

# Biuletyn

ISSN 1734-5375 • kwartalnik • wydawnictwo bezpłatne

# Informacyjny

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze

Nr 1/2012



Lubuskie  
Warte zachodu

## W numerze polecamy:



3

„Lubuskie: Reaktywacja” rozmowa z Elżbietą Polak, marszałek województwa lubuskiego o możliwościach rozwoju przedsiębiorczości w naszym regionie i tworzeniu nowych miejsc pracy.



6

„Znamię marginalizacji” – reportaż z Lutola Mokrego, gdzie Fundacja „Nasz Dom” i żagański oddział Stowarzyszenia Zastępczego Rodzicielstwa utworzyli Lutolską Spółdzielnię Socjalną WINDA dla usamodzielnianych wychowanków rodzin zastępczych i placówek opiekuńczych.



9

„Deficytowy wskaźnik zawodów” – zawód deficytowy to taki, w którym jest większe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy. O zawodach deficytowych w województwie i poszczególnych powiatach.



17

„Ponadnarodowa oszczędność czasu” - w okresie programowania 2007-2013 współpraca ponadnarodowa została włączona we wszystkie działania współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Doradzamy, dlaczego i jak warto nawiązać współpracę z partnerami z innych krajów.

## Jak wygląda sytuacja na rynku pracy w Lubuskiem?

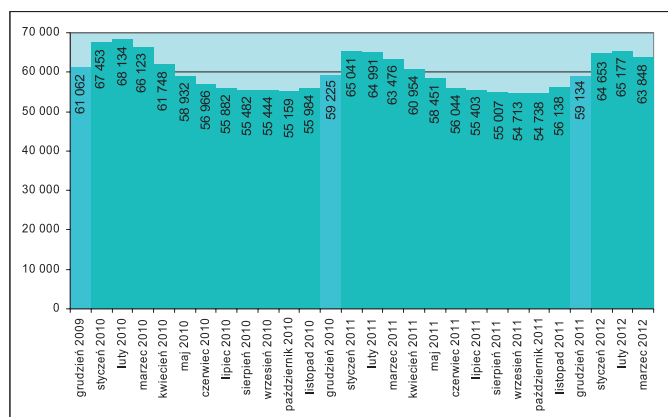
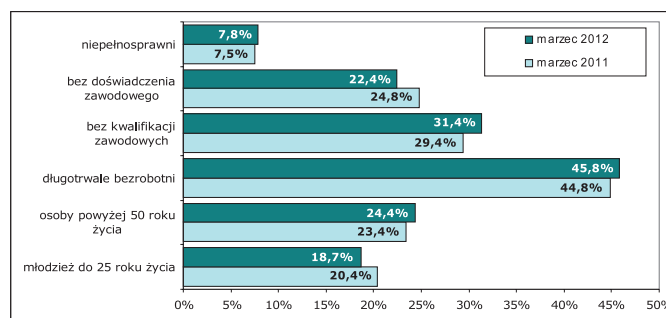
To jest pytanie, które zadają dziennikarze właściwie po zakończeniu każdego miesiąca. Porównują kwartały, lata. Alarmują, że bezrobocie rośnie. My uspokajamy, że sytuacja w województwie lubuskim jest od dłuższego czasu stabilna. Niestety nadal na dość wysokim poziomie.

Na pytanie, kiedy powrócimy do poziomu choćby z 2008 roku nie ma precyzyjnej odpowiedzi. Wtedy rok zamknęliśmy liczbą 46 tys. bezrobotnych. Rok 2009 to kryzys i na koniec grudnia o 15 tys. osób bezrobotnych więcej – razem 61 tys. Od tego momentu możemy mówić o stabilizacji, ale na wysokim poziomie. Na koniec roku 2010 i 2011 zarejestrowanych było nieco ponad 59 tys. Lubuszan bez zatrudnienia.

Zwykle tak jest, że bezrobocie rośnie w I kwartale roku, zwłaszcza w styczniu. Na koniec I kwartału 2012 roku w rejestrach urzędów pracy było 63.848. W stosunku do I kwartału 2011r. odnotowano wzrost o 372 osoby. Ulga przychodzi z wiosną i pracami sezonowymi, co wyraźnie widać na wykresie poniżej.

Niepokojące jest to, iż mimo stabilizacji liczby bezrobotnych, przybywa osób

z tak zwanych grup największego ryzyka, czyli długotrwale bezrobotnych, bez kwalifikacji zawodowych, młodych, po 50 roku życia oraz niepełnosprawnych. Świadczy to, niestety, o powiększaniu się skali bezrobocia strukturalnego. Ireneusz Jabłoński, specjalista rynku pracy z Centrum im Adama Smitha po-



twierdza, że sezonowa poprawa na rynku pracy zaznaczy się pewnie i w tym roku. Otworzy się nowy front robót, ale strukturalne bezrobocie nadal zostanie na wysokim poziomie, ponieważ nie eliminuje się rzeczywistych przyczyn bezrobocia i nie ma nawet takich zapowiedzi. Nie zmniejszono opodatkowania kosztów pracy, wręcz przeciwnie. Nie deregulowano restytucyjnego prawa pracy i prawa gospodarczego.

-Warto przypomnieć – mówił I. Jabłoński w „Giełdzie Komentarzy” w TVN 24 - że miejsca pracy tworzą przedsiębiorcy, a nie programy rządowe, związki zawodowe, czy administracja samorządowa i dopóki rozwiązania nie będą przychylnie dla nich, dopóty dwa miliony Polaków będzie pozostawało bez pracy lub poszukiwało jej u naszych zachodnich sąsiadów.

**Małgorzata Kordoń**  
Rzecznik prasowy

# Lubuskie: Reaktywacja

Rozmowa z Elżbietą Polak, marszałek województwa lubuskiego

**- Mówi Pani w wielu wywiadach, że przedsiębiorcy byli najbardziej aktywną grupą w trakcie aplikowania po środki z Lubuskiego Regionalnego Programu Operacyjnego. To znaczy, że lubuska przedsiębiorczość ma się dobrze?**

- Nawet bardzo dobrze! I to nie są moje subiektywne odczucia, takie są liczby i fakty. W Lubuskim Regionalnym Programie Operacyjnym zarząd województwa podjął decyzję o wsparciu ponad 800 inwestycji. Z tego aż 530 to projekty realizowane przez przedsiębiorców! Ale chętnych po unijne środki było znacznie więcej. W sumie o dofinansowanie z Unii w LRPO starało się 1700 podmiotów. W tej liczbie 1300 wniosków pochodziło od mikro, małych i średnich firm. Powiem więcej. Nasze badania ewaluacyjne wykazały, że nawet ci, którym nie udało się sięgnąć po kasę z Brukseli, i tak zrealizowali u siebie zaplanowane zadania. To oznacza, że lubuscy przedsiębiorcy są świetnie przygotowani, aktywni i zdeterminowani.

**- Ale podobno środki w działaniu dla przedsiębiorców szybko się skończyły...**

- Zgadza się, ale przecież mamy kolejne pieniądze! W ub. roku dostaliśmy bonus z Ministerstwa Rozwoju Regionalnego za sprawne wdrażanie regionalnego programu operacyjnego. To 240 mln zł. W tym roku rozpoczynamy „konsumowanie” wypracowanych wcześniej osiągnięć. Pierwszy ogłoszony konkurs jest skierowany właśnie dla mikroprzedsiębiorców. W puli konkursowej dla mikrofirm są 24 mln zł. Stawiamy przede wszystkim na te projekty, które są badawcze i innowacyjne. I tym razem właściciele firm muszą się wykazać innowacyjnością co najmniej na poziomie regionu, a nie – jak było do tej pory – na poziomie samego przedsiębiorstwa. Maksymalny poziom dofinansowania to 35 proc. wartości projektu. Kwoty dofinansowania wyniosą do 1 mln zł. Nabór wniosków potrwa do 28 maja.

**- Była Pani niedawno w Szczecinie, gdzie marszałkowie pięciu województw zachodniego pasa kraju przekazali ministerowi rozwoju regionalnego Założenia Strategii Polski Zachodniej. Co ten dokument mówi o rynku pracy, walce z bezrobociem?**

- Założenia Strategii Polski Zachodniej „przyglądają się” tematowi rynku pracy w wielu aspektach. Wyjść należy na pewno od edukacji. Jeden z naszych szczegółowych celów zawartych w dokumencie mówi o współpracy ośrodków naukowo-technologicznych i akademickich. Zależy nam przede wszystkim na tym, żeby nie dublować kierunków studiów na naszych uczelniach, ale żeby się uzupełniać. Ośrodki naukowe powinny współpracować w tych dziedzinach i dyscyplinach, w których prawdopodobne jest uzyskanie najwyższej kategorii naukowej. Tworzenie takich sieci i porozumień może wymagać przesunięć kadrowych, zmian organizacyjnych i zwiększenia mobilności kadry akademickiej. Uczelnie muszą również współpracować ze sobą, żeby bardziej efektywnie wnioskować o fundusze z Unii Europejskiej. A zadaniem samorządowych władz regionalnych jest tworzenie odpowiedniej atmosfery politycznej i ułatwień instytucjonalnych dla takich działań.

**- Lubuskie uczelnie już teraz myślą o kształceniu kadr. Na Uniwersytecie Zielonogórskim powstaje przecież kierunek lekarski.**

- To wynika z potrzeb rynku pracy. I takie jest też nasze założenie – żeby dostosować ofertę edukacyjną w regionie do wymogów pracodawców. Chcemy szkolić tu młodych ludzi, którzy w przyszłości znajdą pracę w pobliżu swojego miejsca zamieszkania. Kierunek lekarski jest tego świetnym przykładem. Aż 60 proc. młodych Lubuszan, którzy kształcą się na uczelniach medycznych w województwach ościennych, nie wraca do naszego regionu. Dostosowanie oferty edukacyjnej ma również na celu zatrzymanie młodych w kraju. W ub. roku otwarty został niemiecki rynek pracy. Wykształceni Lubuszanie muszą mieć wybór. Jeśli ze swoim fachem znajdą dobrze płatną pracę w naszym regionie, to tu zostaną.

Rozmawiała: MiD



Marszałek województwa lubuskiego, Elżbieta Polak



# Priorytety polityki zatrudnienia



**Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia uchwalany jest corocznie przez samorząd województwa lubuskiego zgodnie z obowiązkiem wynikającym z ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.**

Dokument ten określa priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia oraz zadania, które zaplanowano do zrealizowania na lubuskim rynku pracy, biorąc pod uwagę cele i kierunki działań wyznaczone w Krajowym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia, uwzględniając strategię rozwoju województwa oraz strategię wojewódzką w zakresie polityki społecznej.

Lubuski Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia rok 2012 (LPDnZ) stanowi uszczegółowienie zapisów Lubuskiej Strategii Zatrudnienia na lata 2011-2020, przyjętej 14 lutego 2011 roku uchwałą Sejmiku Województwa Lubuskiego Nr VI/41/11.

Wzorem lat ubiegłych do opracowania planu włączona została szeroka lista podmiotów i instytucji funkcjonujących na rynku pracy.

W LPDnZ ujęto działania zaplanowane do wykonania przez: właściwe departamenty Urzędu Marszałkowskiego (Departament Infrastruktury Społecznej; Departament Europejskiego Funduszu Społecznego; Departament Gospodarki i Infrastruktury; Departament Rozwoju Regionalnego; Departament Rolnictwa, Środowiska i Rozwoju Wsi; Departament Programów Rozwoju Obszarów Wiejskich), Agencję Rozwoju Regionalnego S.A., Okręgowy Inspektorat Pracy, Kuratorium Oświaty, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Lubuską Wojewódzką Komendę Ochotniczych Hufców Pracy, Lubuski Urząd Wojewódzki oraz służby zatrudnienia.

Przedstawiciele tych jednostek weszli w skład zespołu, który wypracował wstępny roboczy projekt LPDnZ. Następnie przekazano go do zaopiniowania samorządom terytorialnym i partnerom społecznym. Byli to m.in. przedstawiciele organizacji pracodawców, izb rzemieślniczych, związków zawodowych, kółek rolniczych, organizacji pozarządowych.

W wyniku przeprowadzonych konsultacji społecznych projekt Lubuskiego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2012 uzyskał pozytywną opinię. W planie na rok 2012 ustalono następujące priorytety lokalnej polityki zatrudnienia:

1. Poprawa zasobu miejsc pracy i zwiększenie aktywności zawodowej ludności.
2. Dostosowywanie kwalifikacji kadr do zmieniających się potrzeb rynku pracy.
3. Promocja włączenia zawodowego i społecznego.
4. Wzmacnianie efektywności podejmowanych działań.

Uszczegółowieniem priorytetów są cele operacyjne, a na nie składają się poszczególne zadania.

Realizacja założeń planu, wydatkowanie wyszczególnionych w nim środków finansowych oraz monitoring odpowiednich zadań spoczywa na partnerach społeczno-gospodarczych włączonych w proces konstrukcji planu.

Realizacja inicjatyw ujętych i planowanych do realizacji w ramach Lubuskiego Planu Działań przyczynia się do systematycznej i stopniowej poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy.

**Monika Gryniewicz**  
**Wydział Programów i Analiz Rynku Pracy**

# Zmiany w Funduszu Pracy na rok 2012

23 grudnia 2011 roku Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej poinformowało o kwocie 66 mln 218 tys. zł z Funduszu Pracy dla województwa lubuskiego na programy promocji zatrudnienia w 2012 roku. W marcu skorygowano to na 56 mln 600 tys.

## Prowizorium budżetowe

Podziału dokonano w okresie prowizorium budżetowego. Zastrzeżono więc, że kwota ta obowiązuje do czasu ustalenia kwot na podstawie ustawy budżetowej na rok 2012. Niestety, 22 marca br. zostaliśmy poinformowani o ostatecznej kwocie w wysokości 56 mln 600 tys. zł. Jest to o 9 mln 621 tys. zł mniej niż w pierwszej wersji, czyli o 15 %.

Marszałek Elżbieta Polak poprosiła ministerstwo o wyjaśnienie sytuacji. Jednocześnie wskazała, iż w pismach otrzymywanych wcześniej resort wielokrotnie zapewniał o zwiększeniu nakładów na aktywizację bezrobotnych. W aktualnym limicie dla województwa lubuskiego nie ma to jednak odbicia. Wzrost w stosunku do 2011 roku wynosi o 0,86% i jest raczej symboliczny.

26 marca br. Departament Funduszy MPiPS przekazał wyjaśnienia, w których wskazuje na różnice w przychodach z Europejskiego Funduszu Społecznego jako podstawowej przyczynie zmiany kwot wyliczonych zgodnie z algorytmem. Nadal oczekujemy na bardziej szczegółowe wyjaśnienia.

## Na programy specjalne

Natomiast 30 marca br. MPiPS poinformowało o procedurach dotyczących dofinansowywania programów specjalnych z rezerwy ministra. Powiatowe urzędy pracy z województwa lubuskiego mogą aplikować o 13 mln 166 tys. zł. Jest to największa kwota na programy specjalne w kraju. Ponad 9 mln 600 tys. stanowi rekompensatę za zmniejszenie podstawowych limitów, zaś blisko 3 mln 545 tys. zł to dodatkowe środki.

Pieniądze te - zgodnie z wcześniejszymi zapowiedziami ministra pracy - mają być przeznaczone na aktywizację osób z grup największego ryzyka na rynku pracy, tzn. młodych do 30 roku życia i starszych po 50 roku życia.

Aby ubiegać się o pieniądze na programy specjalne urzędy pracy muszą zaangażować 10% swojego limitu. Oznacza to, że lubuskie urzędy powin-

ny zapewnić 5 mln zł. 3 kwietnia br. marszałek Elżbieta Polak poprosiła MPiPS o ponowne rozpatrzenie podziału środków FP. Wskazała, że urzędy opierając się na pierwszych informacjach dokonały już rozplanowania wydatków. Po zmniejszeniu podstawowych limitów będą zmuszone je ograniczać.

PUP	2012	
	pierwszy podział wg algorytmu	ostateczny podział wg algorytmu
GORZÓW WIELKOPOLSKI	5 114,1	4 371,0
KROSNO ODRZAŃSKIE	3 572,8	3 053,7
MIĘDZYRZECZ	3 435,9	2 936,6
NOWA SÓL	4 638,1	3 964,2
SŁUBICE	2 330,6	1 991,9
STRZELCE KRAJEŃSKIE	3 481,1	2 975,3
SULĘCIN	1 825,2	1 560,0
ŚWIEBODZIN	1 722,6	1 472,3
WSCHOWA	2 230,1	1 906,0
ZIELONA GÓRA	6 080,2	5 196,8
ŻAGAŃ	4 367,5	3 732,9
ŻARY	4 243,7	3 627,1
<b>razem</b>	<b>43 041,9</b>	<b>36 787,8</b>

rezerwa regionalna	23 176,4	19 808,8
--------------------	----------	----------

<b>Łącznie</b>	<b>66 218,3</b>	<b>56 596,6</b>
----------------	-----------------	-----------------

Czekając na wynik negocjacji, dokładaliśmy wszelkich starań, aby nie stracić rekompensaty. Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze przekonywał starostów i powiatowe urzędy pracy do wykorzystania pieniędzy na programy specjalne zapraszając na spotkania informacyjne. Niestety, z wnioskami wystąpiły tylko cztery Powiatowe Urzędy Pracy: w Żarach, Żaganiu, Sulęcinie i Międzyrzeczu. Aplikują o 5,5 mln zł. Jeśli je otrzymają, to i tak nasze województwo będzie musiało zwrócić ponad 7,6 mln zł.

*Małgorzata Kordoń*

## Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze nagrodzony

Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych nagrodziło instytucję uczestniczącą w III Ogólnopolskim Tygodniu Kariery, który miał miejsce w październiku ubiegłego roku. Po podsumowaniu - jak zaznaczono - komisja miała w tym roku niezwykle trudny wybór, ze względu na bardzo zróżnicowane, na wysokim poziomie i ogromnie kreatywne działania poszczególnych organizatorów OTK w Polsce, komisja postanowiła wyróżnić 20 instytucji. **Wśród nagrodzonych jest Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze: Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.**

# Znamie marginalizacji

**W tej historii wszystko się zazębia, jest dobrze przemyślane. To jednak nie oznacza, że jest łatwo. Ludzie wykluczeni. Nienajlepsze określenie. Choć rzeczywiście często nie potrafią się dostosować. Mają najmniejsze szanse u pracodawców.**

Bezrobotna młodzież opuszczająca rodziny zastępcze to osoby już pełnoletnie, ale życiowo jeszcze niesamodzielne, a w wielu przypadkach także zaburzone w funkcjonowaniu społecznym. Bywają skłóceni z rodzicami zastępczymi. Zaawansowani w złych doświadczeniach.

Fundacja „Nasz Dom” jest organizacją pozarządową, która powstała w 1990 roku. Koncentruje się na wspomaganiu rodzicielstwa zastępczego i pomocy w usamodzielnianiu się młodzieży z takich rodzin.

- W tym celu stworzyliśmy Program WINDA – mówi Daniel Fąferko pracownik Fundacji odpowiedzialny za Program – w którym staramy się zapobiegać niepowodzeniom życiowym tych młodych ludzi. Bez programu społecznego reintegracja zawodowa nie ma sensu. Potrzebują aktywizacji zawodowej, edukacyjnej i społecznej.

Wraz z osiągnięciem pełnoletniości istnieje ustawowy obowiązek usamodzielniania wychowanków. Może on przebiegać dramatycznie u osób, które doświadczyły osierocenia społecznego, czyli życia poza domem rodzinnym, bez oparcia w osobach najbliższych.

Aktywizacja edukacyjna to praca nad wewnętrzną motywacją do zmiany postawy wycofania się z życia zawodowego i społecznego. Przekonanie tej osoby do integracji z otoczeniem mimo braku zaufania do ludzi dorosłych. Aktywizacja społeczna jest dla nich nauką współpracy w grupie, wspólnego podejmowania decyzji czy organizacji czasu wolnego.

Fundacja wybudowała dom dla młodzieży w Lutolu Mokrym. To doskonale zaplecze do realizacji celów edukacyjnych i społecznych. Uczestnicy projektu mieszkają tam razem i uczą się m.in. oszczędnego gospodarowania. Sami planują jadłospis, zakupy, gotują, sprzątaj. Muszą podejmować wspólne decyzje.

Aktywizacja zawodowa okazała się najtrudniejszą częścią usamodzielniania młodych ludzi. Pojawiła się myśl założenia działalności gospodarczej. Od 2005 roku Fundacja prowadzi sklep w Zbąszyniu. Handluje używanymi meblami, odzieżą, obrazami, wyposażeniem kuchennym. Bardziej jednak chodziło o to, by młodzi ludzie bez zawodu uczyli się pod okiem mistrza umiejętności, które na rynku pracy docenią przedsiębiorcy. Pomysł zaowocował powstaniem Lutolskiej Spółdzielni Socjalnej WINDA Założyli ją we wrześniu 2010 roku: Fundacja „Nasz Dom” oraz Stowarzyszenie Zastępczego Rodzicielstwa Oddział w Żaganiu.

- Największy problem to zlecenia – mówi Piotr Urbanowicz, prezes spółdzielni na jedną czwartą etatu. – Pierwsze udało się zdobyć od dewelopera spod Poznania, dzięki mistrzowi zawodu, którego zatrudniliśmy. W 2011

roku wygraliśmy przetarg na wymalowanie dwóch budynków (w Gubinie i w Krośnie) należących do Ośrodka Integracji Społecznej z Krosna Odrzańskiego. Byliśmy najtańsi. Nasi stażyści nauczyli się malować u podwykonawcy z Nowego Tomysła przy poprzednim zleceniu. Teraz malują samodzielnie Ośrodek Zastępczego Rodzicielstwa w Sierczynku oraz wykonują drobne prace remontowe w budynku w Szprotawie przeznaczonym na Centrum Aktywnej Integracji WINDA.

Fundacja ma gospodarstwo rolno – sadownicze. Tam też pracują wychowankowie. W ubiegłym roku udało się spółdzielni wyjść na zero. Najbliższa przyszłość to zakład ogólnobudowlany w Szprotawie i nadzieje na wygranie konkursu na prowadzenie żłobka. Szukają zleceń, startując w przetargach, ale nie jest łatwo.

Można powiedzieć, że to specyficzna spółdzielnia dla młodych ludzi, którzy spotkali się u współpracowników i przełożonych z brakiem zrozumienia dla swoich doświadczeń z osobami dorosłymi, a ocena ich postawy i wykonywanej pracy była negatywna. Albo też mają lęk przed wejściem w relacje pracownicze, nie posiadają przydatnych umiejętności zawodowych, nie mieli okazji do sprawdzenia się w zespole pracowniczym.

Bywa, że uczymy ich wstawania rano do pracy – mówi Daniel Fąferko – bo nawet to stanowi problem. Poprzez 40-godzinny tydzień pracy dowiadują się w praktyce, jak wygląda życie dorosłego człowieka, uświadamiają sobie wartość pieniądza. Popołudniami zderzają się z niezbędnymi czynnościami domowymi jak sprzątanie i gotowanie oraz koniecznymi do załatwienia sprawami związanymi z codziennością jak zakupy, organizacja wolnego czasu.

Irek i Rafał rozpoczęli pracę w spółdzielni socjalnej na pięciomiesięcznym stażu finansowanym przez urząd pracy. Potem zostali zatrudnieni. Niedługo będą mogli starać się o członkostwo. Członkiem spółdzielni można zostać po rocznej nienaganej pracy.

Wdrażanie Projektu Aktywnej Integracji WINDA zostało powiązane w sieć. Fundacja, aby pomagać usamodzielnianym wychowankom rodzin zastępczych musiała do nich dotrzeć. Na przykładzie gminy Szprotawa stworzono sieć współpracy osób aktywizowanych i ich otoczenia z pracownikami socjalnymi, z instytucjami samorządowymi i organizacjami pozarządowymi. Stąd nawiązanie współpracy z Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Szprotawie, Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Żaganiu, Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu i Starostwem Powiatowym w Szprotawie. Tak zorganizowana aktywna pomoc społeczna może przynieść efekty.

Dostosowani przestaną być wykluczeni, a z zawodowymi umiejętnościami staną się bardziej atrakcyjni na rynku pracy. Dalej, po prostu, dadzą sobie radę sami.

**Małgorzata Kordoń**





*Dom dla młodzieży w Lutolu Mokrym. - To doskonałe zaplecze do realizacji celów edukacyjnych i społecznych – mówi Paweł Urbanowicz, prezes Lutolskiej Spółdzielni Socjalnej. - Ale największym problemem są zlecenia dla pracowników spółdzielni.*



*Irek i Rafał rozpoczęli pracę w spółdzielni socjalnej na pięciomiesięcznym stażu finansowanym przez urząd pracy. Potem zostali zatrudnieni. Niedługo będą mogli starać się o członkostwo. Członkiem spółdzielni można zostać po rocznej nienaganej pracy.*



*- Stworzyliśmy Program WINDA – opowiada Daniel Fąferko pracownik Fundacji odpowiedzialny za jego wdrożenie. - Staramy się zapobiegać niepowodzeniom życiowym młodych ludzi. Bez programu społecznego reintegracja zawodowa nie ma sensu.*

# Deficytowy wskaźnik zawodów

Zawód deficytowy to taki, w którym jest większe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy.

Czy dany zawód spełnia warunki zawodu deficytowego sprawdzane jest w okresach półrocznych, w ramach monitoringu zawodów. Ich wykazy publikowane są w rankingach zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Podstawą określenia są dane zgromadzone w powiatowych urzędach pracy dotyczące osób bezrobotnych oraz zgłoszonych przez pracodawców wolnych miejsc pracy lub miejsc aktywizacji zawodowej.

Według ostatniego rankingu obejmującego okres dwunastu miesięcy 2011 roku w województwie lubuskim odnotowano 304 zawody deficytowe.



Liczba zawodów nadwyżkowych w tym samym okresie wyniosła 1.222 co stanowiło 3/4 ogólnej liczby zawodów odnotowanych w statystykach PUP. Zaznaczyć należy, iż w statystykach województwa lubuskiego na przestrzeni ostatnich lat zaobserwować można systematyczny wzrost liczby odnotowywanych zawodów.

Prowadzony monitoring ukazuje wyraźne zróżnicowanie lokalnych rynków pracy pod względem udziału zawodów deficytowych w ogólnej liczbie. I tak w ciągu dwunastu miesięcy 2011 roku największy udział zawodów deficytowych odnotowano w Zielonej Górze – 30%; w powiecie słubskim – 20%; w powiecie sulcińskim – 20%; w Gorzowie Wlkp. – blisko 20%. Najmniejszy udział w powiecie świebodzińskim – niemal 9%; strzelecko-drezdeneckim i nowosolskim – ok. 14%.

W województwie lubuskim wśród 304 zawodów deficytowych odnotowano 113, dla których wskaźnik intensywności deficytu jest maksymalny. Oznacza to, że w 2011 roku napływowi wolnych miejsc pracy w danym zawodzie nie towarzyszył napływ bezrobotnych. W pozostałych 191 zawodach uznawanych za deficytowe, liczba zgłoszonych ofert była wyższa niż liczba rejestrujących się bezrobotnych.

**Najwyższe wskaźniki deficytu w tej grupie odnotowano dla zawodów: pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt, audytor, pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call**

**center), technik automatyk, opiekun medyczny, operator zgrzewarek, sortowacz materiałów drzewnych, urzędnik podatkowy, robotnik oczyszczania miasta, ogrodnik – uprawy pod osłonami, hodowca zwierząt futerkowych, operator urządzeń do emaliowania.**

Prowadzone przez powiatowe urzędy pracy rankingi pokazują również istotne zróżnicowanie lokalnych rynków pracy biorąc pod uwagę rodzaj zawodu. Ilustruje to tabela przedstawiająca zawody deficytowe (wskaźnik deficytu – max) z największą liczbą ofert zatrudnienia lub aktywizacji występujące na terenie poszczególnych powiatów województwa lubuskiego.

*Taduesz Weber*  
*Obserwatorium Rynku Pracy*

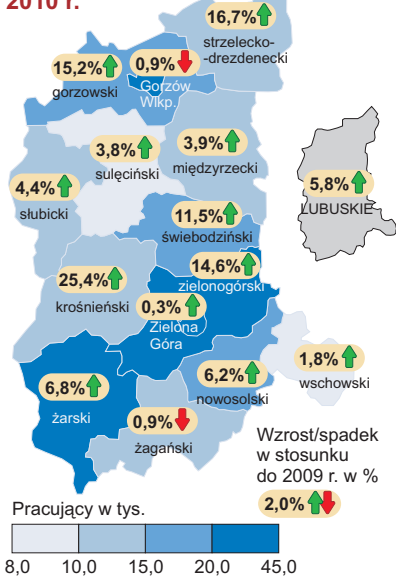




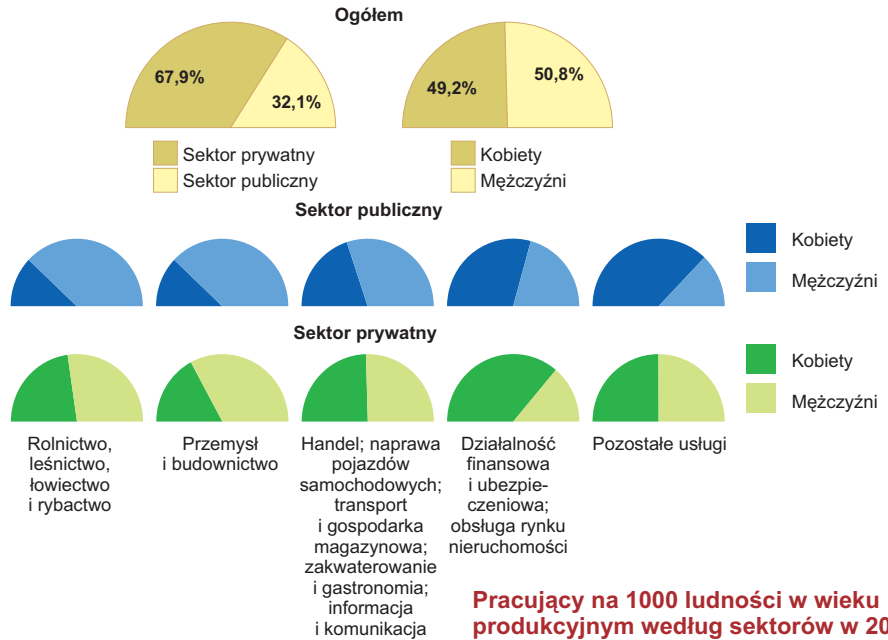
Wyszczególnienie	Liczba zawodów deficytowych	Zawody deficytowe z największą liczbą wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej				
Województwo Lubuskie	<b>304</b>	Operator maszyn do produkcji papy	Operator maszyn i urządzeń metalurgicznych	Monter urządzeń energii odnawialnej	Tancerz	Zalewacz form
Gorzów Wlkp.	<b>161</b>	Spawacz metodą MAG	Pracownik kancelaryjny	Operator koparko-ładowarki	Archiwista zakładowy	Tapicer meblowy
Powiat gorzowski	<b>113</b>	Tapicer meblowy	Monter instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (telemonter)	Florysta	Pracownik kancelaryjny	Tancerz*
Powiat krośnieński	<b>104</b>	Sortowacz materiałów drzewnych	Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	Pracownika kancelaryjny	Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)	Spawacz metodą TIG
Powiat międzyrzecki	<b>97</b>	Spawacz metodą MAG	Fakturzystka	Spawacz metodą MIG	Operator maszyn i urządzeń do produkcji okien z tworzyw sztucznych	Sprzedawca w branży mięsnej
Powiat nowosolski	<b>118</b>	Tapicer meblowy	Szpachlarz	Operator sprzętu ciężkiego	Operator myjni	Kierownik budowy
Powiat słubicki	<b>104</b>	Pracownik prac dorywczych	Pomocniczy robotnik leśny	Operator maszyn do produkcji papy	Hodowca zwierząt futerkowych	Sztukator
Powiat strzelecko-drezdenecki	<b>82</b>	Opiekun medyczny	Bibliotekarz	Animator kultury	Operator strugarek i frezarek do drewna	Operator automatów spawalniczych
Powiat sulęciński	<b>91</b>	Ubojowy	Sprzedawca w branży przemysłowej	Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zieleni	Zaopatrzeniowiec	Glazurnik
Powiat świebodziński	<b>46</b>	Spedytor	Asystent do spraw księgowości	Kierowca mechanik	Grafik komputerowy DTP	Pośrednik w obrocie nieruchomościami
Powiat wschowski	<b>63</b>	Ogrodnik – uprawa grzybów jadalnych	Cieśla	Operator maszyn drogowych	Kierownik działu produkcji	Sprzedawca w stacji paliw
Zielona Góra	<b>242</b>	Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	Pomocniczy robotnik polowy	Spawacz metodą MAG	Audytor	Pracownik prac dorywczych
Powiat zielonogórski	<b>129</b>	Kierownik budowy	Operator urządzeń granulujących	Spawacz metodą TIG	Operator ładowarki	Specjalista do spraw sprzedaży
Powiat żagański	<b>130</b>	Tartacznik	Spawacz metodą MAG	Urzędnik podatkowy	Rozbieracz - wykrawacz	Opiekunka dzieci w drodze do szkoły
Powiat żarski	<b>138</b>	Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	Monter elektronik – układy elektroniczne automatyki przemysłowej	Pracownik prac dorywczych	Sortowacz materiałów drzewnych	Operator zgrzewarek

# Struktura osób pracujących w województwie lubuskim

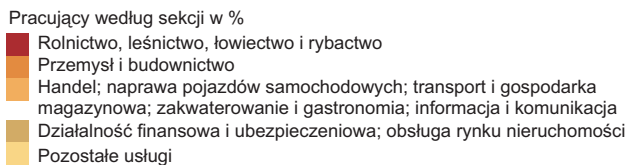
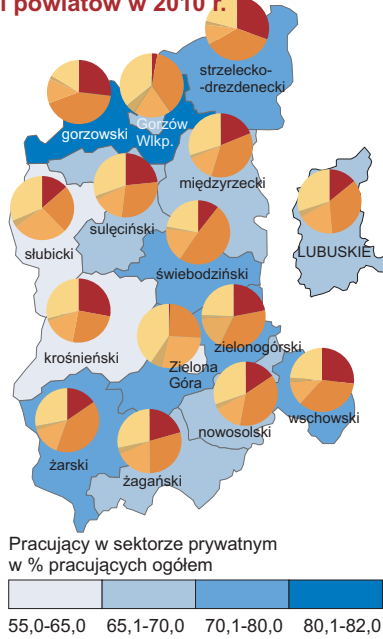
**Pracujący oraz dynamika liczby pracujących według powiatów w 2010 r.**



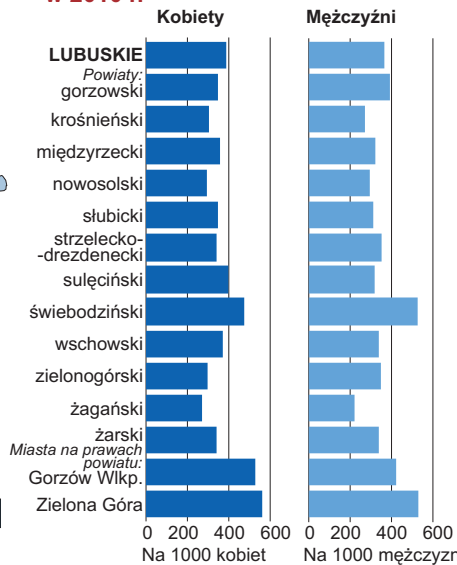
**Struktura pracujących według sektorów, płci i sekcji w 2010 r.**



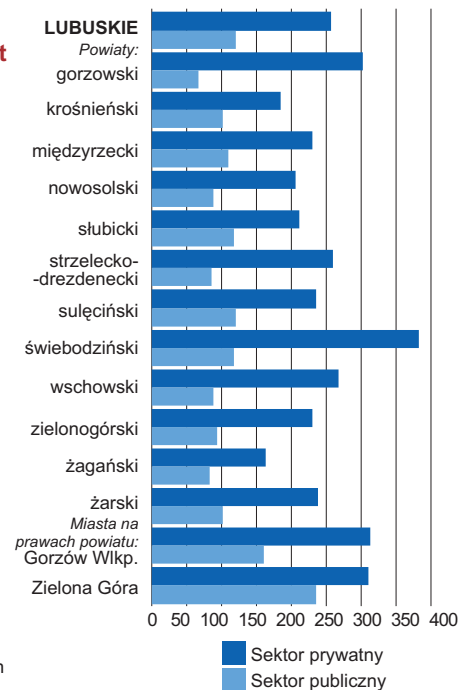
**Pracujący według sektorów, sekcji i powiatów w 2010 r.**



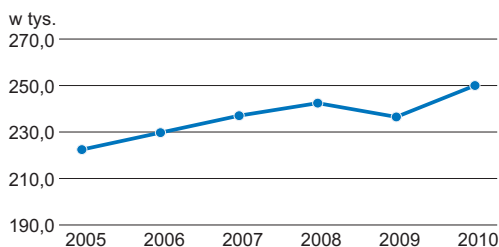
**Pracujący według płci na 1000 kobiet i mężczyzn w wieku produkcyjnym w 2010 r.**



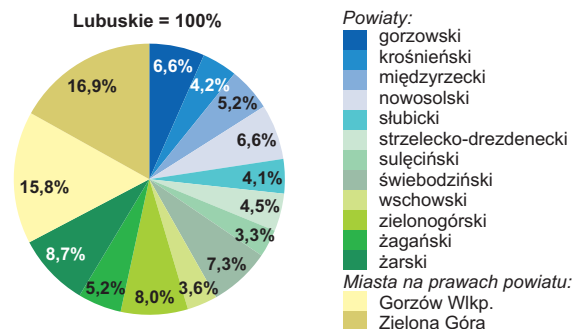
**Pracujący na 1000 ludności w wieku produkcyjnym według sektorów w 2010 r.**



**Pracujący łącznie z rolnictwem indywidualnym**



**Pracujący według powiatów w 2010 r.**



# Zawody najbliższej przyszłości

**Ci, którzy decydują dziś o swoich studiach powinni to bardzo poważnie przemyśleć. Bo już nie chodzi o to, czy politechnika, ale jaki kierunek da pewną przyszłość. Czy są specjalizacje, które pozwalają spać spokojnie, bo pracy nie zabraknie.**

Gołym okiem widać ogrom prac infrastrukturalnych w całym kraju, więc absolwentom szkół średnich można powiedzieć - obowiązkowo politechniki! Otóż niekoniecznie. Według raportu serwisu Gazetapraca.pl przyszłościowe są także kierunki medyczne i okołomedyczne, kierunki związane z nauczaniem i opieką socjalną oraz marketingiem internetowym.

## Budujemy tory

Z danych portalu dla studenta.pl, budownictwo od dwóch lat jest najpopularniejszym kierunkiem technicznym. Koniunkturę budowlaną nakręciły unijne fundusze na drogi i autostrady oraz współorganizowanie Euro 2012. Ale inwestycje wyhamowują.

Pieniądze unijne przeznaczone na modernizację infrastruktury kolejowej nie mogą być przeniesione na drogi. Nie ma na to zgody Unii. To inwestycyjne przesunięcie na kolej jest już widoczne, gdyż większość firm upatruje w nich swoje nadzieje. Tym bardziej, że największe kontrakty drogowe zaczynają się kończyć.

Firmy generalnego wykonawstwa inwestują w kolejnictwo i studenci, którzy niedawno zainwestowali swój czas w wiedzę z tej branży mają szanse na zatrudnienie.

## Lokalne drogi

Wielu generalnych wykonawców zaczyna zwracać uwagę na inwestycje lokalne, choć niechętnie, bo marże i zarobki są mniejsze. Doświadczona kadra techniczna nie ma się czego obawiać. Natomiast młodzi inżynierowie, którzy mają ciągle takie oczekiwania, jak kilkanaście miesięcy temu, mogą mieć kłopoty z zatrudnieniem. Rok, dwa lata temu, rzeczywiście, dramatycznie brakowało inżynierów. To się pomału zmienia.

- Politechnika? Jak najbardziej – podpowiada Mirosława Jemioła z firmy doradztwa personalnego HAYS Polska – ponieważ wciąż są duże niedobory w kadrze technicznej.

Ale wybierając np. zawód drogowca należy się liczyć z podróżami. Doświadczeni inżynierowie znają czasy, gdy nie było aż tylu pieniędzy unijnych i już na studiach wiedzieli, że będą musieli się przemieszczać. Młodzi inżynierowie przyzwyczaili się do tego, że cała Polska została wielkim placem budowy. Ograniczyli więc swoją mobilność, zmniejszając swoje szanse na pracę.

## Skupienie na funduszach

Czy uczniowie szkół średnich interesują się unijną pomocą? Powinni obserwować jak kształtują się fundusze, które warunkują rynek pracy. Recepta na to, jak zaplanować swoją karierę w przyszłości brzmi: duże skupienie na sytuacji rynkowej, analiza, gdzie w najbliższych latach będą płynęły fundusze unijne na inwestycje.

Duże szanse na pracę dają dziedziny związane z nowymi technologiami, które również wkraczają do Polski. Na innowacyjność także warto stawiać.

## Programiści śpią spokojnie

Minister Michał Boni przekonuje, że budownictwo jest ciągle zawodem przyszłości choć cyt. „wyzwaniem będzie nie tyle budowa nowych obiektów, ile modernizacja istniejących i dopasowanie ich - choćby częściowo – do wymogów innowacyjnej gospodarki.”

Okazuje się, że informatyka nie bije rekordów popularności. W ostatnich dwóch latach wyprzedzała ją budownictwo. Informatycy już dziś nie mają problemów z zatrudnieniem. A perspektywy są jeszcze lepsze. W ciągu trzech lat, co dziesiąte stanowisko w branży IT pozostanie nie obsadzone. Największe szanse na dobrze płatną pracę będą mieli programiści. Bez trudu znajdą też miejsce pracy zagranicą. Eurostat wskazuje, że tylko do 2015 roku w Unii może zabraknąć aż 700 tys. wykwalifikowanych pracowników sektora informatycznego.

- Inżynierowie muszą się uczyć języków obcych – podkreśla Mirosława Jemioła. - Mało jest młodych inżynierów znających dobrze - specjalistyczny - język w swojej branży. Tym zamykają sobie drogę do pracy zagranicą.

## „Zielona” energia

Zarządzanie ekologiczne, żywność ekologiczna pochodzenia roślinnego, budownictwo ekologiczne i energooszczędne, studia auditingu ekologicznego – to nowe kierunki na krajowych uczelniach. Od polskich firm oczekuje się dbania o środowisko. UE liczy na to, że 2020 roku jedna piąta energii elektrycznej wytwarzanej we Wspólnocie ma pochodzić ze źródeł odnawialnych. Dla Polski to ogromne wyzwanie, tworzące duże zapotrzebowanie na specjalistów z dziedziny „zielonej” energii.

## Bez technicznego zacięcia

Dla osób, pozbawionych technicznych talentów, także są dobre wiadomości. Firma doradztwa personalnego Work Service opublikowała dane, z których wynika, że za 10 lat nie obsadzonych będzie aż 38 % miejsc pracy nauczycieli i pracowników opiekuńczo – wychowawczych. Czeka nas wydłużenie czasu pracy. Kariery zawodowe będą trwały dłużej, a co za tym idzie powstanie konieczność ustawicznego podnoszenia kwalifikacji. Skoro żyjemy dłużej rozwijać się będzie sfera pracy socjalnej. Seniorzy będą potrzebowali wykwalifikowanej pomocy.

## Najbardziej pożądanymi

Zawody: lekarza, pielęgniarki, stomatologa, rehabilitanta, fizjoterapeuty czy opiekuna osób starszych są i będą w cenie. Absolwenci kierunków medycznych i około medycznych stanowią tylko kilka procent ogółu osób z dyplomem uczelni. Polacy są społeczeństwem starzejącym się, żyjącym coraz dłużej. Jest więc oczywiste, że absolwenci tych kierunków już niedługo mogą być najbardziej pożądanymi na rynku pracy. Pomysł powołania wydziału lekarskiego na Uniwersytecie Zielonogóskim wydaje się więc być ze wszech miar słuszny.

## W usługach e-marketing

W dużym tempie rozwija się kolejna dziedzina - marketing internetowy. Wydatki na reklamę w internecie rosną lawinowo. Wzrost w tej branży jest związany z dużą popularnością mediów społecznościowych, które stają się najchętniej wykorzystywanym kanałem komunikacji firm z otoczeniem. Do niedawna podyplomowe studia z e-marketingu miały w ofercie tylko dwie uczelnie: Szkoła Wyższa Handlowa i Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie. W tym roku wprowadziły je również inne, np. krakowska Akademia Górniczo – Hutnicza.

## Małgorzata Kordoń



# Kobiety radzą sobie gorzej

Dane gromadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze pokazują, że od 2009 roku przybywa bezrobotnych kobiet na rynku pracy. Na koniec 2009 stanowiły 51,8 % ogółu. Na koniec 2011 już 55,3 %. Wśród młodych ludzi procent bezrobotnych kobiet wynosi aż 61.

## Struktura

### Kobiety

Na koniec 2011 roku w rejestrach mieliśmy 59 134 osoby bez pracy, w tym 32 713 kobiet, co stanowiło 55,3 % ogółu. Wśród nich tylko 6 425 posiadało prawo do zasiłku, choć blisko 80 proc. to kobiety, które wcześniej pracowały.

W ciągu roku 2011 przybyło w rejestrach ponad 1100 kobiet. Największe dysproporcje są w powiecie gorzowskim – blisko 59 % ogółu bezrobotnych stanowią kobiety, w nowosolski – 58 %, żagańskim – 57 %. Najmniejsze różnice są w powiecie słubickim – 51,3 % to kobiety.

Największy spadek bezrobocia wśród kobiet w 2011 zanotowano w powiecie słubickim o blisko 25 %, żagańskim – prawie 8 %, nowosolskim – 3,5 %, międzyrzeckim – 3 % i krośnieńskim – 2,9 %.

### Mężczyźni

Na koniec 2011 roku zarejestrowanych było 26 421 mężczyzn, czyli 44,7 %. Bezrobocie wśród nich spadło o blisko 1100. Prawo do zasiłku posiadało 5 287 mężczyzn. 84 % z nich wcześniej już pracowało.

Największy spadek bezrobocia wśród mężczyzn w 2011 zanotował powiat słubicki – 29,9 %, żagański – 12,9 %, nowosolski – 11,8 % i krośnieński – 7 %.

## Wykształcenie

Dane dotyczące wykształcenia osób bezrobotnych pokazują, że kobiety gorzej niż mężczyźni radzą sobie z wyborem zawodu, który daje większe szanse na zatrudnienie. Zasadne wydaje się zwiększenie nacisku na promowanie wykształcenia technicznego wśród kobiet, które chętniej kończą kierunki humanistyczne i pedagogiczne.

Niepokojący jest odsetek dziewcząt, które kończą szkoły ogólnokształcące, niedające zawodu. Ich dalsze kształcenie, najczęściej w szkołach policealnych, po pierwsze: wydłuża o dwa lata ich wejście na rynek pracy, po drugie: ich wybory zawodów też nie są trafione, skoro z takim wykształceniem mieliśmy ponad 8 tys. bezrobotnych pań.

Na koniec 2011 roku wśród osób z wyższym wykształceniem było:

mężczyzn - 1 659 i kobiet – aż 3 754

Podobne jest z osobami z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym:

mężczyzn – 4 496, kobiet – 8 159,

ogólnokształcące:

mężczyźni – 1 594, kobiety – 4 075,

Proporcje te lekko tylko zmieniają się przy wykształceniu zasadniczym zawodowym:

mężczyźni – 9 376, kobiety – 8 284

i gimnazjalnym oraz poniżej:

mężczyźni – 9 296, kobiety – 8 441.

## Wiek

Panie między 55 a 59 rokiem życia mają duże problemy ze znalezieniem pracy. Z 2,4 tys. kobiet w tym wieku aż tysiąc jest bez pracy już ponad rok,

	Mężczyźni	Kobiety
18 - 24 lata	4 817	6 780
25 - 34 lata	6 409	10 892
35 - 44 lata	4 549	6 446
45 - 54 lata	5 763	6 177
55 - 59 lat	3 430	2 418
60 - 64 lata	1453	-

a 500 – ponad dwa lata. Podobnie wśród ponad 60-letnich mężczyzn. Na 1,5 tys., aż 600 jest bez pracy ponad rok.

Największą grupę bezrobotnych stanowią osoby młode między 18 a 34 rokiem życia. To rzesza niemal 29 tys. osób, w tym ponad 17,5 tys. kobiet. Z tego wynika, że wśród ludzi młodych proporcje równości są jeszcze bardziej rozchwiane. Młode kobiety stanowią w tej grupie 61 % bezrobotnych.

## Działalność gospodarcza

Można powiedzieć, że Lubuszanki to przedsiębiorcze kobiety i starają się dorównywać kroku mężczyznom. W 2011 roku firmy utworzyły 742 osoby, w tym 308 kobiet, co stanowiło 41,5.

Najbardziej przedsiębiorcze w ub. r. były kobiety z powiatu żarskiego – 66 firm, międzyrzeckiego – 45 firm, słubickiego – 30. Najmniej firm utworzyły kobiety w Gorzowie Wlkp. – tylko 8 i Zielonej Górze – 16.

Sprawdzając dane na ten temat z kilku ostatnich lat wynika, że na 10 osób rozpoczynających działalność gospodarczą 4 to kobiety.

## Wyrównywanie szans

Ostatni program pt. „Aktywna kobieta” finansowany z Funduszu Pracy na wsparcie kobiet na rynku pracy pochodzi z 2007 roku. Był to czas, kiedy bezrobocie wśród kobiet wynosiło ponad 58 %. Od tego czasu nie był kierowany żaden program tylko dla kobiet.

Niwelacją różnic zajął się Europejski Fundusz Pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze jest odpowiedzialny za wdrażanie priorytetu VI PO KL. W latach 2010 -2011 wyłoniono 87 projektów. 14 z nich od 100% do 60 % były adresowane do kobiet.

Oto kilka przykładów:

**„Lubuski Przedsiębiorca”** – projekt własny Wojewódzkiego Urzędu Pracy dla osób chcących rozpocząć działalność gospodarczą. Rozpoczęty w styczniu 2011 roku, podzielony na 4 edycje. W I edycji w szkoleniach dla 50 osób, udział wzięło 47 kobiety. Dotacje do działalności otrzymało 20 osób, w tym 18 kobiet. W III edycji, której wyniki zostaną opublikowane w marcu 2012 roku, kobiety otrzymują w formularzu rekrutacyjnym dodatkowo 20 punktów.

**„Sukces w twoich rękach”** – 22 kobiety z powiatów: krośnieńskiego i żarskiego uczą się stylizacji paznokci. Czas trwania projektu 1.04.2011 do 30.06.2012. Projekt w 100 % przeznaczony dla kobiet.

**„Kreator nowych szans”** – 80 kobiet (stanowią 100 % uczestników) z południowej części województwa lubuskiego przechodzą kursy różnych usług kosmetycznych, kurs masażu, ratownictwa przedmedycznego. Czas trwania projektu od 1.08.2011 do 31.10.2012.

**„Krawiectwo – zawód z pasją”** – projekt zrealizowany w 2011 roku dla 4 kobiet z powiatu żarskiego. Kursy kroju i szycia były adresowane tylko dla pań.

**„Akademia nowych kompetencji”** - projekt realizowany w ciągu całego 2011 roku w powiatach krośnieńskim, żagańskim, strzelecko – drezdeneckim oraz międzyszyckim, w którym 68 proc. stanowiło 33 kobiety. W projekcie kształcono sprzedawczynie w handlu internetowym, kursu fotografowania, grafiki komputerowej, tworzenia stron internetowych oraz języka angielskiego.

**„Grafik komputerowy – mój nowy zawód – edycja I”** – 5 kobiet (62 % uczestników) z powiatu żarskiego rozpoczęło w styczniu 2012 roku cztero-miesięczny kurs grafiki komputerowej.

**„Przyszłość szyta na miarę”** – 4 kobiety również z powiatu żarskiego uczą się zawodu szwaczki. Projekt tylko dla kobiet, rozpoczął się 2 stycznia 2012 roku i potrwa do końca kwietnia 2012 r.

**„Superniania na kółkach”** – projekt tylko dla kobiet. 8 pań z powiatu strzelecko – drezdeneckiego kształci się w zawodzie dojeżdżającej opiekunki dziecięcej. Oprócz nauki zawodu, kobiety robią prawo jazdy. Projekt trwa od 3.10.2011 do 31.05.2012.

**„Aktywni mieszkańcy – aktywna gmina”** – 66% uczestników projektu stanowią kobiety z powiatu krośnieńskiego. Z powodu bliskości do granicy mogą liczyć na pracę w Niemczech, ale uniemożliwia im to brak znajomości

języka niemieckiego. Stąd w projekcie jest zaplanowana nauka języka i aktywnych metod poszukiwania pracy. Projekt rozpoczął się 2.02.2012 a zakończy 31.07.2012.

**„Zostań certyfikowanym księgowym”** – projekt dla osób, z woj. lubuskiego, chcących prowadzić biuro rachunkowe, w którym 70 % stanowią kobiety. Projekt ma przygotować 84 uczestników i uczestniczek do państwowego egzaminu na usługi prowadzenia ksiąg rachunkowych.

*Małgorzata Kordoń*



# Uznanie za pomysły na **firmy**

26 marca br. Wojewódzki Urząd Pracy podsumował realizację II edycji własnego projektu „Lubuski Przedsiębiorca”. Zrobiliśmy to uroczystie z udziałem wicemarszałka Macieja Szykuły w Sali Kolumnowej Urzędu Marszałkowskiego.

Na spotkanie przybyli uczestnicy projektu, którzy otrzymali w II edycji projektu dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, dziennikarze i zaproszeni goście. Między innymi Paweł Sługocki, dyrektor Departamentu LRPO Urzędu Marszałkowskiego. Podzielił się wspomnieniami, jako jeden z pierwszych operatorów wdrażających działanie 6.2 Wspieranie oraz promocja przedsiębiorczości samozatrudnienia”.

Paweł Sługocki wówczas był prezesem Żagańskiej Agencji Rozwoju Lokalnego. W 2009 roku agencja podpisała umowę z WUP i realizowała projekt dla 20 uczestników z których 10 otrzymało dotację na uruchomienie własnej firmy. Po ponad dwóch latach 8 osób dalej radzi sobie samodzielnie na rynku pracy.

Aneta Kaczmarek z Małomic jest jedną z tych osób. Przyjechała, aby opowiedzieć o swojej działalności, którą rozpoczęła w 2009 roku, będąc w awansowanej ciąży. Dzięki wsparciu pracowników agencji zdecydowała się na własną firmę.

- Ciężko było – mówi – ale dziś synek ma dwa lata, mąż mi pomaga, a firma rozwija się. Zaczęłam od cateringowej obsługi wesel i imprez w wiejskich salach, których sporo wyremontowano za unijne pieniądze. Obecnie otworzyliśmy bar w Szprotawie i niedługo w Małomicach. Zatrudniam pracowników.

## Za wysokie koszty

Pierwszy konkurs otwarty na składanie projektów ogłoszono 31 lipca 2008 roku. Wpłynęło 48 wniosków. Podpisano 9 umów na kwotę ok. 11 mln zł.

Drugi konkurs ruszył 16 lutego 2009 roku. Wpłynęło 35 wniosków. Podpisano 13 umów na ponad 19,5 mln zł. Warto zaznaczyć, że Zarząd Województwa Lubuskiego zwiększył kwotę alokacji planowanej na ten konkurs o blisko 8 mln z powodu ogromnego zainteresowania Lubuszan samozatrudnieniem.

**W projektach realizowanych przez operatorów wzięło udział 760 osób, które skorzystały ze specjalistycznych szkoleń, a dotacje otrzymały 432 osoby. Wydano 30,5 mln zł.**

Analiza kosztów wykazała, że realizacja projektów przez kilkunastu operatorów generuje duże koszty zarządzania nimi – średnio ponad 28 %. Stąd decyzja by działanie 6.2 było realizowane w trybie systemowym jako projekt własny Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Koszty zarządzania projektem spadły do 3,5%.

## Więcej przedsiębiorców

Dyrektor Grzegorz Błażków podsumowując projekt „Lubuski Przedsiębiorca” podkreślił właśnie to, że więcej pieniędzy możemy przeznaczyć na dotacje dla nowych firm.

**Projekt podzielono na 4 edycje. W szkoleniach weźmie udział 350 osób, dotacje otrzyma 130 osób. Na realizację projektu przeznaczono prawie 7,3 mln zł.**

**I edycja** rozpoczęła się w styczniu 2011 roku. Do projektu zgłosiło się 1237 osób. Do udziału w szkoleniach zakwalifikowano 50 osób, a 20 z nich otrzymało we wrześniu 2011 roku dotacje.

**II edycja** ruszyła w czerwcu 2011 roku. Chętnych było mniej, bo 881 osób. 100 wzięło udział w szkoleniu, a 40 otrzyma dotacje. Uroczystość wręczenia umów ma się odbyć 26 marca br.

**III edycja** zaczęła się w styczniu 2012 roku. Zgłosiło się 1152 osoby. 100 weźmie udział w szkoleniach, a dotacje dostanie 40 osób.

Nabór do **IV edycji** jest planowany na czerwiec 2012 roku. Do udziału w szkoleniach zakwalifikowanych zostanie 100 osób, z których 30 otrzyma dotacje.

Uczestnicy I edycji „Lubuskiego Przedsiębiorcy” prowadzą swoje firmy od kilku miesięcy.

Beata Ciszak założyła biuro podróży „Team” mimo iż w ostatnich latach słyży się co jakiś czas o bankructwie takich firm. Pani Beata jednak się nie boi. Pracownikiem branży turystycznej była 10 lat. – Trzeba postawić – twierdzi – nie tylko na touroperatorów, ale przede wszystkim na organizację własnych imprez. Specjalizuję się w wypoczynku dzieci i młodzieży. Chcę też wykorzystać Euro 2012.

Bar „Zaradna Gosposia” otworzyła w Żaganiu Barbara Nosal. Nie jest już osobą młodą na rynku pracy, więc o etat trudno. Uwielbia gotować, własny bar jest spełnieniem jej marzeń. Bar jest urządzone w ciepłych, pastelowych kolorach.

Opowieści pań wysłuchali uczestnicy II edycji, którzy dopiero zakładają firmy. Na 100 uczestników tej edycji 40 przyznano dotacje. 60 zakończyło udział w projekcie na specjalistycznych szkoleniach. - Nie są jednak przegrani – jak powiedziała Wioletta Tybiszewska, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu. – Osoby te dzięki szkoleniom mają dobre przygotowanie do prowadzenia biznesu i mogą korzystać z dotacji urzędów pracy. Są one co prawda o połowę niższe, ale na start może wystarczyć.

Łukasz Dopierała z II edycji projektu potwierdził, że gdyby nie dostał dotacji, to nie zamierzał rezygnować. – Zabrałoby mi to więcej czasu – mówił na spotkaniu – bo nie mógłbym być tak konkurencyjny na rynku jak teraz. Pan Łukasz będzie świadczył usługi z zakresu informatyki.

- Serdecznie gratuluję Państwu, że to wasze pomysły zyskały uznanie komisji oceniającej i życzę, aby to wsparcie przyniosło efekt w postaci dobrze prosperujących przedsiębiorstw -zwrócił się do uczestników II edycji wicemarszałek Maciej Szykuła, wręczając im na zakończenie uroczystości listy gratulacyjne.

**Małgorzata Kordoń**







Aneta Kaczmarek (pierwsza z prawej) rozpoczęła działalność w 2009 roku, będąc w zaawansowanej ciąży. Ciężko było, ale dziś synek ma dwa lata, a jej firma cateringowa rozwija się.



Bar „Zaradna Gospoda” otworzyła w Żaganiu Barbara Nosal (na zdjęciu u góry druga z prawej). Nie jest już osobą młodą na rynku pracy, więc o etat trudno. Uwielbia gotować, własny bar jest spełnieniem jej marzeń.



Dyrektor Grzegorz Błażków podsumowując projekt „Lubuski Przedsiębiorca” podkreślił to, że więcej pieniędzy możemy przeznaczyć na dotacje dla nowych firm. Od prawej siedzą: wicemarszałek Maciej Szykuła, dyrektor PUP Wioletta Tybiszewska i dyrektor Departamentu LRPO Paweł Sługocki.



Beata Ciszak założyła biuro podróży „Team” mimo iż w ostatnich latach słyszy się co jakiś czas o bankructwie takich firm. Pani Beata jednak się nie boi. Pracownikiem branży turystycznej była 10 lat.



# Ludność Unii Europejskiej będzie coraz starsza



Jednym z najaktualniejszych tematów w państwach Unii Europejskiej, w tym w Polsce, jest problem starzenia się społeczeństwa oraz jego konsekwencji ekonomicznych, jak i wyzwań związanych z modernizacją systemu emerytalnego.

Z danych długookresowej prognozy ludności Unii Europejskiej na lata 2010-2060, opublikowanej przez Eurostat wynika, iż w perspektywie do 2060 r., w populacji UE27 zajdą znaczące zmiany spowodowane dynamicznymi procesami związanymi ze starzeniem się ludności.

W 2010 r. osoby w wieku 65 lat i więcej stanowiły 17,4% ogółu mieszkańców UE27 (87,1 mln osób). Zakłada się, iż odsetek osób mających ponad 65 lat w ogóle ludności Unii wzrośnie do 2035 r. o 8,1 pkt proc. (do poziomu 133,6 mln osób), natomiast w 2060 r. o 17,1 pkt proc. (152,7 mln osób) i tym samym w wieku 65 lat i więcej będzie 34,5% populacji E27. Warto zaznaczyć, iż liczba ludności w najstarszej grupie wieku 75 lat i więcej wzrośnie z 41,1 mln w 2010 r. do 91,3 mln w 2060 r., a jej udział w populacji z 8,2% do 17,7%.

W Polsce odsetek ludności w wieku 65 lat i więcej, który wyniósł w 2010 r. 13,5 % ogółu ludności (5,2 mln osób), wzrośnie o 10,1 pkt proc. do 2035 r., a do 2060 r. o 21,0 pkt proc. (do poziomu 11,3 mln osób). W 2010 r. niższy niż w Polsce odsetek osób w wieku 65 lat i więcej w ogóle populacji, wystąpił jedynie w Irlandii (11,3%), na Słowacji (12,3%) i Cyprze (13,1%). Natomiast w 2060 r. odsetek omawianej grupy ludności będzie w Polsce jednym z najwyższy spośród krajów UE27 (wyższy będzie jedynie na Łotwie o 1,2 pkt proc. oraz Rumunii o 0,3 pkt. proc.). W Polsce znacząco wzrastać będzie również udział osób w wieku 75 lat i więcej w ogóle ludności; którego odsetek wzrośnie z 6,3 % w 2010 r. do 19,9 % w 2060 r.

Dynamiczne procesy związane ze starzeniem się struktury ludności w wieku produkcyjnym, znajdą swoje odzwierciedlenie we wskaźniku obciążenia demograficznego (stosunek osób w wieku 65 lat i więcej do liczby osób w wieku 15-64 lata). Eurostat przewiduje, iż współczynnik obciążenia demograficznego dla Polski w 2060 r. wyniesie 64,6% (wobec 19,0% w 2010 r.) i przekroczy średnią unijną o 12,0 pkt proc.

Polska będzie też jednym z 13 krajów UE, w którym w 2060 r. w porównaniu z 2010 r. spadnie ogólna liczba ludności. Stan liczebny ludność kraju zmniejszy się o 14,3% (z 38,2 mln w 2010 r. do 32,7 mln w 2060 r.). Spośród krajów UE27 większy ubytek odnotuje m.in. Bułgaria o 26,9%, Łotwa o 25,6% oraz Niemcy o 18,8% (z 81,8 mln do 66,4 mln).

W perspektywie do 2060 r. we wszystkich krajach Unii znacząco wzrośnie średnia długość trwania życia. Wśród Europejki na najdłuższe życie mogą liczyć mieszkanki Francji (90 lat, tj. o 5,4 lat dłużej niż w 2010 r.), Hiszpanii (89,9 wobec 84,7 w 2010 r.) oraz Włoszki (89,7 wobec 84,2). Średnia długość trwania życia Polek wyniesie 87,9 lat i wydłuży się w porównaniu z 2010 r. o 7,8 lat. Natomiast średnia długość życia mężczyzn w Polsce przekroczy w 2060 r. 82 lata i wzrośnie w porównaniu z 2010 r. o 10,7 lat.

Eurostat prognozuje, iż w 2060 r. w żadnym z krajów należących do Unii wskaźnik dzietności nie przekroczy 2,1 (liczba dzieci przypadająca na kobietę w wieku 15-49 lat), czyli nie zostanie zapewniona prosta zastępowalność pokoleń, która mogłaby łagodząco wpłynąć na procesy związane ze starzeniem się społeczeństwa. W Polsce ogólny współczynnik dzietności w 2060 r. osiągnie poziom 1,6 dziecka na kobietę (wobec 1,4 w 2010 r.) i nadal będzie jednym z najniższych w Unii Europejskiej.

Procesy związane ze starzeniem się ludności stawiają wyzwania m.in. dla systemu emerytalnego zarówno w Polsce jak i w pozostałych w krajach UE. Rosnąca dynamicznie ilość osób w wieku poprodukcyjnym, jak i wydłużający się czas życia na emeryturze powoduje wzrost kosztów świadczeń emerytalnych-rentowych, przy jednocześnie mniejszej liczbie osób w wieku produkcyjnym. Warto zwrócić uwagę, iż w 2010 r. w UE27 na jedną osobę w wieku poprodukcyjnym przypadają 4 osoby w wieku produkcyjnym, a w 2060 będą to 2 osoby. W 2010 r. tzw. średni czas życia zawodowego (Duration of Working Life) w UE27 wyniósł 34,5 lat, a w Polsce 31,5 lat (mniej jedynie na Węgrzech – 29,3; we Włoszech – 29,6 oraz na Malcie – 30,2). Kwestią otwartą pozostaje odpowiedź na pytanie o ile powinien wzrosnąć aktywny czas życia zawodowego Europejczyków, aby sprostać wyzwaniom związanym ze starzeniem się ludności UE27.

**Robert Wróbel**  
Kierownik  
Lubuskiego Ośrodka Badań Regionalnych

# Ponadnarodowa oszczędność czasu

W okresie programowania 2007-2013 współpraca ponadnarodowa została włączona we wszystkie działania współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Każdy kraj członkowski decyduje zarówno o wielkości środków skierowanych na ten cel, jak i o obszarach działań, terminach konkursów oraz warunkach finansowania. W Polsce przyjęto zasadę, iż projekty współpracy ponadnarodowej będą wdrażane w ramach wszystkich priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, z wyjątkiem przedsięwzięć wspierających inicjatywy lokalne na obszarach wiejskich. W IV kwartale br. Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze przeprowadzi kolejny konkurs na projekty współpracy ponadnarodowej w ramach poddziałania 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

## Dlaczego warto nawiązać współpracę z partnerami z innych krajów?

Po pierwsze, partnerstwo ponadnarodowe stanowi idealny sposób na rozwiązywanie coraz bardziej złożonych problemów gospodarczo-społecznych. Po drugie, współpraca partnerów podnosi jakość działań, pozwala na rozwijanie komplementarnego podejścia, opracowywania i stosowania efektywniejszych metod osiągania zakładanych celów. Po trzecie, partnerstwo jest doskonałą okazją do wzajemnego korzystania z doświadczeń i wiedzy, ułatwiając tym samym dostęp do informacji na temat międzynarodowych osiągnięć w danej dziedzinie. Poprzez tworzenie projektów ponadnarodowych istnieje możliwość skupienia się na poszczególnych problemach społeczeństw i wspólnego poszukiwania ich rozwiązań. Dlatego rola partnerstwa w wspieraniu działań związanych z aktywizacją zawodową jest ogromna.

## Międzynarodowe korzyści

Każda współpraca, a zwłaszcza ponadnarodowa, otwiera nową perspektywę dającą szansę na rozwój. Można – korzystając z doświadczeń innych krajów oraz stosując metody już sprawdzone i skuteczne – uniknąć błędów i zminimalizować ryzyko niepowodzenia, a tym samym zwiększyć gwarancję skutecznej adaptacji tych rozwiązań do potrzeb i uwarunkowań naszego regionu. Można również, dysponując pewnymi rozwiązaniami, doprowadzić do ich połączenia w całość, tworząc w ten sposób zupełnie nową jakość. Partnerstwo ponadnarodowe przynosi bowiem korzyści wszystkim jego uczestnikom, dostarczając produkty, których nie osiągnąłby pojedynczy partner (maksymalizowanie celów) oraz redukując poziom wysiłku, który byłby niezbędny do osiągnięcia tego samego celu niezależnie przez każdego z partnerów (minimalizowanie nakładów). Czy partner ponadnarodowy będzie zainteresowany współpracą z Polską? Oczywiście, że tak! Partner zagraniczny – „wynalazca” nowatorskich metod, narzędzi czy rozwiązań z pewnością będzie zainteresowany upowszechnieniem „odkrytych” przez siebie produktów na nowym rynku. Przy definiowaniu korzyści z myślą o partnerze spoza kraju, warto również pamiętać o tych, które mają

charakter niematerialny, takich jak: możliwość zweryfikowania umiejętności w kontaktach z podmiotem zagranicznym i nawiązania kontaktów instytucjonalnych na przyszłość, szansa na promocję własnego regionu oraz kraju, wzrost potencjału instytucji uczestniczących we współpracy.

## Pomysł na wspólne działanie

Współpraca ponadnarodowa ma największą wartość wtedy, gdy wynika z rzeczywistych potrzeb realizowanego przedsięwzięcia. Partnerów powinien łączyć wspólny cel oraz wizja prowadzenia wspólnych działań. Dobrym partnerem ponadnarodowym będzie więc taki, który jest zaangażowany w tematykę projektu lub ma odpowiednią wiedzę i doświadczenie, pozwalające mu na aktywny wkład w partnerstwo. Stabilne, dobrze skonstruowane partnerstwo to jedna z podstaw sukcesu projektu. Dlatego tak ważny jest plan współpracy ponadnarodowej określający nie tylko potrzeby, oczekiwania oraz korzyści poszczególnych członków partnerstwa, ale także ich zobowiązania i rolę, przepływ informacji i środków finansowych oraz sposoby komunikowania i podejmowania decyzji. Trzeba pamiętać, że współpraca ponadnarodowa jest procesem wspólnego uczenia się. Bez sprawnego systemu komunikacji oraz jasnych i czytelnych dla obu stron zasad współpracy tworzących dobry klimat i wzajemne zaufanie trudno o realizację projektu na wysokim poziomie. Warto więc rozpocząć poszukiwania partnera ponadnarodowego odpowiednio wcześniej przed ogłoszeniem konkursu.

## Projekty wielu możliwości, czyli współpraca w obszarze zatrudnienia

Przygotowując się do rozmów z potencjalnymi partnerami zagranicznymi, trzeba zapoznać się zarówno z możliwościami, jak i ograniczeniami wynikającymi z zasad realizacji działań ponadnarodowych w ramach priorytetu VI PO KL. W obszarze zatrudnienia istnieje szansa na podjęcie współpracy ponadnarodowej w ramach następujących typów projektów (operacji):

1. Organizacja warsztatów oraz szkoleń z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych.
2. Wsparcie psychologiczno-doradcze osób wchodzących i powracających na rynek pracy.
3. Realizacja programów aktywizacji zawodowej obejmujących jedną lub kilka z następujących form wsparcia:
  - a) pośrednictwo pracy i/lub poradnictwo zawodowe;
  - b) staże/praktyki zawodowe;
  - c) szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych;
  - d) subsydiowanie zatrudnienia.
4. Wspieranie wolontariatu jako etapu przygotowującego do podjęcia zatrudnienia m.in. poprzez zapewnianie wsparcia szkoleniowego i doradczego dla wolontariusza.



5. Rozwój dialogu, partnerstwa publiczno-społecznego i współpracy na rzecz rozwoju zasobów ludzkich na poziomie regionalnym i lokalnym.

### Ewolucja czy rewolucja?

Kolejnym ważnym etapem w budowaniu partnerstwa ponadnarodowego jest wybór właściwego modelu współpracy. W konkursie, który zostanie przeprowadzony w ramach poddziałania 6.1.1 PO KL, projektodawca będzie zobowiązany do realizacji podstawowego celu partnerstwa poprzez przyjęcie co najmniej jednego z poniższych modeli:

- a) równoległe tworzenie nowatorskich rozwiązań;
- b) import, eksport lub przyjęcie nowych metod oraz zaadaptowanie ich do własnej sytuacji;
- c) wspólne tworzenie produktu lub systemu.

Jednocześnie – w wyniku decyzji instytucji organizującej konkurs (IOK) – projektodawcy będą mieć możliwość realizacji działań zarówno w formule wyodrębnionych projektów współpracy ponadnarodowej, jak i projektów z komponentem ponadnarodowym. A to w praktyce oznacza, iż już na etapie opracowywania wniosku

o dofinansowanie potrzebny będzie partner ponadnarodowy.

### Jak znaleźć odpowiedniego partnera?

Współpraca ponadnarodowa może zostać nawiązana z podmiotami z innych krajów, niezależnie od tego czy są członkami Unii Europejskiej, czy też nie. Jak w gąszczu informacji na temat potencjalnych partnerów wyszukać tego najlepszego? Receptą może być należyta staranność oraz uporządkowany sposób działań.

Na początku należy opracować kryteria doboru partnerów (np. wiedza i doświadczenie w ramach tematyki lub problematyki podejmowanej w projekcie, doświadczenie we współpracy ponadnarodowej lub w realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych). Następnie warto dokonać analizy dotychczasowych kontaktów nawiązanych w trakcie realizacji projektów, udziału w konferencjach, spotkaniach czy wizytach studyjnych. W razie braku kontaktów własnych, należy wykorzystać bazy umożliwiające wyszukiwanie instytucji zainteresowanych wspólną realizacją przedsięwzięć w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (np. TOOLKIT czy Fishing Pool). Cel jest taki, by zgromadzić jak największą ilość informacji o potencjalnych partnerach, które mogą usprawnić proces podejmowania ostatecznej decyzji. Decyzji, która nie jest prosta, gdyż – o czym należy przez cały czas pamiętać – trzeba znaleźć partnera, który miałby odwagę udźwignąć odpowiedzialność wynikającą z realizacji wspólnego projektu.

W tym trudnym procesie poszukiwania i budowania partnerstwa projektodawcy mogą również korzystać ze wsparcia instytucjonalnego. Krajowa Instytucja Wspomagająca (KIW) wspiera projektodawców w procesie poszukiwania partnerów zagranicznych poprzez wykorzystanie różnych narzędzi, takich jak: informowanie innych państw członkowskich o ogłaszanych naborach, indywidualne poszukiwanie partnerów dla pojedynczych zainteresowanych organizacji, prowadzenie bazy gotowych koncepcji projektów, do których poszukiwani są partnerzy, ale przede wszystkim organizowanie ponadnarodowych forów partnerskich. W proces ten zostanie zaangażowana jest również IOK, która przygotowuje informację o konkursie na projekty współpracy ponadnarodowej w języku angielskim. Informacja ta zostanie zamieszczona na portalu KIW (w zakładkach News oraz Call for proposals),

a także rozesłana do Ponadnarodowych Punktów EFS w Unii Europejskiej. Ponadto na stronach internetowych IOK oraz KIW będą na bieżąco zamieszczane tzw. fiszki projektów, czyli skrócone opisy projektów współpracy ponadnarodowej przygotowane w wersji angielskiej przez projektodawców (polskich i zagranicznych) zainteresowanych współpracą. Pełen zestaw narzędzi, które na szczeblu ponadnarodowym, krajowym i regionalnym mogą zostać wykorzystane przy poszukiwaniu i wyborze partnera, został omówiony w publikacji Krajowej Instytucji Wspomagającej pn. Partnerstwo bez granic (dostępna na stronie [www.wup.zgora.pl](http://www.wup.zgora.pl)).

### Rzeczywisty sukces zaplanowanych działań – kilka słów o kryteriach strategicznych

#### Doświadczeni sobie poradzają!

Z uwagi na zwiększone ryzyko wynikające z obecności partnera ponadnarodowego oraz konieczności wypracowania wartości dodanej (cel/produkt), szczególnie cenne jest doświadczenie partnerów we wspólnym przygotowaniu, jak i realizacji projektów. Dlatego partnerstwa będące kontynuacją współpracy ponadnarodowej nawiązanej w ramach EQUAL lub innych projektów (programów lub funduszy) będą premiowane na etapie oceny merytorycznej.

#### Trwałość rozwiązania!

W trosce o efektywność wydatkowanych środków wprowadzono drugie kryterium dotyczące wdrażania i upowszechniania rozwiązań wypracowanych w ramach współpracy ponadnarodowej. Miarą prawdziwego sukcesu jest bowiem nie tylko opracowanie czegoś nowatorskiego, ale przekonanie innych do tego, by chcieli wykorzystywać to rozwiązanie. Innymi słowy, istotny jest sposób możliwie szerokiego poinformowania o wypracowanym lub zaadaptowanym produkcie oraz szansa na jego trwałe włączenie w działania podejmowane w obszarze zatrudnienia w naszym regionie.

Projekty współpracy ponadnarodowej z pewnością nie należą do łatwych, zarówno jeśli chodzi o proces ubiegania się o dofinansowanie, jak i o etap realizacji. Jednak postępy we wdrażaniu PO KL przyniosły cenne wskazówki, wynikające z realizacji pierwszych – można rzecz pionierskich – przedsięwzięć. Projektodawcy mogą także czerpać wiedzę z licznych publikacji o charakterze poradników, które zostały przygotowane przez Instytucję Zarządzającą i Krajową Instytucję Wspomagającą. Instytucja Organizująca Konkurs będzie podejmować wszelkie możliwe działania, by wspomóc projektodawców w procesie planowania i tworzenia projektów współpracy ponadnarodowej. W dokumentacji konkursowej, oprócz ogólnie obowiązujących zasad oraz wymagań formalnych, zostaną zamieszczone wskazówki praktyczne, przykłady współpracy ponadnarodowej oraz informacje na temat najważniejszych aspektów projektów ponadnarodowych. Ponadto projektodawcy będą mieli okazję skorzystania z wiedzy i doświadczenia pracowników IOK w trakcie spotkań informacyjnych i konsultacji indywidualnych, które zostały uwzględnione w harmonogramie działań związanych z konkursem na projekty współpracy ponadnarodowej.

**Hanna Charemska**  
**Wydział ds. Projektów PO KL**

## Warto się odważyć!

Wykorzystując doświadczenie i wiedzę partnerów ponadnarodowych, możemy  
– bez straty czasu –  
realizować cele strategiczne PO KL.  
Co więcej, ten zaoszczędzony czas może  
podziać na korzyść projektodawców w przyszłej perspektywie programowania,  
w której realizacja zasady ponadnarodowości będzie  
najprawdopodobniej obowiązkowa.

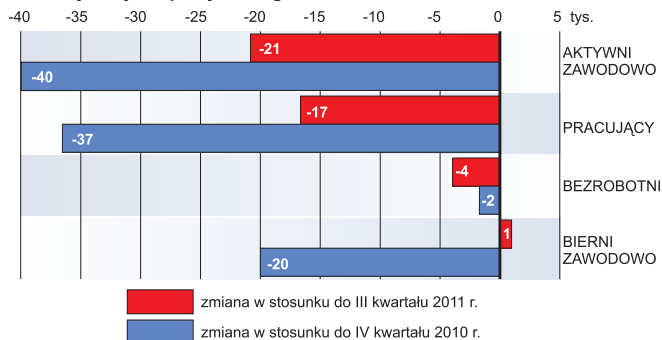
## WYBRANE DANE O WOJEWÓDZTWIE LUBUSKIM

### Podstawowe wyniki BAEL dla osób w wieku 15 lat i więcej

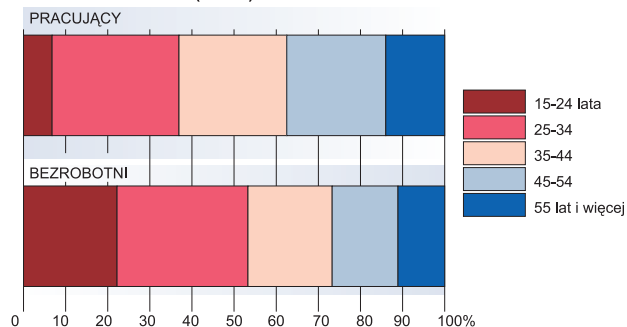
	IV kwartał 2010	2011	
		III kwartał	IV kwartał
Współczynnik aktywności zawodowej w %	56,4	56,8	55,7
Wskaźnik zatrudnienia w %	51,1	51,1	50,3
Aktywni zawodowo w tys.	506	487	466
pracujący w tys.	458	438	421
bezrobotni w tys.	47	49	45
Bierni zawodowo w tys.	391	370	371
Stopa bezrobocia w %	9,3	10,1	9,7

Przedmiotem **Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności** jest fakt wykonywania pracy, pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo, w wylosowanych gospodarstwach domowych, w tygodniu objętym badaniem.

### Zmiany na rynku pracy według BAEL w IV kwartale 2011 r.



### Struktura pracujących i bezrobotnych według wieku w IV kwartale 2011 r. (BAEL)



### Podstawowe relacje ekonomiczne<sup>a</sup> w 2011 r. W okresie I-XII

	Polska	Województwo Lubuskie
Wskaźnik poziomu kosztów z całokształtu działalności	94,6	96,1
Wskaźnik rentowności sprzedaży produktów, towarów i materiałów	5,3	4,1
Wskaźnik rentowności obrotu brutto	5,4	3,9
Wskaźnik rentowności obrotu netto	4,5	3,2
Wskaźnik płynności finansowej I stopnia	38,1	21,1
Wskaźnik płynności finansowej II stopnia	102,7	96,3
Udział liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw	78,0	76,9
Udział przychodów przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w przychodach z całokształtu działalności	86,1	71,0

<sup>a</sup> W sektorze przedsiębiorstw, w podmiotach gospodarczych o liczbie pracujących powyżej 49 osób.

### Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w 2012 r.

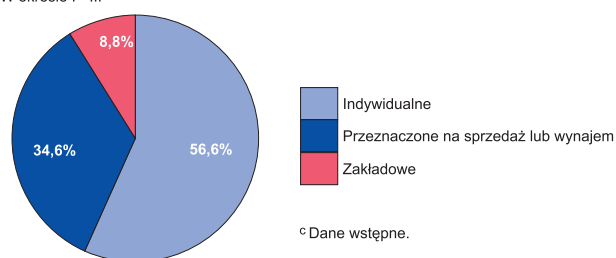
Stan w dniu 31 III

	Liczba podmiotów
<b>OGÓŁEM</b>	<b>104655</b>
sektor publiczny	4485
sektor prywatny	100170
w tym z ogółem:	
Przedsiębiorstwa państwowe	6
Spółdzielnie	468
Spółki handlowe	7960
w tym z udziałem kapitału zagranicznego	2740
Spółki cywilne	6082
Fundacje	206
Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą <sup>b</sup>	75745

<sup>b</sup> Bez osób prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne.

### Mieszkania oddane do użytkowania<sup>c</sup> według form budownictwa w 2012 r.

W okresie I - III

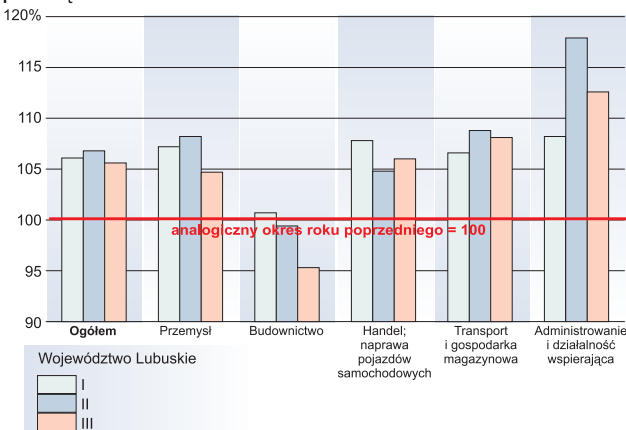


<sup>c</sup> Dane wstępne.

### Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw<sup>d</sup> w 2012 r.

	I	II	III
<b>Ogółem</b>	<b>118835</b>	<b>118582</b>	<b>117922</b>
Przemysł	65142	65210	64850
Budownictwo	7878	7846	7733
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	15980	15933	15839
Transport i gospodarka magazynowa	8229	8201	8117
Administrowanie i działalność wspierająca	10448	10266	10162
Pozostałe sekcje	11158	11126	11221

### Dynamika przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w sektorze przedsiębiorstw<sup>d</sup> w 2012 r.



### Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w sektorze przedsiębiorstw<sup>d</sup> w 2012 r.

	I	II	III
w złotych			
<b>Ogółem</b>	<b>2963,87</b>	<b>2951,61</b>	<b>3077,47</b>
w tym:			
Przemysł	3179,84	3154,20	3246,93
Budownictwo	2802,93	2727,38	2867,00
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	2589,02	2516,44	2617,94
Transport i gospodarka magazynowa	2751,63	2768,87	2857,23
Administrowanie i działalność wspierająca	1844,50	1983,46	2036,76

<sup>d</sup> W podmiotach gospodarczych o liczbie pracujących powyżej 9 osób.





**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 Zamiejskowy  
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  
gowucz@praca.gov.pl  
cizgorzow@wup.zgora.pl

# Biuletyn Informacyjny

**Redakcja:**

Wojewódzki Urząd Pracy  
65-036 Zielona Góra  
ul. Wyspiańskiego 15  
tel. 68 456 56 23  
e-mail: wup@wup.zgora.pl  
rzecznik@wup.zgora.pl

**Wydawca:**

Wojewódzki Urząd Pracy  
65-036 Zielona Góra  
ul. Wyspiańskiego 15  
tel. 68 456 56 10



Wojewódzki Urząd Pracy  
w Zielonej Górze

Zespół redakcyjny tworzą rzecznik prasowy  
Małgorzata Kordoń oraz pracownicy WUP

[www.wup.zgora.pl](http://www.wup.zgora.pl)

**Druk:**  
Drukarnia LIGATURA  
65-119 Zielona Góra,  
ul. Sulechowska 4a  
[www.ligatura.com.pl](http://www.ligatura.com.pl)