Kombatantów 34
66-400 Gorzów Wielkopolski
tel.: (+48) 95 720 70 14
fax: (+48) 95 722 38 68
ziwugo@praca.gov.pl
gorzow@wup.zgora.pl



**Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej
w Zielonej Górze**

ul. Wyspiańskiego 15
65-036 Zielona Góra
tel.: (+48) 68 456 76 96
cizzg@wup.zgora.pl



**Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej**

ul. Kombatantów 34
66-400 Gorzów Wielkopolski
tel.: (+48) 95 722 80 25
fax: (+48) 95 722 46 61
gowuciz@praca.gov.pl
cizgorzow@wup.zgora.pl