

Biuletyn Informacyjny

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze



nr 1/2007

ISSN 1734-5375

kwartalnik • wydawnictwo bezpłatne



**Zapraszamy na szkolenia i warsztaty do
Centrów Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej**



Spis treści:



Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze
ul. Wyspiańskiego 15
65-036 Zielona Góra
tel.: (+48)(068) 456 56 56
fax: (+48)(068) 327 01 11
e-mail: wup@wup.zgora.pl
www.wup.zgora.pl



Centrum Informacji
i Planowania
Kariery Zawodowej
w Zielonej Górze
ul. Wyspiańskiego 15
65-036 Zielona Góra
tel.: (+48)(068) 456 56 32
e-mail: cizzzg@wup.zgora.pl



Centrum Informacji
i Planowania
Kariery Zawodowej
Zielona G—ra
Filia w Nowej Soli
ul. Piłsudskiego 65
67-100 Nowa Sól
tel.: (+48)(068) 458 88 89
tel./fax: (+48)(068) 458 88 88
e-mail: zinociz@praca.gov.pl

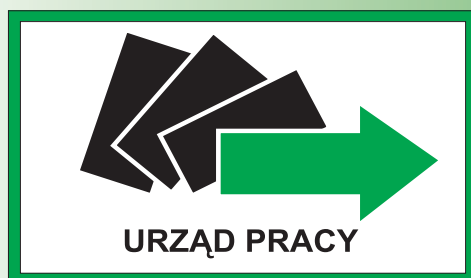


Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze
Filia w Gorzowie Wlkp.
ul. Szwoleżerów 18
66-400 Gorzów Wlkp.
tel.: (+48)(095) 720 70 14
tel./fax: (+48)(095) 722 38 68
e-mail: ziwugo@praca.gov.pl

<i>Wydarzenia w skrócie</i>	<i>3</i>
<i>Audyt wewnętrzny w nowym okresie programowania UE</i>	<i>5</i>
<i>Polsko-niemieckie seminarium służb zatrudnienia</i>	<i>7</i>
<i>Co szósty mieszkaniec lubuskiego jest osobą niepełnosprawną</i>	<i>8</i>
<i>Priorytety polityki zatrudnienia</i>	<i>9</i>
<i>Poza tradycyjnymi godzinami pracy</i>	<i>10</i>
<i>Promocja Europejskiego Funduszu Społecznego</i>	<i>11</i>
<i>Podnoszenie kwalifikacji zawodowych</i>	<i>12</i>
<i>Przeciw długotrwałemu bezrobociu</i>	<i>13</i>
<i>Spółdzielnie socjalne w „kapitale ludzkim”</i>	<i>13</i>
<i>Poradnictwo zawodowe</i>	<i>14</i>



Centrum Informacji
i Planowania
Kariery Zawodowej
w Gorzowie Wlkp.
ul. Ściegiennego 17
66-400 Gorzów Wlkp.
tel.: (+48)(095) 724 04 84
tel.: (+48)(095) 722 80 25
tel./fax: (+48)(095) 722 46 61
e-mail: gowuciz@praca.gov.pl



Redakcja:

Wojewódzki Urząd Pracy
65-036 Zielona Góra
ul. Wyspiańskiego 15
tel. 068 4565623
e-mail: wup@wup.zgora.pl
rzecznik@wup.zgora.pl

Zespół redakcyjny tworzą
rzecznik prasowy
Małgorzata Kordoń
oraz pracownicy WUP

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy
65-036 Zielona Góra
ul. Wyspiańskiego 15
tel. 068 4565610

Druk:

EXPOL P. Rybiński i J. Dąbek Sp.J.
87-800 Włocławek, ul. Brzeska 4
tel./fax 054 232 37 23
e-mail: sekretariat@expol.home.pl
www.expol.home.pl

Wydarzenia w skrócie

LIKWIDACJA GCI - władze Nowego Miasteczka podjęły decyzję o likwidacji Gminnego Centrum Informacji. Uznano, że nakłady finansowe, które ponosi gmina na aktywizację osób bezrobotnych i ich zatrudnianie nie przynoszą spodziewanych efektów.

W drugim półroczu 2006 r. z usług GCI skorzystało 1000 osób, w tym 31 bezrobotnych. Blisko połowa korzystała z bezpłatnego dostępu do internetu i ofert pracy. Części petentom pomagano redagować CV i listy motywacyjne. 10 osób znalazło zatrudnienie dzięki tej placówce. W GCI zatrudnione były dwie osoby bezrobotne w ramach umów o pracę interwencyjne.

SZKOLENIE DLA KURATORÓW SĄDOWYCH - 24 stycznia br. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy zakończyło się trzydniowe szkolenie dla kuratorów sądowych pod hasłem „Jak pracować z osobą długotrwale bezrobotną”. Wzięło w nim udział ośmiu kuratorów sądowych z Sądu Rejonowego w Zielonej Górze. Pracowali oni z psychologiem, doradcami zawodowymi oraz z doradcami Eures. Prowadzący szkolenie chcieli przybliżyć kuratorom „sylwetkę” osoby pozostającej długo bez pracy. Zapoznano kuratorów z tym, co mogą zrobić dla bezrobotnych w sprawach rejestracji, zatrudnienia, udziału w programach wsparcia, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, itp. Kuratorzy najbardziej interesowali się przepisami wynikającymi z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

KURS DLA LIDERÓW KLUBÓW PRACY



Uczestnicy i osoby prowadzące warsztaty

- w dniach 24 – 26 stycznia br. odbyło się szkolenie dla liderów klubów pracy przygotowujące ich do prowadzenia zajęć z osobami bezrobotnymi. Ten intensywny kurs przygotowało Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Zielonej Górze dla 17 liderów z kilku miast reprezentujących Biuro Aktywizacji Bezrobotnych Caritas Diecezji Zielonogórsko – Gorzowskiej.

Osoby te zostały przygotowane do prowadzenia trzytygodniowych zajęć z bezrobotnymi. Poznawali metodykę pracy w klubie, reakcje pracowników na utratę pracy, zanalizowali niepowodzenia w poszukiwaniu pracy. Uczyli się odkrywania własnych umiejętności i możliwości. Ponadto zostali zapoznani z rynkiem pracy, ze sprawami związanymi z uruchomieniem działalności gospodarczej oraz sprawdzaniem, czy dana osoba nadaje się do prowadzenia biznesu. Uczestnicy szkolenia uczyli się również tworzyć dokumenty aplikacyjne, wyszukiwać ofert pracy, przygotowywać do rozmów z pracodawcą i na zakończenie, gdy poszukiwania zakończą się sukcesem – jak funkcjonować w nowej pracy.

PO POŻARZE BAZARU W SŁUBICACH - WUP zorganizował wsparcie psychologiczne i doradztwo zawodowe dla osób, które ucierpiały w wyniku pożaru bazaru w Słubicach na początku br.

W dniach od 12 do 15 lutego br. w Słubicach odbyły się dla nich warsztaty psychologiczne i spotkania z doradcami zawodowymi z Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej z Gorzowa i Zielonej Góry. Utrata pracy, i to w tak tragicznych okolicznościach, związana w tym przypadku, z dużymi startami materialnymi, była ogromnym ciosem dla ludzi.

SPOTKANIA INFORMACYJNE

- 8 lutego br. w Zielonej Górze i dzień później w Gorzowie odbyły się spotkania informacyjne przedstawicieli WUP z pracownikami akademickich



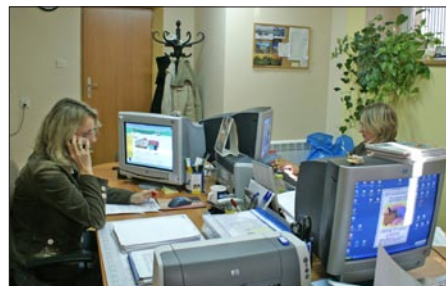
Rozmawiano o współpracy i potrzebach szkoleniowych pracowników

biur karier, gminnych centrów informacji oraz mobilnych centrów informacji zawodowej OHP.

Pracownicy tych instytucji zostali poinformowani o rynku pracy województwa lubuskiego, europejskiej sieci zatrudnienia EURES i służbie zastępczej. Rozmawiano także o współpracy i potrzebach szkoleniowych pracowników tych instytucji.

PRACA ZA GRANICĄ - informujemy, że Oddział Pośrednictwa Pracy Krajowego i Zagranicznego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze zmienił miejsce przyjmowania interesantów.

Oddział ten przeniósł się z budynku przy ul. Wyspiańskiego 13, do budynku Wojewódzkiego Urzędu Pracy, czyli Wyspiańskiego 15. Obecnie, informacje w sprawach pośrednictwa pracy, można uzyskać w pokoju 03 (na parterze schodami w dół) i pod numerem telefonu (0 68) 4565622.



Pracownice w nowym miejscu

SAMOZATRUDNIENI MOGĄ UCZESTNICZYĆ W SZKOLENIACH - osoby te były najczęściej zainteresowane podnoszeniem swoich kwalifikacji, głównie nauką języków obcych. Jednak obowiązująca w Uzupełnieniu ZPORR definicja osób pracujących nie pozwalała kwalifi-

kować osób samozatrudnionych do projektów działań 2.1 i 2.4, z wyjątkiem lekarzy, dentystów, pielęgniarów i położnych.

Osoby samozatrudnione czuły się pokrzywdzone i kierowały w tej sprawie pisma do Ministerstwa Rozwoju Regionalnego. Uznano ich rację, mając na uwadze zasadę równego traktowania wszystkich potencjalnych beneficjentów ostatecznych. Tak więc osoby pracujące na własny rachunek (na wyłączność dla jednego pracodawcy) będą mogły brać udział w projektach działań 2.1, i 2.4 ZPORR.

PIERWSZE POSIEDZENIE WOJEWÓDZKIEJ RADY ZATRUDNIENIA - 15 lutego br. odbyło się pierwsze w tym roku, posiedzenie Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia. Prowadził je przewodniczący WRZ Jerzy Stawski. Uczestniczył w nim także członek Zarządu Województwa Lubuskiego Andrzej Szablewski. Członkowie rady zapoznali się ze stanem prac nad Regionalnym Planem Działania na Rzecz Zatrudnienia na rok 2007, z sytuacją na rynku pracy w 2006 roku, z informacjami na temat wykorzystania środków Funduszu Pracy oraz stanem realizacji programów unijnych.

Członkowie rady zaopiniowali projekty uchwał dla Sejmiku w sprawach określenia kryteriów podziału pieniędzy z Funduszu Pracy, algorytmu tego podziału oraz ustalenia kwot środków FP na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz fakultatywnych zadań a także w sprawie przeznaczenia środków z FP będących w dyspozycji samorządu województwa.



Posiedzenie prowadził Jerzy Stawski (stoi), przewodniczący Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia, obok siedzi dyrektor WUP Kazimierz Piątek i członek Zarządu Województwa Lubuskiego Andrzej Szablewski

ZATRUDNIJ NIEWIDOMEGO - Polski Związek Niewidomych ruszył w marcu z giełdą pracy realizując projekt pt.: „Punkt informacji i promocji zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących”. Jest on współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Celem projektu jest prowadzenie i rozszerzenie działań statutowych Polskiego Związku Niewidomych służących aktywizacji zawodowej osób z uszkodzonym narządem wzroku. Na stronie internetowej www.efs.pzn.org.pl znajduje się obszerna informacja na ten temat.

KONFERENCJA MIĘDZYNARODOWA Z LUBUSKIM AKCENTEM - 20 marca br. odbyła się międzynarodowa konferencja pt.: „Wspieranie budowania partnerstwa EURES transgranicznego na pograniczu czesko – niemiecko – polskim poprzez określanie przepływów finansowych formalnego partnerstwa transgranicznego EURES – T. Organizatorem konferencji był Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu. Natomiast lubuskim akcentem – wystąpienie Grzegorza Piątki, audytora wewnętrznego WUP w Zielonej Górze, który przedstawił analizę ram prawnych i stosowanych praktyk krajowych przepływów finansowych w aspekcie ich wykorzystania do finansowania operacji związanych z EURES.

Konferencja była poświęcona powstającemu partnerstwu w ramach EURES - T na pograniczu Czech, Niemiec i Polski. Przedstawiono także doświadczenia funkcjonujących już partnerstw transgranicznych na terenie Niemiec.

TARGI EDUKACYJNE - 21 i 22 marca br. trwały w Zielonej Górze V Lubuskie Targi Edukacyjne Absolwent 2007. Wojewódzki Urząd Pracy był jednym z 60 wystawców.

Po raz kolejny mieliśmy okazję zaprezentować naszą ofertę osobom, które rozpoczynają życie zawodowe, bezrobotnym i poszukującym pracy. Radami służyli doradcy zawodowi działającego w WUP, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.



Stoisko Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Porad udzielały doradczynie zawodowe: (od prawej) Beata Kluj i Anna Zaomska. W środku stoi dyrektor WUP Kazimierz Piątek. Od lewej praktykantka, studentka Joanna Ławnikowska

Cała impreza miała na celu zapoznanie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych z możliwościami dalszego kształcenia i rozwoju, a także była skierowana do osób chcących podjąć lub zmienić pracę oraz rozpocząć działalność gospodarczą

GŁÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY - opublikował oficjalne dane dotyczące monitoringu rynku pracy w Polsce. W stosunku do stycznia spadek bezrobocia odnotowały wszystkie województwa, ale największy był w województwach: dolnośląskim o 2,2 proc. i lubuskim o 1,9 proc.

W lutym 2007 roku odnotowano spadek liczby bezrobotnych oraz stopy bezrobocia. Liczba zarejestrowanych osób bez pracy w kraju wyniosła 2331,1 tys. osób i była niższa niż w styczniu o 34,7 tys. osób. Stopa bezrobocia wyniosła w lutym 2007 roku 14,9 proc. wobec 15,1 proc. w styczniu. W lutym 2006 roku stopa ta wyniosła 18, proc.

W Lubuskiem w lutym br. zarejestrowanych było 73.664. W stosunku do stycznia br. - o 1.316 osób mniej. Analogicznie do lutego 2006 r. bezrobotnych jest mniej o blisko 20 tys. osób.

W lutym br. odnotowaliśmy największy w kraju napływ bezrobotnych do urzędów pracy, ale też największy odpływ, co świadczy o dużym ożywieniu na rynku pracy.

W styczniu br. w województwie lubuskim stopa bezrobocia wynosiła 19,6 proc., w lutym 19,3 proc.

(mak)



Audyt wewnętrzny w nowym okresie programowania UE.



Audyt wewnętrzny jest działalnością oceniającą, zapewniającą i doradczą, nakierowaną na wnoszenie wartości dodanej, usprawnianie procesów kontroli i zarządzania ryzykiem oraz nadzoru zarządczego¹. Został wypracowany w środowisku biznesowym.

Powinien być prowadzony zgodnie z międzynarodowymi standardami. Określają one wymogi w zakresie etyki, profesjonalizmu i niezależności. Odnoszą się także do metodologii planowania i realizacji audytu. Oceny, opinie i inne działania audytu muszą być niezależne i mieć solidne podstawy profesjonalne i etyczne. Audyt koncentruje się na podejściu systemowym. Podejście to nie ogranicza się do porównania stanu faktycznego z wymaganym i identyfikowania nieprawidłowości. Wartość dodana zawiera się w identyfikowaniu przyczyn nieprawidłowości, ocenie ryzyka związanego z nimi i rekomendowaniu działań ograniczających ich skutki.

Audyt i fundusze

Ze względu na swój wkład w poprawę jakości, wiarygodności i transparentności sektora biznesowego audyt wewnętrzny stopniowo jest wdrażany również w sektorze publicznym na całym świecie, w tym także w strukturach Komisji Europejskiej. W wyniku negocjacji związanych z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej² pojawił się również w polskim sektorze finansów publicznych. Audyt w planowaniu swoich działań

kieruje się wynikami analizy ryzyka. Celem takiego podejścia jest wykorzystanie zasobów audytu do realizacji priorytetowych zadań i formułowanie opinii o istotnych sprawach organizacji. Fundusze strukturalne Unii Europejskiej bez wątpienia są takim priorytetem. Administracja publiczna jest odpowiedzialna za właściwy nadzór i rozliczenie środków funduszy. Ważne jest również uzyskanie maksymalnej efektywności i skuteczności realizowanych programów. Realizacja celów polityki strukturalnej, stwarzanie szans i warunków rozwoju naszego społeczeństwa. W okresie programowania 2004 – 2006 audyt wewnętrzny został wpisany w strukturę wdrażania programów operacyjnych. Audytorzy badali zgodność i efektywność systemów zarządzania i kontroli, wiarygodność informacji finansowej, poprawność realizacji procedur programowych. Wyrażali opinie o kwalifikowalności wydatków, formułowali wnioski i zalecenia wspierając jakość zarządzania ryzykiem i skuteczność kontroli. Wartość dodana była jednak wnoszona przede wszystkim do poszczególnych jednostek, w których audytorzy funkcjonowali. Kierownictwo, personel operacyjny, audytorzy wewnętrzni, projektodawcy i beneficjenci współtworząc system wdrażania wypracowali wiele płaszczyzn współpracy.

W nowym prawie unijnym.

W nowym okresie programowania należy wykorzystać te doświadczenia. Unijne regulacje dotyczących systemu zarządzania i kontroli funduszy strukturalnych³ również zachęcają do korzystania z tych doświadczeń. Przedstawiają system audytu jako zintegrowane narzędzie wspierające jakość wdrażania programów opera-

cyjnych. Ustanowienie w strukturze wdrażania programów instytucji audytowej odpowiedzialnej m.in.⁴ za zapewnienie:

- prowadzenia audytów weryfikujących skuteczność funkcjonowania systemu zarządzania i kontroli programów operacyjnych,

- prowadzenia audytów operacji na podstawie stosownej próby w celu weryfikacji zadeklarowanych wydatków,

wskazuje na dążenie do ujednolicenia i skoordynowania działań audytowych. Dążenie do skumulowania efektów wszystkich audytów przeprowadzanych w programach operacyjnych. Audyt ma wspierać nie tylko poszczególne jednostki, ale cały system wdrażania. Instytucja audytowa jest zobowiązana do przedstawiania Komisji Europejskiej strategii audytu, obejmującej m.in. katalog podmiotów przeprowadzających audyty, stosowaną metodologię oraz rozplanowanie audytów⁵. Instytucja audytowa musi też zapewnić, że czynności audytowe będą wykonywane zgodnie z uznanymi w skali międzynarodowej standardami audytu⁶. Te wymogi wpisują się we wspomniane już wcześniej systemowe, planowe i standaryzowane podejście do audytu.

Audyt wewnętrzny w strategii

Zgodnie z projektem Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia⁷ dla wszystkich programów operacyjnych funkcje Instytucji Audytowej pełnił będzie Generalny Inspektor Kontroli Skarbowej. Czy audyt wewnętrzny może być użytecznym elementem strategii audytowej? Jestem przekonany, że tak. Przede wszystkim przez wkład w weryfikację zgodności i skuteczności systemu zarządzania i kontroli. Skumulowanie wartości dodanej prowadzonych w całym systemie wdrażania audytów wymaga koordynacji realizowanej z uwzględnieniem standardów. Koordynacja ta może przyjąć formę wspólnej anali-

³ Rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006 z dnia 11 lipca 2006 r. ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności i uchylające rozporządzenie (WE) nr 1260/1999 (Dz.U.UE L z dnia 31 lipca 2006 r.), Rozporządzenie Rady (WE) nr 1828/2006 z dnia 8 grudnia 2006 r. ustanawiające szczegółowe zasady wykonania rozporządzenia Rady (WE) nr 1083/2006 ustanawiającego przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności oraz rozporządzenia (WE) nr 1080/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, (Dz.U.UE L z dnia 27 grudnia 2006 r.)

¹ Na podstawie definicji zawartych w Międzynarodowych Standardach Profesjonalnej Praktyki Audytu Wewnętrznego (MSPPAW) IIA (The Institute of Internal Auditors) www.theiia.org

² Obszar negocjacyjny 28 – Kontrola finansowa.

⁴ Na podstawie art. 62 ust. 1 lit a i b rozporządzenia (WE) 1083/2006,

⁵ Na podstawie art. 62 ust. 1 lit c rozporządzenia (WE) 1083/2006,

⁶ Na podstawie art. 62 ust. 2 rozporządzenia (WE) 1083/2006,

⁷ Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie – dokument określający kierunki wsparcia oraz ramowe warunki i zasady korzystania z funduszy strukturalnych i funduszu spójności, zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 29 listopada 2006 r.

zy ryzyka i interpretacji jej wyników w jednostkach uczestniczących we wdrażaniu pomocy. Standaryzacji programów, metod realizacji i komunikowania wyników audytów dotyczących środków unijnych.

Aby audyt wewnętrzny mógł stać się integralnym elementem strategii audytu Instytucja Audytowa powinna wspierać jego jakość m.in. w zakresie zdolności operacyjnych, kwalifikacji audytorów czy niezależności⁸. Są to jednak przecież podstawowe standardy audytu wewnętrznego a ich wsparcie przyczyni się do polepszenia jakości całości procesów audytu wewnętrznego. Profesjonalna i niezależna opinia audytu wewnętrznego oparta o standaryzowane podejście metodologiczne będzie stanowić istotny element oceny niezawodności systemu zarządzania i kontroli. Jest to związane bezpośrednio z wymaganym poziomem ufności przy audycie operacji, który może wahać się w przedziale od 60 do 90 %⁹. Niska ocena niezawodności systemu przekłada się na zwiększenie liczebności próby projektów poddawanych ocenie w ramach audytu operacji i istotne zwiększenie nakładów związanych z tym audytem.

daniem audytu wewnętrznego jest wspieranie jednostki, w której audyt jest wykonywany. Absorpcja funduszy unijnych to z pewnością priorytet w wielu jednostkach. Konieczne będzie zatem przeprowadzanie zadań oceniających prawidłowość poszczególnych procesów. Przyznawania pomocy, kontraktowania projektów, realizacji wydatków, ewidencji i dokumentowania operacji finansowych i merytorycznych. Audyt wewnętrzny będzie miał również istotne obowiązki w jednostkach, które będą beneficjentami pomocy. Powinny się one zaczynać się od oceny przygotowania jednostki do pozyskiwania środków i zarządzania nimi. Na tym etapie audytorzy dokonują oceny zgodności zaprojektowanego systemu zarządzania projektami z wymogami prawa. Oceniają także jego racjonalność i zgodność ze standardami oraz praktyką zarządzania projektami. Następnie podczas realizacji projektów oceniana jest skuteczność systemu. W tej fazie nakładają się na siebie narzędzia różnych form audytu a w szczególności audytu:

o zgodności, gdzie ocenie podlega spełnienie wymogów prawa i wytycznych,

korzysta ona z funduszy unijnych oraz wielu innych warunków, które audytorzy muszą zidentyfikować planując swoją działalność. Działalność, która musi wspomagać kierownictwo jednostek w dążeniu do osiągania wytyczonych celów.

Wiarygodność i perspektywy wykorzystania

Korzystając z wyników prac audytu wewnętrznego trzeba zawsze pamiętać, że ich wiarygodność jest bezpośrednio powiązana ze stosowaniem standardów. W szczególności etyki, profesjonalizmu i niezależności. Znaczenie etyki i profesjonalizmu jest powszechnie dostrzegane i akceptowane. Wiele problemów budzi jednak definiowanie niezależności. Standardy definiują niezależność m.in. jako brak zaangażowania w działalność operacyjną poddawaną ocenie¹⁰. W każdym szczególnym przypadku kierownictwo jednostki i audytorzy muszą odpowiedzieć sobie na pytanie jak definiować niezależność. Z pewnością audytorzy wewnętrzni nie powinni być bezpośrednio zaangażowani w proces powstawania decyzji operacyjnych. Audyt nie powinien również być traktowany jak kontrola operacyjna wkomponowana w system zarządzania. W takim przypadku wyrażane w późniejszym okresie oceny audytorskie dotyczące tego systemu są niewiarygodne. Ujawnienie naruszenia standardów podczas wykonywania działań audytorskich może skutkować odrzuceniem wyników audytu przez krajowe lub unijne instytucje nadzorujące. Jest to równoznaczne z zaprzepaszczeniem całego wysiłku zarówno audytorów jak i jednostek audytowanych.

Dotychczasowe doświadczenia wskazują na coraz szerszy zakres wykorzystywania audytu wewnętrznego do wspierania jakości systemu zarządzania funduszami strukturalnymi. Dla okresu programowania 2007 – 2013 nie jest on jeszcze ostatecznie zdefiniowany. Z pewnością możliwości są szerokie. Od zarządzających systemami i jednostkami oraz od zaangażowania audytorów będzie zależało jak możliwości te będą przekładać się na efekty.

Grzegorz Piątek, CIA
Audytor Wewnętrzny
Świadectwo Ministra Finansów
nr 127/2004

Inne zadania

Czy audyt wewnętrzny w okresie programowania 2007 – 2013 powinien angażować się wyłącznie we współpracę w realizacji strategii audytu? Z pewnością nie. Współpraca oraz wzajemne wspieranie efektywności i skuteczności działań audytu zewnętrznego i wewnętrznego jest bardzo istotne. Nie powinniśmy jednak zapominać, że głównym za-

o finansowego, gdzie badana jest kompletność, rzetelność i terminowość informacji finansowej,

o efektywności, gdzie badane są wskaźniki realizacji celów projektu i oceniane ryzyko niepowodzenia projektu,

o bezpieczeństwa, gdzie ocenia się zabezpieczenie dokumentacji, systemów informatycznych, materialnych zasobów projektu.

Tam gdzie to właściwe audytorzy mogą również wykonywać czynności doradcze przedstawiając korzyści i zagrożenia wynikające z różnych wariantów postępowania. Ten swoisty audyt mix musi być dostosowany do rodzaju jednostki, zakresu w jakim

⁸ Na podstawie art. 62 ust. 3 rozporządzenia (WE) 1083/2006, oraz art. 23 rozporządzenia (WE) 1828/2006,

⁹ Na podstawie załącznika nr IV do rozporządzenia (WE) 1828/2006

¹⁰ Na podstawie Standardu 1100 – Niezależność i obiektywizm - MSPPAW IIA

Polsko-niemieckie seminarium służb zatrudnienia

26 marca br. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy odbyło się seminarium poświęcone wymianie doświadczeń służb zatrudnienia województwa lubuskiego i Brandenburgii.

Z Niemiec przyjechali przedstawiciele kilku urzędów pracy z regionu Brandenburgia. Stronę polską reprezentowali pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, ZUS, Urzędu Skarbowego w Zielonej Górze oraz powiatowych urzędów pracy, w tym dyrektorzy dwóch największych w Lubuskiem instytucji - w Zielonej Górze i Gorzowie.

Zebranych przywitał wicedyrektor WUP **Waldemar Halasz**, który przypomniał, że ścisła współpraca, dotycząca wejścia Polski do UE, między Brandenburgią i Lubuskiem datuje się od 2003 r. Między innymi jej efektem było

przygotowanie kadr urzędów pracy do absorpcji środków unijnych. – To dzięki tej współpracy udało się zagospodarować sto proc. środków z EFS, przyznanych województwu w budżecie 2004 - 2006 – mówił W. Halasz. Wspomniał też o nowym okresie programowania. Niemcy, z dużym zainteresowaniem, wysłuchali **Jana Kaniuka** naczelnika wydziału ds. rynku pracy, który przedstawił im analizę tego rynku i bezrobocia w województwie lubuskim w 2006 roku. Ciekawe było dla nich także wystąpienie przedstawicielki ZUS **Jadwigi Jarewicz**, która przekazała informacje na temat ubezpieczeń pracowników krajów EOG i nie unijnych, przebywających na terenie Polski.

Analizę ram prawnych i stosowanych praktyk krajowych przepływów finansowych w aspekcie ich wykorzystania do

finansowania operacji związanych z EURES przedstawił **Grzegorz Piątak**, audytor WUP. O metodach analiz zawodów deficytowych i nadwyżkowych mówiła **Dorota Talarczyk**, kierownik oddziału informacji i analiz. Natomiast **Elżbieta Drewka –Dobrestein**, zastępczyni przewodniczącego zarządu Regionu Zielonogórskiego NSZZ „Solidarność” i jednocześnie wiceprzewodnicząca Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia mówiła o udziale związku zawodowego w aktywnej polityce społecznej. **Jarosław Bezaniuk** z Urzędu Skarbowego przedstawił gościom problem podatków od osób fizycznych w związku z zatrudnieniem w krajach UE. Na koniec **Joanna Osetek**, doradca EURES, przekazała informacje z działalności EURES w województwie lubuskim.

(mak)



Niemieccy przedstawiciele służb zatrudnienia otrzymali bardzo dużo informacji, którymi byli nimi żywo zainteresowani, o czym świadczyło wiele zadawanych pytań.

Co szósty mieszkaniec lubuskiego jest osobą niepełnosprawną.



Osoby niepełnosprawne stanowią szczególną grupę społeczną. W każdym społeczeństwie istnieje pewien odsetek ludzi, którzy z powodu czynników dziedzicznych, wrodzonych, w wyniku chorób, wypadków lub nieprawidłowych warunków życia nie posiadają pełnej sprawności fizycznej lub psychicznej.

Główną przyczyną tego zjawiska – bez wchodzenia w szczegóły – są bez wątpienia przemiany cywilizacyjne. Dlatego uważa się, że niepełnosprawność jest jednym z głównych problemów społecznych rozwiniętych krajów współczesnego świata.

W rozwiniętych gospodarczo krajach Unii Europejskiej około 15% populacji to osoby niepełnosprawne. Według narodowego spisu powszechnego przeprowadzonego w 2002 r., liczba osób niepełnosprawnych w Polsce to prawie 5,5 miliona osób, co stanowiło 14,3% ludności kraju. Oznacza to, że co siódmy mieszkaniec naszego kraju jest osobą niepełnosprawną lub za taką się uważa. W województwie lubuskim według tego spisu, ogólna liczba niepełnosprawnych wynosiła 172,9 tys. osób, co stanowiło 17,1% ludności województwa. Tak więc co szósty mieszkaniec lubuskiego jest osobą niepełnosprawną.

Niepełnosprawność dla każdego człowieka pociąga za sobą wiele konsekwencji i związanych z nimi problemów poczynając od medycznych, psychologicznych, społecznych, a kończąc na zawodowych. Z powodu niepełnosprawności warunki życia osoby niepełnosprawnej ulegają zwykle pogorszeniu na skutek ich izolacji i dyskryminacji między innymi w dziedzinie

zatrudnienia. Bowiem aby osoby niepełnosprawne trafiły na otwarty rynek pracy muszą być bardzo samodzielne. Dodatkowo tylko niewielka część pracodawców wyraża zainteresowanie zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Wprawdzie przełamanie tej niechęci jest możliwe, ale wymaga to stabilności prawa. Tymczasem ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych była zmieniana już prawie 40 razy, i to nie zawsze z korzyścią dla tych osób. Dodatkowymi czynnikami, które utrudniają zdobycie przez niepełnosprawnych zatrudnienia to względnie niski poziom posiadanych kwalifikacji zawodowych i mała aktywność na rynku pracy oraz dodatkowo funkcjonujące społeczne stereotypy i uprzedzenia.

Ponad 34% pracujących niepełnosprawnych posiada wykształcenie gimnazjalne i poniżej, prawie 37% ma wykształcenie zasadnicze zawodowe, co nie zapewnia korzystnej sytuacji na rynku pracy nawet dla osób w pełni sprawnych. Większość pracujących to osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności i osoby o trwałej niepełnosprawności. Ponad 88% pracujących charakteryzuje się ograniczoną sprawnością fizyczną, najczęściej z powodu uszkodzenia narządów ruchu, schorzeń układu krążenia i schorzeń neurologicznych. Ograniczenia w sprawności umysłowej lub psychicznej, a zwłaszcza w połączeniu z ograniczoną sprawnością fizyczną, minimalizują szansę znalezienia pracy. Pewnym zagrożeniem dla możliwości dalszego wykonywania pracy przez osoby niepełnosprawne jest to, że ponad połowa z nich liczy się z możliwością pogłębienia się obecnego stanu niesprawności.

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest w znacznym stopniu uzależniona od polityki rządu, która często bywa zmienna i mało stabilna. Decyzje władz państwowych, podejmowane na przestrzeni ostatnich kilku lat, doprowadziły do stopniowej likwidacji części ulg, dotacji i zwolnień podatkowych dla zakładów pracy zatrudniających niepełnosprawnych, kurcząc tym samym rynek pracy niepełnosprawnych w wyniku malejącego zainteresowania ich zatrudnianiem. Dlatego nie ma się co dziwić, że w rejestrach bezrobotnych sukcesywnie, od paru lat, rośnie udział osób niepełnosprawnych. W województwie lubuskim, do końca

ca 2001 r., stanowili oni 1,3% ogólnej liczby. Pięć lat później (na koniec 2006 r.) bezrobotni niepełnosprawni w liczbie 2788 osób to już 3,8% ogółu bezrobotnych, a w lutym 2007 r. stanowili oni 4,0% zarejestrowanych bezrobotnych. Najwięcej zarejestrowanych niepełnosprawnych bezrobotnych odnotowano w powiecie gorzowskim (grodzkim), gdzie 6,0% bezrobotnych to osoby niepełnosprawne, najmniej w powiecie świebodzińskim – 2,0% bezrobotnych to osoby niepełnosprawne. W 2006 r., w lubuskim, dla osób niepełnosprawnych zgłoszono 769 ofert pracy, co stanowiło zaledwie 1,5% ogółu ofert. W tym samym roku, w „napływie” do rejestrów bezrobotnych, niepełnosprawni stanowili 4,2%, a w „odpływie” z bezrobocia stanowili oni tylko 3,9% ogółu bezrobotnych. Niepełnosprawni są zaliczani do grupy bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, ale właśnie im oraz bezrobotnym powyżej 50 roku życia i bezrobotnym bez kwalifikacji zawodowych szczególnie trudno znaleźć pracę. Dlatego ich udział w rejestrach bezrobotnych nieustannie rośnie, pomimo poprawy sytuacji na rynku pracy. Bez podjęcia bardziej kompleksowych działań na rzecz osób niepełnosprawnych, ich sytuacja na rynku pracy będzie się z biegiem czasu tylko pogarszać.

Wśród bezrobotnych niepełnosprawnych dominują osoby z upośledzeniem narządu ruchu (33,7%), chorobami układu oddechowego i krążenia (8,7%), chorobami narządu wzroku (7,8%) i chorobami neurologicznymi (7,6%). Najwięcej z nich legitymuje się wykształceniem gimnazjalnym i poniżej 36,6% oraz zasadniczym zawodowym – 32,9%, najmniej jest osób z wykształceniem wyższym – 2,7%.

1097 zarejestrowanych osób niepełnosprawnych (39,3%) jest bez pracy powyżej 12 miesięcy. Prawie połowa zarejestrowanych bezrobotnych niepełnosprawnych jest w wieku 45 – 54 lat (1322 osoby). A przecież w tym wieku bardzo duże trudności ze znalezieniem pracy mają również osoby w pełni sprawne.

Mirosław Nowinka
Wydział ds. Rynku Pracy,
Informacji i Analiz

Priorytety polityki zatrudnienia



Za prezydialnym stołem miejsce znaleźli: (od lewej) wicedyrektor WUP Edward Kraszewski, przewodniczący WRZ Jerzy Stawiński, dyrektor WUP Kazimierz Piątak, wicemarszałek Elżbieta Płonka oraz prof. Zdzisław Wołk.

30 marca br. odbyło się seminarium podsumowujące konsultacje społeczne projektu Regionalnego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia na rok 2007 dla województwa lubuskiego.

W seminarium udział wzięli wicemarszałek **Elżbieta Płonka**, przewodniczący Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia **Jerzy Stawski**, członkowie WRZ, dyrektorzy powiatowych urzędów

pracy oraz przedstawiciele instytucji biorących udział w konsultacjach.

Przygotowanie Regionalnego Planu Działania na Rzecz Zatrudnienia jest ustawowym obowiązkiem spoczywającym na samorządzie województwa. W grudniu 2006 roku Zarząd Województwa Lubuskiego przyjął założenia do konstrukcji tego rocznego Planu Działania. Opierając się na nich, specjalnie do tego powołany

zespół, przygotował wstępny projekt, który został poddany stosownym konsultacjom społecznym.

Projekt przedstawił dyrektor WUP **Kazimierz Piątak**. Składa się on z trzech priorytetów:

1. Przyciągnięcie na rynek pracy i zatrzymanie na nim większej liczby osób, zwiększenie podaży pracy;
2. Zwiększenie zdolności dostosowawczej pracowników i przedsiębiorstw;
3. Zwiększenie inwestycji w kapitał ludzki poprzez lepszą edukację i poprawę umiejętności.

Wyniki konsultacji społecznych przedstawił wicedyrektor WUP **Edward Kraszewski**. W roli eksperta wystąpił prof. dr hab. **Zdzisław Wołk**, który ocenił projekt. W sprawie projektu i problemów związanych z polityką zatrudnienia głos zabrała wicemarszałek **Elżbieta Płonka**. W dyskusji zabrało głos kilka osób.



Zaintersowani otrzymali materiały podsumowujące konsultacje społeczne

(mak)

Poza tradycyjnymi godzinami pracy

W krajach Europy Zachodniej elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy zaczęły odgrywać dużą rolę już w latach 70 i 80. Krajowy rynek pracy całkiem niedawno zaznajomił się z pojęciem elastyczności zatrudnienia.

Zasadniczy wpływ na rozwój elastycznych form zatrudnienia ma postępująca globalizacja, konkurencyjność w gospodarce, a także systemy informatyczne stwarzające nowe możliwości organizowania i uelastyczniania pracy, a także jej czasu.

Zmniejsza się liczba ludności oznaczająca zwiększoną konkurencję o najlepszy personel. Od pewnego czasu Polacy zwracają coraz większą uwagę na równowagę między pracą a życiem osobistym. Młodzi ludzie starają się łączyć pracę ze studiami

• **Work – sharing** (podział pracy) - jest to popularny w Europie sposób obniżenia kosztów pracy w przypadku kryzysu firmy. Polega na tym, że grupa pracowników godzi się na redukcję ich godzin pracy. Praca zostaje w ten sposób podzielona między większą liczbę osób. Work – sharing ma charakter przejściowy. Jest stosowany do momentu, gdy sytuacja pracodawcy poprawi się do tego stopnia, że pracownicy będą mogli powrócić do systemu w pełnym wymiarze.

• **Praca przerywana** - pracownik zobowiązany jest wykonywać pracę w pewnych okresach, które przeplatają się z okresami niewykonywania jej. Pracodawca stosuje ten rodzaj pracy najczęściej wówczas, gdy z góry wie, kiedy będzie potrze-

public relations, transport, czynności porządkowe. Podmioty te wykonują prace poprzez swoich pracowników (czyli są również pracodawcami). W tym celu pracownicy są delegowani do pracodawcy, który powierzył określone prace (usługodawca). W efekcie pracownicy jednego pracodawcy świadczą pracę u innego (usługobiorcy). Usługobiorca zachowuje uprawnienia kierownicze wobec swoich pracowników. Jest odpowiedzialny za prawidłowe wykonanie usług, z czego wynika też odpowiedzialność za pracowników. Podstawą wykonywania usługi jest umowa cywilnoprawna pomiędzy firmą zlecającą usługę a wykonawcą.

• **Wypożyczenie pracowników** - pracodawca wypożycza swoich stałych pracowników innym pracodawcom. Oddelegowanie do innego pracodawcy wiąże się z przeniesieniem na niego uprawnień kierowniczych. Ponośi on również ryzyko prawidłowego wykonania pracy. Pracodawca wypożyczający nie ponosi odpowiedzialności za pracę wypożyczonych pracowników.

• **Job – sharing (podział stanowiska pracy)** - dwóch lub więcej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy dzieli między siebie jedno stanowisko pracy. Najczęściej poszczególni pracownicy wykonują pracę tylko w niektóre dni tygodnia. Wynagrodzenie i inne świadczenia należne pracownikowi są dzielone proporcjonalnie.

• **Telepraca** - nie jest stosowana w Polsce na dużą skalę. Jednak w przyszłości wraz z upowszechnieniem się technologii informatycznej może być dla wielu firm sposobem na poprawę jakości i wydajności pracy, ale także zmianą sposobu organizacji i wykonywania zadań składających się na proces pracy.

• **Samozatrudnienie i inne umowy cywilnoprawne** - w Polsce coraz większe znaczenie ma samozatrudnienie zatrudnienie oparte na umowach cywilnoprawnych, a przede wszystkim wykonywanie pracy w ramach samozatrudnienia oraz umowy, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Samozatrudnienie polega na świadczeniu usług przez samodzielny podmiot prowadzący działalność gospodarczą. Samozatrudniony jest zatem przedsiębiorcą i nie stosuje się wobec niego prawa pracy, ale prawo cywilne. Dlatego też pracodawcy często namawiają pracowników do podejmowania i zgłaszania działalności gospodarczej.



albo zainteresowaniami. Starzenie ludności powoduje, że coraz większa liczba osób ma obowiązki opiekuńcze w stosunku do starszych. Większość kobiet mająca dzieci pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy. Znacząco zwiększa się liczba rodzin niepełnych. Ludzie pracują dłużej. Wzrasta więc zapotrzebowanie na usługi poza tradycyjnymi godzinami pracy.

Nietypowe formy pracy to nie tylko nowe sposoby świadczenia pracy. Zalicza się do nich często stosowane umowy na czas określony, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy i poprzez agencje pracy tymczasowej. Ze względu na ich popularność, można nawet stwierdzić, że zatrudnienie „typowe” staje się coraz mniej typowe.

Do najczęstszych form elastycznego zatrudnienia zaliczamy:

bował pracownika, czyli kiedy będą przypadały okresy wzmożonego popytu i jak długo będą one trwały.

• **Praca na wezwanie** - pracodawca może wezwać pracownika w każdym, dowolnie przez siebie wybranym momencie. Pracownik musi być całkowicie dyspozycyjny. Nie wie kiedy wypadną okresy wykonywania pracy i nie ma pewności, czy takie okresy w ogóle będą miały miejsce (natomiast przy pracy przerywanej okresy wykonywania pracy zawsze występują). Ten rodzaj pracy znajduje zastosowanie m.in. w handlu, hotelarstwie, turystyce.

• **Subkontrakt** - pracodawca pewne prace, które nie należą do zakresu jego działalności podstawowej powierza innym podmiotom do wykonania, np. obsługa informatyczna, ochrona mienia, doradztwo prawne,

Następnie taki drobny przedsiębiorca wykonuje usługi na rzecz dotychczasowego/niedosłusznego pracodawcy.

Zalety

Elastyczne formy zatrudnienia mają wiele zalet, zwłaszcza **dla pracodawców**. Wiążą się one z minimalizacją kosztów pracy, lepszym dostosowaniem stanu i struktury zatrudnienia do bieżących potrzeb firmy, łatwością rozwiązywania problemów zwolnień pracowników oraz pełniejszym wykorzystaniem potencjału pracy zatrudnionych. Kolejne korzyści to ograniczenie kosztów i nakładów na szkolenia, rekrutację, selekcję i dobór pracowników, możliwość wykonywania nietypowych, sporadycznych prac, a także ograniczenie rozmiaru świadczeń pracowniczych.

Zalety, które wynikają z tej formy zatrudnienia **dla pracowników** wiążą się ze wzrostem aktywizacji zatrudnienia osób, które ze względu na sytuację rodzinną, osobistą, stan

zdrowia nie mogą podjąć pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Zwiększa się zasób czasu wolnego dla osób, które nie traktują priorytetowo pracy zawodowej i chcą go przeznaczyć na wybrane cele. Istnieje możliwość zatrudnienia u więcej niż jednego pracodawcy. Wzrasta również szansa zatrudnienia w regionach wiejskich i o dużej stopie bezrobocia.

Wady

Wady elastycznych form zatrudnienia wiążą się z brakiem bezpieczeństwa zatrudnienia i obawa przed utratą środków do życia. A także brakiem skutecznej ochrony prawnej związanej z wynagrodzeniem za pracę oraz zapewnieniem ciągłości pracy wykonawcy. Ponadto pracownicy mają małe możliwości zrzeszania się, w środowisku pracy występuje słaba więź społeczna, pracownicy mają ograniczony dostęp do świadczeń socjalnych. Pracownicy mają ponadto ograniczone możliwo-

ści rozwoju poprzez system szkoleń pracowniczych. Występuje atomizacja stosunków pracy – izolacja i rozproszenie pracowników, postrzeganie działalności poprzez pryzmat własnej pracy oraz trudności w zarządzaniu związane zwłaszcza z merytoryczną i czasową koordynacją prac.

Jednak najistotniejszy jest fakt, iż rynek pracy zaczyna obfitować w coraz większy wachlarz form i sposobów zatrudnienia. Sposoby te korzystnie wpływają nie tylko na zmniejszenie bezrobocia, ale również na wybór zajęcia zgodnego z naszymi zainteresowaniami, potrzebami i możliwościami.

Jan Kaniuk
Naczelnik Wydziału
ds. Rynku Pracy,
Informacji i Analiz

Promocja Europejskiego Funduszu Społecznego



Europejski Fundusz Społeczny

Obowiązek prowadzenia działań informacyjnych i promocyjnych spoczywa na wszystkich instytucjach zaangażowanych we wdrażanie funduszy strukturalnych Unii Europejskiej.

W latach 2004-2006 Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze skutecznie przyczynił się do podniesienia świadomości opinii publicznej na temat możliwości korzystania ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz o zaletach wynikających z członkostwa we Wspólnocie.

Celem promocji było m.in. informowanie potencjalnych beneficjentów o możliwościach zgłaszania pomysłów na wykorzystanie unijnych pieniędzy oraz o obowiązujących procedurach. Zorganizowano 23 spotkania informacyjne dotyczące Zintegrowanego Programu Operacyjnego Roz-

woju Regionalnego oraz 11 szkoleń w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich. Uczestniczyło w nich łącznie 587 osób.

Zorganizowano również sześć konferencji, na których wymieniano doświadczenia, pokazywano dobre pomysły oraz prezentowano wyniki wdrażania EFS w województwie lubuskim. Przedstawiciele WUP uczestniczyli również w spotkaniach i konferencjach organizowanych przez inne podmioty, podczas których informowali o funduszu.

Ponadto WUP w Zielonej Górze zajął się przygotowaniem oraz dystrybucją ulotek, plakatów, publikacji i materiałów promocyjnych, przygotowaniem bieżących informacji dotyczących EFS na stronę internetową oraz informowaniem, za pomocą mass mediów opinii publicznej, o możliwościach aplikowania o środki w ramach SPO RZL i ZPORR, a także o osiągniętych rezultatach. Prowadzony był również w WUP punkt informacyjny. Udzielano informacji o Europejskim Funduszu Społecznym drogą elektroniczną, telefonicznie oraz zainteresowanym,

który przychodzili do biura.

Działania informacyjno-promocyjne realizowane przez WUP w Zielonej Górze wynikają z praktyki i doświadczenia instytucji wdrażającej. Są na bieżąco weryfikowane i ulepszone. W nowym okresie programowania funduszy całość interwencji EFS skupiona będzie w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki. Należy zatem podjąć zintensyfikowane działania mające na celu dotarcie do jak najszerszego grona potencjalnych projektodawców i zachęcenie ich do realizacji projektów. W znacznej mierze od skuteczności promocji i informowania zależy stopień wykorzystania dostępnych środków.



Agnieszka Wawryk-Grzelec
Wydział ds. Projektowania
i Obsługi
Formalno – Merytorycznej
Programów Europejskich

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych



Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, pełniący funkcję instytucji wdrażającej Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego, realizuje zadania wynikające z powierzonej mu roli i monitoruje wyniki działań.

„Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”

W ramach działania 2.1 wysokość alokacji przyznanej dla województwa lubuskiego na lata 2004-2006 na koniec 2006 roku wynosi ponad 11 mln 218 tys. zł. Podpisano 35 umów o dofinansowanie. W większości projekty skierowane są do osób pracujących, dorosłych, chcących z własnej woli podnieść swoje kwalifikacje zawodowe. Realizowane są również projekty skierowane do uczniów szkół ponadgimnazjalnych, do rolników i domowników oraz doradców rolniczych. Niektóre projekty zakładają badania rynku pracy. Prowadzone są szkolenia, kursy zawodowe, praktyki zawodowe itp.

Rezultaty: Udział w projektach rozpoczęło 6 656 osób. Kwalifikacje podniosły 3 993 osoby; ze szkoleń skorzystały 6 253 osoby; z praktyk zawodowych skorzystało 270 osób; z usług doradczych skorzystało 178 osób. W ramach projektów badawczych wsparciem objęto 579 instytucji, ukończono 12 badań/analiz, utworzono transfer sieci innowacji i wymiany informacji, bazy danych itp.

„Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa”

W ramach działania 2.3 alokacja finansowana wyniosła ponad 3 mln 291 tys. zł. Podpisano 8 umów o dofinansowanie. Zgodnie z założeniami tego działania projekty skierowane są do rolników i domowników oraz innych osób zatrudnionych w rolnictwie. Oferowane wsparcie to szkolenia i kursy.

Rezultaty: Udział rozpoczęły 382 osoby. Kwalifikacje podniosło 280 osób; ze szkoleń skorzystały 363 osoby, z usług doradczych skorzystały 62 osoby.

„Reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi”

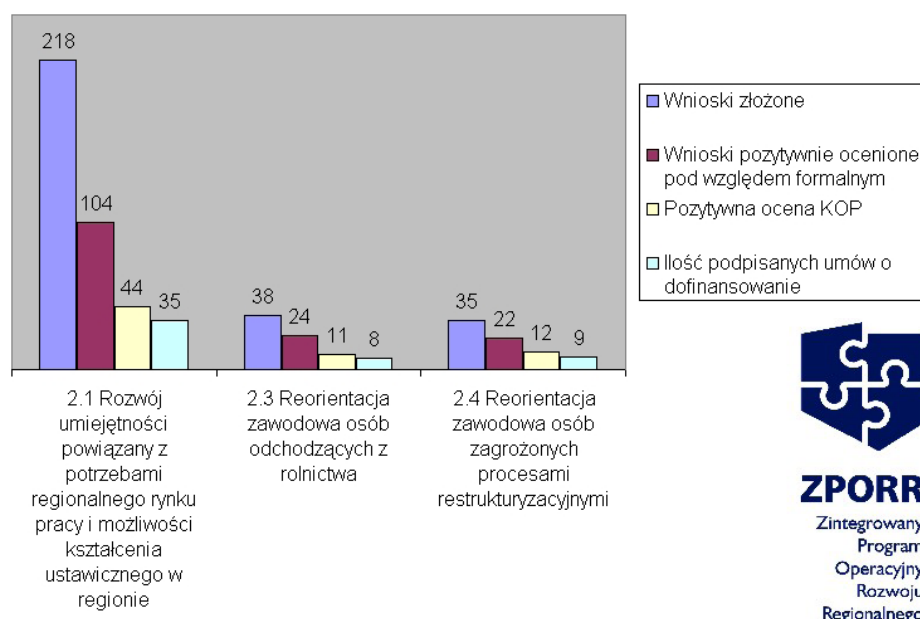
W ramach działania 2.4 alokacja finansowana wyniosła ponad 5 mln 670 tys. zł. Podpisano 9 umów o dofinansowanie. Projekty realizują założenia działania 2.4 ZPORR poprzez organizację i prowadzenie szkoleń, kursów dla osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi, głównie służby zdrowia. Poza nimi proponowane wsparcie obejmuje usługi doradcze, pomoc psychologiczną, pośrednictwo pracy, informację zawodową oraz opracowanie indywidualnych planów działania.

Rezultaty: W ramach działania udział rozpoczęło 928 osób. Kwalifikacje podniosło 320 osób; ze szkoleń skorzystały 902 osoby; z usług doradczych skorzystały 634 osoby; z informacji zawodowej skorzystało 576 osób; z pośrednictwa pracy skorzystało 6 osób; indywidualnymi planami działania objęto 576 osób; z poradnictwa psychologicznego skorzystało 8 osób.

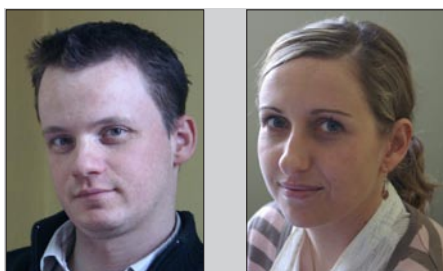
W przedstawionych tu trzech działaniach w projektach zdecydowanie chętniej uczestniczyły kobiety niż mężczyźni.

Reasumując można stwierdzić, że pierwsze lata funkcjonowania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze w strukturach UE zakończył się pomyślnie. Udało się zakontraktować wysokość alokacji przyznaną na te działania dla województwa lubuskiego na lata 2004-2006. Efekty realizowanych projektów, współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, świadczą o skutecznym ich wdrażaniu. Realizacja i ostateczne rozliczenie projektów ma się zakończyć w 2008 roku.

Katarzyna Mielcarek
Naczelnik Wydziału
ds. Monitorowania
i Ewaluacji Projektów
Europejskich



Przeciw długotrwałemu bezrobociu



Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze pełni również funkcję instytucji wdrażającej dwa działania Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich. Był także projektodawcą realizującym dwa własne projekty.

W latach 2004 – 2006, w których wdrażane były projekty dla młodzieży (działanie 1.2) i osób długotrwale bezrobotnych (działanie 1.3), w odpowiedzi na ogłoszone konkursy, do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze wpłynęło 65 wniosków o dofinansowanie realizacji projektów. Po ocenie merytorycznej i negocjacjach 52 wniosków przyznane zostało dofinansowanie z EFS.

Dotychczasowe korzyści

Całkowite wydatki wyniosły ponad 43 mln 283 tys. zł (działanie 1.2 – 25 mln zł, działanie 1.3 – 18 mln 270 tys. zł).

Z Europejskiego Funduszu Społecznego wydatkowano łącznie dla obu działań ponad 35 mln 685 tys. zł. pozostała kwota, to środki własne projektodawców.

Wsparciem objęto 6.172 osoby do 25 roku życia, 2.004 absolwentów i 3.957 osób długotrwale bezrobotnych. Pomoc otrzymało także 40. niepełnosprawnych. Udzielono kilkuset dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, a także sfinansowano kilkumiesięczne staże oraz przygotowania zawodowe dla kilku tysięcy bezrobotnych osób. Dzięki pozyskanym środkom z EFS osoby biorące udział w projektach miały możliwość skorzystania z licznych szkoleń, pomocy w poszukiwaniu pracy oraz poradnictwa zawodowego.

Dalsze wsparcie

27 lutego 2007 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze ogłosił konkurs na działania 1.2 i 1.3 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

Celem projektów skierowanych do młodych ludzi jest wspieranie i promowanie zatrudnienia oraz samozatrudnienia, w tym udzielanie pomocy absolwentom wszystkich typów szkół tak, aby nie stawali się bezrobotnymi. Wszystkim osobom młodym zostaną zaoferowane aktywne formy przeciwdziałania bezro-

bociu przed upływem 6-go miesiąca od zarejestrowania się w urzędzie pracy.

Projekty w ramach działania 1.3 mają za zadanie ograniczyć zjawisko długotrwałego bezrobocia i jego przyczyn. Długotrwale bezrobotni mogą liczyć na pomoc w zakresie reintegracji zawodowej, tak aby nie wypadły z rynku pracy.

Wszystkim bezrobotnym powyżej 25 roku życia (z wyjątkiem absolwentów) zaoferowane zostaną aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu przed upływem 12 miesięcy od zarejestrowania w urzędzie pracy.

Na działanie 1.2 w roku 2007 przeznaczono ponad 7 mln 830 tys. zł, z tego dofinansowanie z EFS wyniesie blisko 5 mln 700 tys. zł. Natomiast na działanie 1.3 zostanie wydanych ponad 11 mln 26 tys. zł, w tym z EFS – blisko 8 mln 131 tys. zł).

Ramowe Plany Realizacji działań 1.2 i 1.3 SPO RZL oraz dokumentację konkursową opublikowano na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze: www.wup.zgora.pl.

Katarzyna Raucht

Marek Michniewicz

Wydział ds. Projektowania i Obsługi Formalno – Merytorycznej Programów Europejskich

Spółdzielnie socjalne w „kapitale ludzkim”



Temat spółdzielni socjalnych staje się szczególnie ważny dla projektodawców w kontekście wejścia Polski w nowy okres programowania 2007-2013.

W ramach Priorytetu VII Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Działanie 7.2 *Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia* jednym z typów realizowanych projektów będzie wsparcie dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą (w tym na założenie spółdzielni lub spółdzielni socjalnej) poprzez odpowiedni zestaw następujących instrumentów: doradztwa, szkoleń, wsparcia pomostowego.

Chcielibyśmy przyjrzeć się istocie spółdzielni socjalnej, jako że instrument ten

nie był wykorzystywany ani w ramach Działania 1.2 i 1.3 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich ani w ramach Działania 2.1,2.3,2.4 Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego.

Spółdzielnia socjalna to rozwiązanie które przyszło do nas z Unii Europejskiej, kolebką spółdzielni są Włochy. W Polsce działanie spółdzielni socjalnej reguluje *ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych* (Dz.U.2006 nr 94 poz.651).

Spółdzielnie socjalną może założyć minimum pięć osób. Wśród osób tych mogą być osoby bezrobotne, niepełnosprawne, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym oraz osoby, które mają problem ze znalezieniem pracy.

Celem nadrzędnym spółdzielni socjalnych jest tworzenie miejsc pracy oraz integracja społeczna. Pierwszym krokiem do założenia spółdzielni

jest ustalenie charakteru spółdzielni i pomysłu na jej działalność, kolejny krok to przygotowanie biznesplanu. Podstawowym aktem spółdzielni jest jej statut, który określa podstawowe prawa i obowiązki jej członków. Na sam koniec należy wpisać spółdzielnię do Krajowego Rejestru Sądowego.

Wiedzę na temat zakładania spółdzielni socjalnej będą mogli nabyć Beneficjanci Ostateczni podczas szkoleń, które będą możliwe dzięki wsparciu z Europejskiego Funduszu Społecznego, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Magdalena Szatkowska

Wydział ds. Projektowania i Obsługi Formalno – Merytorycznej Programów Europejskich



Zapotrzebowanie na usługi poradnictwa zawodowego nie maleje. W województwie lubuskim rynek pracy jest nadal dość trudny, co sprawia iż osoby bezrobotne szukają wsparcia u doradców zawodowych i psychologów zatrudnionych w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Gorzowie Wielkopolskim, Nowej Soli i Zielonej Górze.

Poradnictwo zawodowe dostarcza osobom poszukującym pracy aktualnych informacji o możliwościach doksztalcenia, rynku pracy, a także ofertach zatrudnienia i wymaganiach pracodawców.

Z usług centrów w 2006 r skorzystało 9.407 osób bezrobotnych, poszukujących pracy i młodzież ucząca, w tym kobiety stanowiły prawie 48 %.

Z indywidualnej informacji zawodowej skorzystało **4.410** osób, w tym kobiet było 1.673. Informacja taka - to materiały związane ze światem pracy, które wykorzystywane są w procesie kariery zawodowej. Włącza się do niej wiadomości z zakresu edukacji oraz zatrudnienia w kraju i za granicą, a także zdobywanie doświadczenia zawodowego w formie wolontariatu. Doradcy zawodowi również udostępniają informacje psychospołeczne o pracy np. komunikowaniu społecznym, zasadach poszukiwania pracy, prawie pracy, podejmowanie działalności gospodarczej, dostępności szkoleń, charakteru pracy i statusu pracownika w różnych zawodach.

Zbiory informacji udostępniane są w formie konwencjonalnej (broшуry, ulotki, plakaty, poradniki, podręczniki, prasa, informatory specjalistyczne) i niekonwencjonalnej (audio, video, programy komputerowe oraz zasoby internetowe o charakterze lokalnym, regionalnym i globalnym). W celach informacyjnych

i promocyjnych wydano ulotkę o usługach Centrów w nakładzie 4 tys. egzemplarzy, którą skierowaliśmy do wszystkich uczestników rynku pracy.

Doradcy zawodowi Centrum w Zielonej Górze opracowali i zamieścili na stronie internetowej WUP (www.wup.zgora.pl): „Mapę poradnictwa zawodowego województwa lubuskiego” ukazującą placówki zajmujące się doradztwem i informacją zawodową. Dostęp do tego źródła informacji powoduje, że osobom potrzebującym pomocy z dziedziny poradnictwa zawodowego mogą dotrzeć do placówek znajdujących się najbliżej miejsca zamieszkania.

Z grupowej informacji zawodowej

skorzystało 2.521 osób, kobiety stanowiły 51 %. W zajęciach informacyjnych grupowych brali udział bezrobotni, poszukujący pracy i młodzież ucząca się, u których zauważalny był deficyt umiejętności prospołecznych oraz wiedzy o rynku pracy.

Klienci Centrów otrzymują informacje niezbędne do podjęcia

decyzji zawodowych związanych z kształceniem w kraju i zagranicą, rynkiem pracy lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim, charakterystyką zawodów, znajomością zasad poszukiwania pracy, ofertami pracy w Polsce i Unii Europejskiej, podstawową wiedzą o prawie pracy, samozatrudnieniu, także w formie spółdzielni socjalnych, komunikacją społeczną i wolontariatem.

W swoich zasobach posiadamy narzędzia niezbędne do niesienia pomocy ludziom młodym; informatory do szkół średnich, szkół wyższych, przewodniki po zawodach itp. Często absolwenci szkół nie wiedzą jak poszukiwać pracy, gdzie jej szukać, jak pisać dokumenty aplikacyjne. Doradcy zawodowi przekazują im tę wiedzę i przekonanie, że dobrze napisane dokumenty aplikacyjne i odpowiednio przeprowadzona rozmowa kwalifikacyjna mają kluczowe znaczenie w znalezieniu pracy. Świadczenie usług na rzecz młodzieży nie jest nadal wliczane w statystykę i stanowi margines naszej pracy.



Indywidualnym poradnictwem zawodowym

objęto łącznie **1.429** osób, w tym 822 kobiety. Poradnictwo indywidualne jest długotrwałą i skomplikowaną formą pomocy udzielanej klientom podczas jednej lub kilku spotkań z doradcą. Wspólnie rozwiązują problemy związane z procesem podejmowania decyzji zawodowych, motywacją do poszukiwania zatrudnienia, w tym także do swobody wypowiedzi oraz aktywnego rozwiązywania problemów.

Doradcy zawodowi i psychologowie wspierali w rozwiązywaniu takich problemów jak wybór drogi zawodowej, zmiany kwalifikacji zawodowych, poznaniu umiejętności (adaptacyjnych, uniwersalnych, zawodowych), konfrontacji postaw i poglądów, zmianie zachowań utrudniających znalezienie pracy, poznaniu swoich słabych i mocnych stron, określeniu preferencji zawodowych w aspekcie prowadzenia własnej firmy oraz zdobywaniu doświadczenia zawodowego, podniesieniu samooceny, sporządzaniu indywidualnych planów działań, mobilności pracowniczej.

W zakresie grupowego poradnictwa zawodowe

doradcy zawodowi i psychologowie przeprowadzili zajęcia warsztatowe dla **1.047** osób, tym kobiet było 723. Poradnictwo grupowe cieszy się dużym zainteresowaniem wśród poszukujących pracy, w tym absolwentów. Albowiem celem zajęć jest nabycie umiejętności skutecznego poszukiwania zatrudnienia w atmosferze wzajemnej przynależności i zaufania do grupy społecznej. Poprzez uczestnictwo w zajęciach grupowych można uzyskać wiedzę i umiejętności przydatne w aktywnym poszukiwaniu pracy, wymienić doświadczenia z innymi uczestnikami szkoleń, przeanalizować swoje mocne i słabe strony, nawiązać nowe kontakty, uzyskać wsparcie grupowe w sytuacji potencjalnego wykluczenia społecznego, udoskonalić komunikację interpersonalną i asertywność, zapo-

znać się ze sposobami radzenia ze stresem, wypaleniem zawodowym oraz zapoznać się z problematyką twórczego myślenia i prowadzenia działalności gospodarczej, także w formie spółdzielczości socjalnej.

Zajęcia warsztatowe jedno lub wielodniowe, prowadzone są cyklicznie przez doradców zawodowych i psychologów w Centrach, Powiatowych Urzędach Pracy, uczelniach Gorzowa, Zielonej Góry, Słubic i Żar, Zakładach Karnych w Krzywańcu i Wawrowie, Areszcie Śledczym w Nowej Soli, Gminnych Centrach Informacji, Akademickich Biurach Karier, Wojsku Polskim, Ośrodkach Pomocy Społecznej, jednostkach samorządu lokalnego, Gorzowskiej Lecznicy Specjalistycznej, organizacjach pozarządowych.

Centra współpracują

z powiatowymi urzędami pracy, liderami klubów pracy, gminnymi centrami informacji, Akademickimi Biurami Karier, Szkolnymi Ośrodkami Karier, Kuratorami Sądowymi, pracownikami socjalnym. Dla pracowników gminnych centrów informacji zorganizowano i przeprowadzono szkolenie warsztatowe „*Klub Pracy – nowy podręcznik*” dla Liderów Klubów Pracy, psychologicznego portretu osoby bezrobotnej, radzenie sobie w sytuacjach konfliktowych z klientem, aktywnych technik poszukiwania pracy.

W ramach działań doradczych i promocyjnych Centra uczestniczyły w targach i giełdach pracy w Gorzowie Wlkp., Zielonej Górze, Nowej Soli, Żarach i Żaganiu.

W minionym roku Centra współpracowały także z Kuratorium Oświaty, Urzędem Marszałkowskim w zakresie pomocy szkoleniowej dla pracowników socjalnych, Fundacją „Przedsiębiorczość” w Żarach, Wojewódzkim Sztabem Wojskowym w Zielonej Górze, PEFRON-em, Mobilnymi Centrami Informacji Zawodowej OHP, Centrami Wolontariatu w Gorzowie i Zielonej Górze, Biurem Aktywizacji Bezrobotnych przy CARITAS Diecezji Zielonogór-

ska – Gorzowskiej, Spółdzielniami Socjalnymi, Stowarzyszeniem Bezrobotnych, przychodniami pedagogiczno – psychologicznymi, centrami integracji społecznej, uczelniami wyższymi oraz samorządami lokalnymi i stowarzyszeniami tworzącymi Gminne Centra informacji.

W dalszym ciągu kontynuowane są działania informacyjno-promocyjne naszych placówek na łamach prasy lokalnej i regionalnej oraz antenie radiowej i telewizyjnej.

Centrum w Zielonej Górze w minionym roku uczestniczyło w monitoringu III i IV edycji konkursu grantowego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej na dofinansowanie projektu na tworzenie gminnych centrów informacji w Żarach, Nowogrodzie Bobrzańskim, Żaganiu, Bogdańcu, Lubsku, Otyniu, Santoku, Słońsku, Sulęcinie, Świdnicy, Drezdenku, Cybince, Skąpe oraz na dofinansowanie działających placówek tego typu w Brodach, Trzcielu, Szprotawie, Bytomiu Odrzańskim, Strzelcach Krajeńskich, Górzycy.

W regionie lubuskim funkcjonowały 24 gminne centra informacji i 5 akademickich biur karier. Gminne Centrum Informacji w Nowym Miasteczku zaprzestało działalności w wyniku podjętej decyzji przez nowe władze miasta.

Gwarancją dobrej realizacji zadań w centrach jest właściwe przygotowanie doradców zawodowych i psychologów do pracy z poszukującymi pracy. Dlatego, pracownicy w minionym roku podnosili kwalifikacje na szkoleniach organizowanych m.in. przez centra Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Roman T. Kardowski

Kierownik Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Zielonej Górze.



Stopa bezrobocia wg powiatów w lutym 2007 roku (w procentach)

