

Biuletyn Informacyjny

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze

nr 1/2009

ISSN 1734-5375 • kwartalnik • wydawnictwo bezpłatne

**Trudno
o prognozy**

str. 3

**Doświadczenia
zwolnień
grupowych**

str. 5

**Ranking
zawodów**

str. 7

**Najczęstsze
błędy w projektach**

str. 11



Szanowni Państwo

Oddajemy w Państwa ręce kolejny numer informatora o lubuskim rynku pracy, tym razem w nowej szacie graficznej, która mamy nadzieję, przypadnie Państwu do gustu.

Wojewódzki Urząd Pracy działa w imieniu samorządu województwa i posiada instrumenty wspierające promocję zatrudnienia i rozwój przedsiębiorczości. Pierwszy to działania finansowane ze środków Funduszu Pracy, drugi to działania, które można podejmować w ramach funduszy strukturalnych Unii Europejskiej.

Z Funduszu Pracy może być finansowane wsparcie zatrudnienia osób bezrobotnych poprzez prace interwencyjne, refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, a także przez formy szkoleniowe: staże, szkolenia zawodowe, przygotowanie zawodowe dorosłych.

Ale powstały także nowe formy wspierania, o których piszemy: programy zwolnień monitorowanych czy możliwości zatrudniania bezrobotnych, na czas oddelegowania pracowników na szkolenia.

Na realizację programów promocji zatrudnienia mamy ponad 130 mln zł. Szacuje się, że z różnego rodzaju usług i instrumentów rynku pracy, świadczonych przez powiatowe urzędy pracy, skorzysta w roku bieżącym 32 tys. osób.

Fundusz Pracy w sposób wymierny wzmacnia Europejski Fundusz Społeczny. Wojewódzki Urząd Pracy jest instytucją pośredniczącą 2 stopnia we wdrażaniu VI priorytetu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – Rynek pracy otwarty dla wszystkich. W tej publikacji przedstawiamy Państwu kilka zagadnień związanych z Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki oraz pokazujemy Lubuszan, którzy skorzystali z unijnych projektów zyskując wiedzę, kwalifikacje oraz – często – miejsce pracy.

Grzegorz Błażków
Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Zielonej Górze

Spis treści

Trudno o prognozy	3	Równość szans	12
Doświadczenia zwolnień grupowych	5	40 tys. zł przyciąga jak magnes	13
Ranking zawodów	7	Profesjonalna gospodynia	15
Programy zwolnień monitorowanych	9	Opiekun to nie pielęgniarka	17
„Zastępcy” z Funduszu Pracy	10	„Ładują akumulatory”	18
Najczęstsze błędy w projektach	11	Dane z Urzędu Statystycznego	19

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

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

Druk:
Drukarnia CHROMA
ul. Przemysłowa 5
65-200 Żary
tel. 068 477 21 00
www.chroma.pl

Zespół redakcyjny tworzą rzecznik prasowy
Małgorzata Kordoń oraz pracownicy WUP



Trudno o prognozy

Z miesiąca na miesiąc monitorujemy sytuację na lubuskim rynku pracy, zastanawiając się, w jakim kierunku będzie zmierzać bezrobocie w Lubuskim. Będzie rosło lawinowo, czy nieznacznie, a może się zatrzyma...

Pierwsze dwa miesiące każdego roku zwykle wykazywały zwiększającą się liczbę osób bezrobotnych. Ale dane styczniowe tego roku zaskoczyły wszystkich. Bezrobocie wzrosło aż o ponad 7 tys. W ostatnich dwóch latach ten wzrost przekraczał nieco 2 tys. Okazało się, że oprócz kryzysu, jaki zarysował się już jesienią 2008 r. do wzrostu bezrobocia przyczyniły się osoby, które do tej pory korzystały z ubezpieczenia zdrowotnego pracującego współmałżonka lub rodzica. Zgodnie z nowymi przepisami musiały się one rejestrować, by uzyskać dostęp do świadczeń zdrowotnych. Szacujemy, że było to ok. 30 proc. W lutym 2009 r. liczba bezrobotnych wzrosła o ponad 2,5 tys.

Od kilku lat marzec był miesiącem, w którym przybywało robót sezonowych i bezrobocie systematycznie spadało. Niestety, nie w tym roku. Marzec również przyniósł wzrost, choć już nie tak duży – 916 osób.

Porównanie kwartałów

Na koniec pierwszego kwartału 2009 roku w rejestrach urzędów pracy znajdowało się 57.254 osób bezrobotnych. Dla porównania na koniec marca 2008 roku – 50.486 osób.

W I kwartale 2009 roku odnotowano wzrost napływu osób rejestrujących się w urzędach pracy. W okresie tym w lubuskich urzędach pracy zarejestrowało się 33 tys. Lubuszan. Wzrost w porównaniu do I kwartału 2008 r. wyniósł ponad 36%. Natomiast wyrejestrowano ponad 22 tys. osób. Rok wcześniej – 26 tys.

W tym roku także mniej osób podjęło pracę w pierwszych trzech miesiącach – 7,2 tys. Analogicznie w ub. roku – blisko 10 tys. osób. Odnotowaliśmy też spadek liczby ofert pracy. Przedsiębiorstwa zgłosiły 11,4 tys. etatów. W porównaniu z ubiegłym rokiem liczba ofert zmniejszyła się o 6%.

Niewybredni i zdyscyplinowani

O lepszej sytuacji na rynku pracy w 2007 i 2008 roku świadczyły niewykorzystane oferty pracy. Bezrobotni mieli większy wybór, ale nie zawsze chcieli się godzić na zatrudnienie za podstawowe wynagrodzenie.

Kryzys i obawy przed rosnącym bezrobociem powoduje, że bezrobotni stają się mniej wybredni. W lutym tego roku na koniec miesiąca zostało ponad 35% niewykorzystanych miejsc pracy, a w marcu już 24% wszystkich ofert.

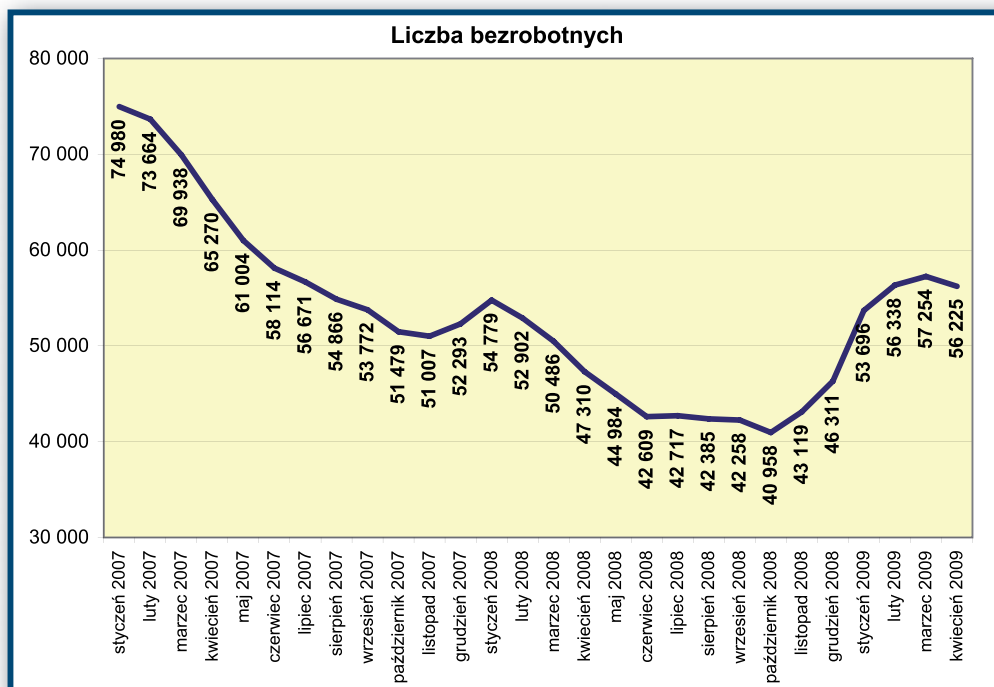
Bezrobotni robią się też bardziej zdyscyplinowani. Pilnują, aby nie zostali wykreśleni z rejestrów z tytułu niepotwierdzenia gotowości do podjęcia pracy. W pierwszych trzech miesiącach 2008 roku z tego tytułu wykreślono ponad 7,7 tys. osób, zaś w analogicznym okresie bieżącego roku 6 tys. osób.

Zwiększa się więc motywacja osób bezrobotnych do poszukiwania zatrudnienia. Fakt ten potwierdzają informacje z powiatowych urzędów pracy o wzroście zainteresowania osób bezrobotnych uczestnictwem w aktywnych formach takich jak: szkolenia, staże, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Pieniądze z Funduszu Pracy pozwalają na łagodzenie skali rosnącego bezrobocia. W I kwartale 2009 roku do aktywnych form skierowano blisko 7,7 tys. osób. To o ponad 10% więcej niż w pierwszych trzech miesiącach ubiegłego roku.

„Postojowe” zamiast zwolnień

Ważnym kierunkowskazem poprzedzającym zmiany sytuacji na regionalnym rynku pracy jest skala zgłoszeń zwolnień z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W I kwartale tego roku do lubuskich urzędów pracy zgłoszenie o plano-



na zwiększenie portfela zamówień. O zwolnieniach grupowych znajdziecie Państwo osobny tekst (obok), gdzie problem jest analizowany dokładniej.

Wielkość czynników

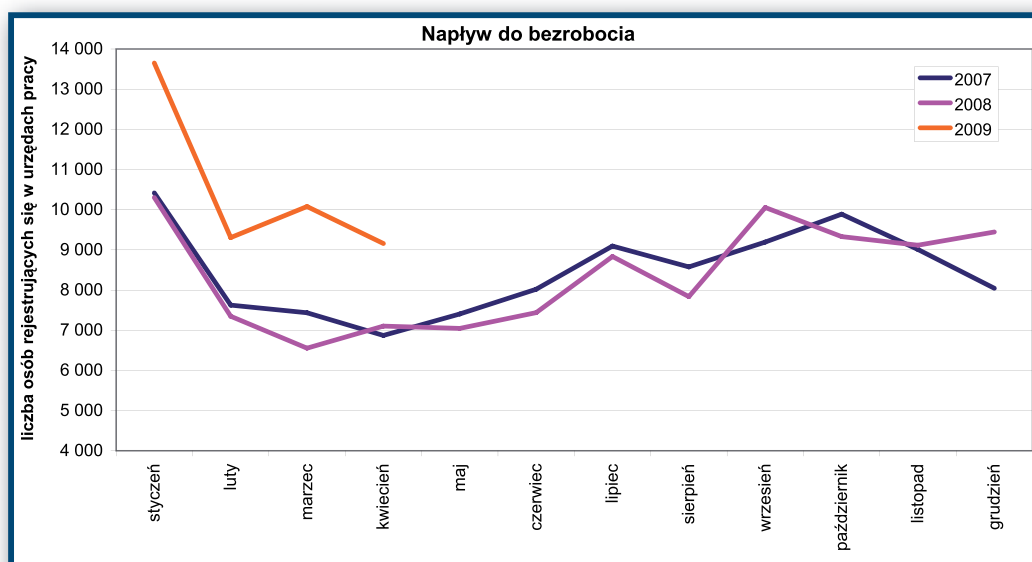
Wpływ na rozwój sytuacji na lubuskim rynku pracy będą miały różne czynniki. Na przykład: zmiana koniunktury i sezonowość prac w gospodarce, demografia - na rynek pracy wchodzi roczniki z niżu demograficznego. Mówi się także o niskim poziomie wskaźnika aktywności ekonomicznej lud-

wanych zwolnieniach dostarczyło 29 zakładów pracy, czyli nieco ponad pół procenta ogółu. Planowano zwolnienia 1.242 osoby, czyli 0,4% ogółu. Warto zaznaczyć, iż z danych Urzędu Statystycznego wynika, że w naszym województwie jest ponad 410 tysięcy osób pracujących oraz 100 tysięcy podmiotów gospodarczych.

Przedsiębiorstwa lubuskie dostosowują się do zmieniających warunków makroekonomicznych. W większości utrzymują dotychczasowy poziom zamówień lub pozyskują nowe. Pracodawcy, jeśli muszą, zmniejszają zatrudnienie, jednak nie jest to jeszcze skala znacząca. Pracodawcy przede wszystkim starają się utrzymać stanowiska pracy, przy zastosowaniu innych rozwiązań, np. zmniejszenie czasu pracy, czy też zastosowanie „postojowego”. Skutkuje to czasowym zmniejszeniem wydajności pracy. Przy czym w perspektywie długoterminowej może przynieść korzyść w postaci mniejszych kosztów rekrutacji i szybszej reakcji

na zwiększenie portfela zamówień. Pokazuje on swego rodzaju rezerwy potencjalnych osób poszukujących zatrudnienia. Swoje ważne miejsce mają także programy promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, finansowane z Funduszu Pracy oraz projekty dofinansowywane ze środków Unii Europejskiej. Są instrumenty pomagające łagodzić skutki bezrobocia, ale są też czynniki, które ekonomistom ciężko ocenić w perspektywie. Stawianie prognoz dotyczących bezrobocia w Lubuskim jest więc trudne... W kwietniu – bezrobocie spadło o 1029 osoby.

Edwin Gierasimczyk
Naczelnik Wydziału Programów
i Analiz Rynku Pracy





Doświadczenia zwolnień grupowych

W czasie ostatniego pół roku diametralnie zmieniła się sytuacja na lubuskim rynku pracy.

Na początku 2008 roku przedstawiciele organizacji pracodawców potwierdzali, że mamy głównie rynek pracownika. Liczba zawodów, w których poszukiwani byli pracownicy wynosiła blisko 25 proc. ogółu zawodów. Liczba bezrobotnych spadła o blisko 15 tys. osób. Od połowy 2008 roku napływały niepokojące informacje o kryzysie w największych gospodarkach świata. Ich skutki, z pewnym opóźnieniem, dotarły również do naszego województwa. Od listopada 2008 roku do marca 2009 roku liczba bezrobotnych zwiększyła się o 16,3 tysięcy osób.

Wiedza końca lat 90.

Opierając się na doświadczeniach z końca lat 90., szczególnie uwagę skoncentruję na skali zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracownika (nazywane również zwolnieniami grupowymi). W 1999 roku zgłoszenie zamiaru dokonania zwolnień grupowych przekazało do urzędów pracy blisko 180 zakładów pracy. Zwolnieniami planowano objąć blisko 9,2 tysiąca osób.

W grudniu 2008 roku zgłoszenie zamiaru zwolnień grupowych dokonało 10 zakładów pracy na liczbę ponad 1,1 tysiąca osób. Dane te były wysoce niepokojące, tym bardziej, że na rynku panował bardzo wysoki stopień niepewności. Nikt nie potrafił przewidzieć dalszego rozwoju wypadków. Dane za I kwartał 2009 roku wskazują, że sytuacja ulega ustabilizowaniu. Zgłoszenie zamiaru zwolnień grupowych przekazało 29 zakładów pracy, a plany obejmują ponad 1,2 tysiąca osób.

Niewielka skala zjawiska

Starając się ocenić rozmiary tego problemu powinniśmy odnieść się do struktury gospodarczej naszego regionu.

W województwie lubuskim funkcjonuje obecnie ponad 101 tysięcy podmiotów gospodarczych, z tego 96 tysięcy to podmioty mikro, zatrudniające do 9 pracowników. Podmiotów małych i średnich jest ponad 5 tysięcy, zaś dużych – ponad 100. Równocześnie, zgodnie z badaniami aktywności ekonomicznej ludności, w naszym regionie pracuje 345 tysięcy osób. Dodatkowe 57 tysięcy pracuje na własny rachunek.

Skala zgłoszeń zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników, w porównaniu do roku ubiegłego, jest znaczna, jednak nadal utrzymuje się na niższym poziomie niż w okresie największego natężenia tego zjawiska. Równocześnie dotyczy ułamka procenta firm i osób pracujących.

Związki zawodowe nie poddają się

Zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi zakłady pracy, zatrudniające powyżej 10 pracowników, zamierzające dokonać redukcji zatrudnienia z przyczyn głównie ekonomicznych, zobligowane są do dokonania niezbędnych uzgodnień ze związkami zawodowymi. Dokonują też zgłoszenia do odpowiedniego urzędu pracy.

W wyniku dokonywania uzgodnień ze związkami zawodowymi skala zwolnień jest redukowana. Przyjmowane są równocześnie inne rozwiązania pozwalające utrzymać możliwie maksymalny poziom zatrudnienia (ograniczanie czasu pracy, mniejsze wynagrodzenie, postojowe). Należy pamiętać, że często redukcja zatrudnienia nie wynika ze złej kondycji finansowej firmy, lecz z wdrożenia nowych rozwiązań technologicznych, zwiększających wydajność i efektywność pracy.

Urzędnicy z pracodawcami oceniają

W oparciu o zgłoszenie zakładu pracy, powiatowe urzędy pracy, pomagają ocenić skalę problemu oraz uzgadniają możliwe wsparcie dla osób zwalnianych, angażując w to również instytucje społeczno – gospodarcze. Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pracodawca, który zamierza zwolnić co najmniej 50 pracowników jest zobligowany do uzgodnienia z powiatowym urzędem pracy zakresu i formy pomocy dla zwalnianych pracowników.

W połowie grudnia 2008 roku, z inicjatywy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, zorganizowano spotkanie z dyrektorami powiatowych urzędów pracy. Sprecyzowano mechanizmy monitorowania zwolnień grupowych i określono konkretnie współpracę. Problematykę tę poruszano również na zorganizowanym w 2009 roku spotkaniu partnerskim w ramach Lubuskiego Paktu na Rzecz Zatrudnienia. Odkryło się ono 11-12 marca w Wiechlicach. Omawiano nowe możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz różne modele wsparcia.

Edwin Gierasimczyk
Naczelnik Wydziału Programów
i Analiz Rynku Pracy

Zestawienie zgłoszeń zwolnień grupowych i zwolnienia

2007

zgłoszenia zwolnień			zwolnienia	
sektory	publiczny	prywatny	publiczny	prywatny
liczba zakładów	3	10	52	64
liczba osób	883	201	739	437

2008

zgłoszenia zwolnień			zwolnienia	
sektory	publiczny	prywatny	publiczny	prywatny
liczba zakładów	7	28	10	36
liczba osób	39	2012	32	501

2009
styczeń - marzec

zgłoszenia zwolnień			zwolnienia	
sektory	publiczny	prywatny	publiczny	prywatny
liczba zakładów	4	25	0	19
liczba osób	69	1173	0	429

Z tego zestawienia wynika, że w 2007 roku zwolnienia grupowe zapowiadały i stosowały głównie zakłady sektora publicznego. Powodem ich były restrukturyzacje i dotyczyły przede wszystkim służby zdrowia. Np. w Kostrzynie Odrzańskim zwolniono 363 osoby w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej, a w Szpitalu Wojewódzkim w Gorzowie Wlkp. – 175 osób.

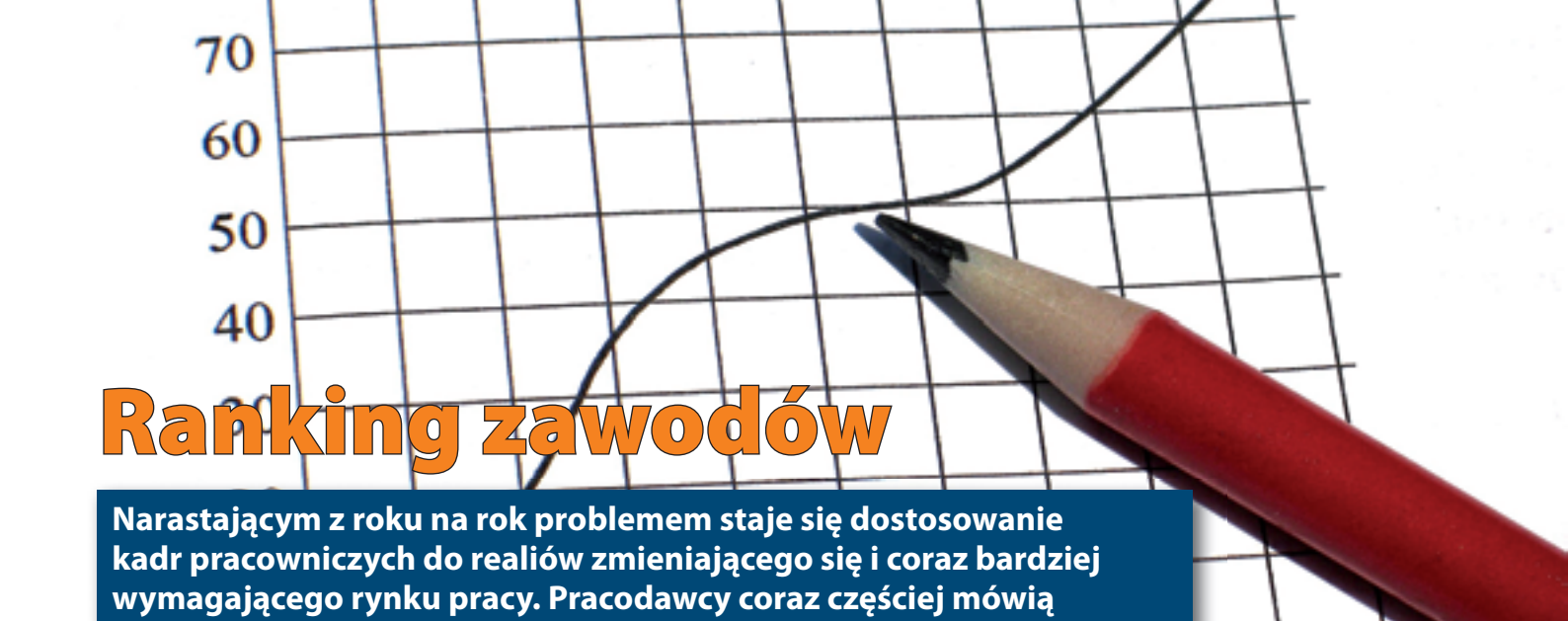
Inaczej przedstawia się rok 2008. Sektor publiczny zapowiada niewiele zgłoszeń, natomiast rośnie dwukrotnie liczba firm prywatnych zapowiadających zwolnienia, głównie z przyczyn ekonomicznych. Jednak ich realizacja nie jest już taka oczywista. Najgorzej wyglądała sytuacja w grudniu 2008 roku, kiedy 10 zakładów zgłosiło aż 1114 osób do zwolnień grupowych. Do końca marca br. zwolniono

429 osób. To oznacza, że pracodawcy i związki zawodowe próbują dość skutecznie redukować zwolnienia.

Skala zgłoszeń grupowych w odniesieniu do dwóch ubiegłych lat jest znaczna. W ciągu jednego kwartału tego roku zapowiedziano już o połowę więcej zgłoszeń niż w całym ubiegłym roku. Liczba zwolnień w trzech miesiącach 2009 jest bliska zwolnieniom z całego 2008 roku. Tylko czy pracodawcy będą zwalniać?

W I kwartale 2009 roku 29 zakładów (tj. 0,6 proc. ogółu) zgłosiło zamiar zwolnień 1.242 pracowników (tj. 0,4 proc. ogółu). Tymczasem w kwietniu br. zanotowano spadek bezrobocia o 1029 osoby.

(mak)



Ranking zawodów

Narastającym z roku na rok problemem staje się dostosowanie kadr pracowniczych do realiów zmieniającego się i coraz bardziej wymagającego rynku pracy. Pracodawcy coraz częściej mówią o problemach związanych z zatrudnieniem nowych pracowników, których umiejętności zawodowe muszą mieć charakter uniwersalny.

W praktyce równowaga w popycie i podaży pracy jest bardzo trudna do osiągnięcia. Dlatego też bardzo istotnym jest stała obserwacja zjawisk zachodzących na rynku pracy. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzą wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, w oparciu o opracowane przez resort jednolite dla wszystkich zalecenia metodyczne. Na podstawie tych zaleceń cyklicznie od 2005 r. co pół roku sporządzany jest raport ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Zalety

Analizując zalety tego monitoringu należy zaznaczyć, iż jest to w Polsce jedyne tak szczegółowe badanie rynku pracy prowadzone w jednakowy sposób dla całego kraju. Dzięki temu badaniu istnieje możliwość prawidłowej interpretacji zmian zachodzących na rynku pracy w kontekście poszukiwanych zawodów. Jednocześnie pozwala ono na formułowanie, w przekroju terytorialno-zawodowym, ocen i wniosków niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania systemów kształcenia i szkoleń.

Wady

Wadą tego monitoringu, pod kątem reprezentatywności jest to, że opiera się on tylko i wyłącznie na bezrobociu rejestrowanym oraz ofertach napływających do powiatowych urzędów pracy. Niestety, są to w przeważającej większości oferty pracy z tzw. wtórnego rynku skupiającego oferty pracy niskopłatnej, niewymagającej wysokich kwalifikacji zawodowych oraz sezonowej. Brak jest również analizy ofert pracy zamieszczanych w prasie i internecie.

„Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubuskim grudzień 2008” jest czwartym rocznym raportem przeprowadzonym zgodnie z zaleceniami Departamentu Rynku Pracy MPiPS. Przeprowadzona w tej

publikacji analiza ujawniła pewne charakterystyczne fragmenty struktury bezrobotnych.

Fragmenty

Rok 2008 w porównaniu do 2007 r., przyniósł dalszy spadek liczby bezrobotnych o 11,4%, chociaż tempo tego spadku uległo wyhamowaniu, natomiast liczba wolnych miejsc pracy znacznie się zmniejszyła o 14,3%.

Mimo spadku liczby bezrobotnych największymi grupami zawodowymi pod kątem liczby bezrobotnych nadal pozostają „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (26,2% ogółu bezrobotnych, spadek o 1 495 osób) i „osoby bez zawodu” (19,6%, spadek o 709 osób). Jednocześnie w grupach tych odnotowano największe napływy nowych bezrobotnych (odpowiednio 24,5% ogółu napływu i 23,3%). Świadczy to o braku zapotrzebowania na zawody z tych grup, albo o zdezaktualizowanych umiejętnościach osób, co powoduje, iż są to potencjalni uczestnicy kształcenia ustawicznego, jak również szkoleń uaktualniających kwalifikacje. Prowadzona analiza dotycząca zawodów o największej liczbie bezrobotnych w dużej mierze potwierdziła to, że nierównowagę na lubuskim rynku pracy powoduje stosunkowo niewielka liczba zawodów. To te, które od lat przodują na listach rankingowych, a mianowicie: sprzedawcy, murarze, kucharze, ślusarze, krawcy, robotnicy gospodarczy, technicy mechanicy, ekonomiści, pracownicy biurowi i technicy rolnicy.

Fakty

Cieszy fakt, że w porównaniu do roku 2007, w 2008 roku wzrosło zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym. Jest to drugi rok z rzędu, gdy zwiększa się liczba ofert pracy dla bezrobotnych z wysokimi kwalifikacjami.

Rynek województwa lubuskiego charakteryzuje się zdecydowaną przewagą zawodów nadwyżkowych (więcej bezrobotnych niż ofert pracy). W 2008 r. odnotowano 988 zawodów nadwyżkowych, co stanowiło 72,8% ogółu. Aż dla 541 zawodów (55%) nie było w ogóle ofert pracy.

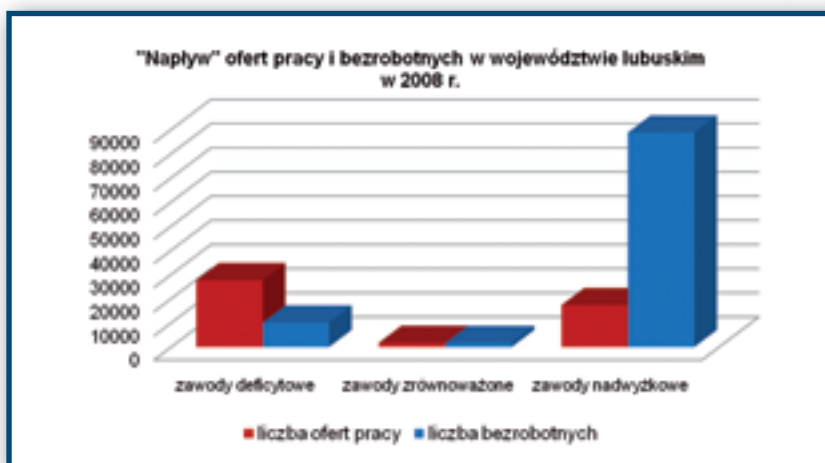
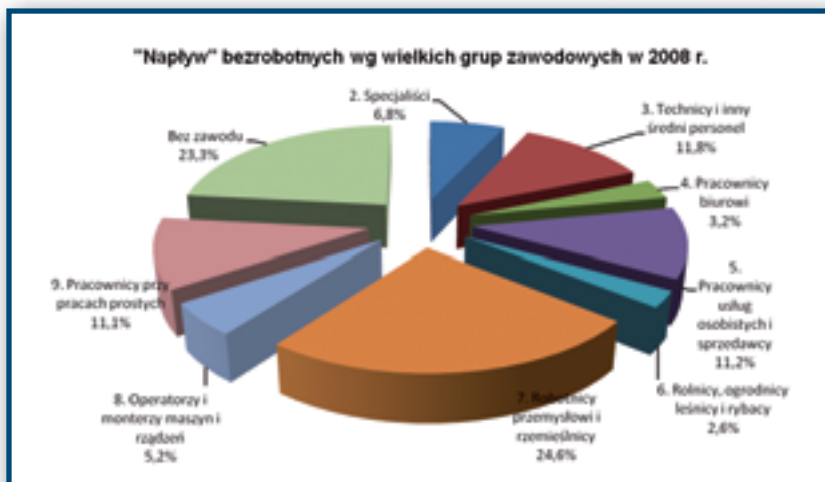
Łącznie w województwie lubuskim w 2008 roku odnotowano 1 357 zawodów. Oprócz wspomnianych już nadwyżkowych, 301 stanowiły deficytowe (mniej bezrobotnych niż ofert pracy), czyli nieco ponad 22 proc. ogółu oraz 68 zawodów zrównoważonych.

W 2008 roku najkorzystniej, według wskaźnika intensywności deficytu, prezentowały się w naszym regionie, zawody w następujących branżach: ogrodnictwo, niektóre usługi rynkowe, siły zbrojne, obsługa biurowa, a także przetwórstwo spożywcze, elektronika, szklarstwo, tworzywa sztuczne, papiernictwo i branża drzewna.

Efekty

Reasumując, obserwacje statystyczne rynku pracy województwa lubuskiego pokazują, że pierwsze symptomy kryzysu gospodarczego wystąpiły w IV kwartale 2008 roku. Należy przypuszczać, iż rok 2009 będzie rokiem, w którym nasze województwo mocniej odczuje skutki kryzysu gospodarczego, podobnie jak pozostałe regiony kraju. Dlatego też, aby w warunkach kryzysu sprostać pogłębianiu się dysproporcji pomiędzy popytem a podażą rynku pracy należy: poprzez służby zatrudnienia aktywniej pozyskiwać oferty pracy, pobudzać bezrobotnych do prowadzenia własnej działalności, zwiększać mobilność zawodową wśród bezrobotnych, elastycznie reagować na nowe oczekiwania pracodawców i potrzeby przekwalifikowania pod nowe rozwojowe branże.

O efektach prowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze informowane są wojewódzkie władze samorządowe, administracja terenowa, instytucje i partnerzy rynku pracy, a także inne instytucje zainteresowane tą problematyką. Rankingi zawodów są także publikowane na stronie internetowej www.wup.zgora.pl.



Tadeusz Weber
Wydział Programów
i Analiz Rynku Pracy

Programy zwolnień monitorowanych

Ułatwiają zwalnianym pracownikom zmianę pracy, a pracodawcom zapewniają płynną działalność. Jednym z takich programów jest outplacement (zwolnienia monitorowane).

Pracodawca zamierzający zwolnić, co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy jest obowiązany uzgodnić z powiatowym urzędem pracy, zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników, dotyczące: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń, pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. Programami powinni być objęci pracownicy przewidziani do zwolnienia, będący w trakcie wypowiedzenia lub w okresie 6 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego, zagrożeni wypowiedzeniem.

W programie mają się znaleźć standardowe usługi świadczone przez urzędy pracy. Realizować go mogą również agencje zatrudnienia lub firmy szkoleniową.

Program może być finansowany przez pracodawcę i odpowiednie jednostki administracji publicznej.

Ostatnia nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia wprowadziła **programy specjalne**, które dają szansę na efektywniejsze zastosowanie mechanizmów aktywizacji zawodowej.

Specyfiką tych programów jest możliwość łączenia instrumentów i usług rynku pracy określonych w ustawie z rozwiązaniami dostosowanymi do indywidualnych potrzeb uczestników programów. Przy realizacji programu starosta może współpracować z organizacjami i instytucjami ryn-

ku pracy oraz z pracodawcami. Zawiera z nimi pisemne porozumienie, w którym określa terminarz realizacji zadań do wykonania i wydatków. Program specjalny może być realizowany na terenie kilku powiatów i może obejmować okres dłuższy niż rok budżetowy.

Programy specjalne mogą być finansowane ze środków Funduszu Pracy, przy czym łączna kwota wydatków poniesionych na realizację programów specjalnych nie może przekraczać 10 % , ustalonych według algorytmu, przyznanych na finansowanie zadań w powiecie. Na wniosek starosty minister właściwy do spraw pracy na realizację



Ostatnia nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia wprowadziła **programy specjalne**, które dają szansę na efektywniejsze zastosowanie mechanizmów aktywizacji zawodowej.

programów specjalnych może przyznać dodatkowe środki z rezerwy dysponenta Funduszu Pracy, przy zachowaniu zasad przyznawania pomocy de minimis.

Istnieje również możliwość wykorzystania w procesie zwolnień monitorowanych środków unijnych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego - PO KL.

*Iwona Małolepsza
Wydział Programów
i Analiz Rynku Pracy*



„Zastępcy” z Funduszu Pracy

Sytuacja gospodarcza nie sprzyja inwestowaniu w ludzi przez pracodawców. Przedsiębiorcy niechętnie kierują swoich pracowników na szkolenia, ponieważ zakłóca to normalne funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Jednak pracodawcy mają możliwość korzystania ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego na współfinansowanie kosztów szkoleń, choć nie rozwiązuje to problemu nieobecności pracownika, delegowanego na szkolenie.

Praca w zastępstwie

może pomóc w rozwiązaniu tego problemu. Pracownicy skierowani na szkolenie są zastępowani przez osoby bezrobotne wyselekcjonowane przez powiatowe urzędy pracy.

Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia przewiduje możliwość wsparcia przedsiębiorców w postaci dofinansowania szkoleń pracowników i refundowania kosztów zatrudnienia „zastępców” z Funduszu Pracy. Na wniosek pracodawcy,

starosta refunduje:

- **koszty szkolenia pracownika** - w wysokości do 80 % przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozpoczęcia szkolenia, na jednego pracownika;
- **wynagrodzenie** osoby skierowanej przez powiatowy urząd pracy, wraz ze **składkami na ubezpieczenia społeczne**, w wysokości nieprzekraczającej 40% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozpoczęcia szkolenia, za każdego skierowanego.

Warunkiem jest skierowanie pracownika, na trwające co najmniej 22 dni robocze szkolenie i udzielenie mu płatnego urlopu szkoleniowego oraz zatrudnienie w to miejsce bezrobotnego w ramach zastępstwa. Oczywiście urząd pracy musi znaleźć osobę bezrobotną o odpowiednich kwalifikacjach i dysponującą odpowiednim poziomem kompetencji.

Wszyscy korzystają

na tej formie pomocy. Przedsiębiorca może zapewnić sobie normalne funkcjonowanie firmy i jednocześnie liczyć na zwiększenie jej konkurencyjności na rynku poprzez dobrze wyszkolonych pracowników. Osoba zastępująca pracownika skierowanego na szkolenie może podjąć pracę na innym stanowisku niż osoba przez niego zastępowana. „Zastępcy” zdobywają doświadczenie zawodowe zwiększające szansę otrzymania pracy, a często, dzięki zdobyciu zaufania pracodawcy, zostają zatrudnieni w danej firmie na stałe.

Kolejną stroną osiągającą korzyści są powiatowe urzędy pracy. Urzędnicy zdobędą nowe doświadczenia w działaniach na rzecz aktywizacji zawodowej bezrobotnych.

*Iwona Małolepsza
Wydział Programów
i Analiz Rynku Pracy*



Najczęstsze błędy w projektach

Kontrole wykazały, że projektodawcy realizują projekty zgodnie z zawartymi umowami. Są jednak błędy, które powielają się zbyt często.

Od początku wdrażania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki do końca marca 2009 r., pracownicy Wydziału ds. Kontroli PO KL w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Zielonej Górze przeprowadzili 54 kontrole na miejscu, w tym 27 wizyt monitoringowych.

Kontrole obejmowały weryfikację zgodności realizacji projektów z ich założeniami określonymi w umowie o dofinansowanie projektu, a w szczególności prawidłowość rozliczeń finansowych, sposób rekrutacji uczestników projektu, sposób pozyskiwania, przechowywania oraz przetwarzania danych o uczestnikach projektu, zgodność danych przekazywanych we wnioskach o płatność z dokumentacją dotyczącą projektu dostępną w siedzibie beneficjenta, poprawność udzielania pomocy publicznej, poprawność udzielania zamówień publicznych oraz sposób realizacji działań promocyjnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że w większości przypadków projektodawcy realizują zapisy zawartych umów. Kontrole wykryły jednak również liczne uchybienia i nieprawidłowości podczas realizacji projektów. Do najczęstszych z nich należały:

- nie informowanie IP2 o zmianach dokonywanych w ramach projektu, w tym również o zmianach w harmonogramie szkoleń,
- błędy w zakresie rozliczeń finansowych oraz błędy we wnioskach beneficjenta o płatność, w tym wydatkowanie kwoty niezgodnej z założeniami w budżecie projektu, nieprawidłowe rozliczanie i brak jednolitego

systemu rozliczania kosztów dojazdu, nieprawidłowe rozliczenie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, błędne naliczanie stypendium stażowego, nieprawidłowe opisywanie dokumentów księgowych itp.,

- brak dokumentów potwierdzających kwalifikowalność uczestników projektu lub podpisywanie przez nich kilku deklaracji uczestnictwa (w różnych terminach),
- nie zarejestrowanie instytucji szkoleniowej w bazie ofert szkoleniowych i/lub nie aktualizowanie w bazie www.inwestycjawkadry.pl informacji o szkoleniu organizowanym w ramach projektu,
- nie dostosowanie zasad oznaczania projektów w ramach PO KL do zasad wizualizacji projektów, np. brak informacji o współfinansowaniu z EFS w pomieszczeniu, w którym odbywa się szkolenie,
- brak dokumentacji potwierdzającej osiągnięte wartości wskaźników,
- liczne rozbieżności pomiędzy danymi zawartymi w nakładce PEFS a stanem faktycznym,
- ponadto
- podawanie błędnych kwot na wystawionych zaświadczeniach o udzielonej pomocy de minimis, brak list obecności w miejscu faktycznej realizacji projektu, brak podpisów uczestników projektu na dokumentach (np. program stażu, przygotowania zawodowego), błędy na kartach czasu pracy lub ich brak, brak certyfikatów/zaświadczeń z odbytego szkolenia, brak świadomości uczestników projektu o źródle współfinansowania realizowanej formy wsparcia.

*Katarzyna Mielcarek
Naczelnik Wydziału
ds. Kontroli PO KL*



Równość szans

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn powinna być przestrzegana przez wszystkie kraje Unii Europejskiej i ma być realizowana poprzez jednoczesne stosowanie dwóch wspierających się podejść:

Polityka równości płci (*gender mainstreaming*) – świadome ocenianie działań z perspektywy wpływu na warunki życia kobiet i mężczyzn, które mają przeciwdziałać dyskryminacji.

Konkretne działania wspierające równość płci (*specific actions*) – czyli udzielenie szczególnego wsparcia grupom znajdującym się w gorszym położeniu.

Analiza projektów dotychczas realizowanych w ramach EFS pokazuje, iż projektodawcy w różny sposób odnosili się do zasady równości. Można wyróżnić następujące rodzaje projektów, które nie realizują tej zasady:

- **„ślepe”** – w opisach nie ma „kobiet i mężczyzn” są „ludzie”, „osoby bezrobotne”, „osoby niepełnosprawne” itp.
- **„neutralne”** – deklarują w swoich działaniach pełną dostępność i brak dyskryminacji. Uczestnictwo traktowane jest mechanicznie np. 50/50, niezależnie od tego, co wskazuje analiza problemu.
- **„praktyczne”** – odpowiadające na praktyczne potrzeby np. kobietom proponuje się kształcenie w zawodach „kobiecych”, a mężczyznom w zawodach „męskich”. Tego typu projekty często utrwalają tradycyjny podział ról płci. Projekty te charakteryzuje brak spójności między diagnozą, a proponowanymi działaniami.

Przyjrzyjmy się projektom, które honorują zasadę równości szans:

- **równościowe** – już w uzasadnieniu potrzeby realizacji projektu przeprowadzona jest analiza tego problemu. Uczestnicy projektu mają płeć, a kierowana do nich oferta jest zróżnicowana pod kątem specyficznych potrzeb. Projekt dostrzega, analizuje oraz działa na rzecz osłabienia barier równości. Liczbowy skład uczestników/uczestniczek wynika bezpośrednio z analizy problemu.
- **projekty, które wdrażają politykę równości płci** – to jest ich celem. Realizowane są na poziomie makro – samorządu, regionu, państwa i koncentrują się wokół

zmiany systemu planowania i realizacji decyzji politycznych, w taki sposób, aby odpowiadały w równym stopniu na potrzeby kobiet i mężczyzn.

Jak zatem ocenić czy nasz projekt jest równościowy?

Nie wystarczy jednozdaniowa deklaracja, że „projekt jest zgodny z zasadą równości płci” czy też, że „projekt nie będzie nikogo dyskryminował”.

Program Kapitał Ludzki jest odpowiedzią na bariery i dyskryminację, które już istnieją i skutecznie wykluczają np. kobiety z rynku pracy. Wnioskodawca powinien zatem zauważyć te bariery. Trzeba zaplanować cały projekt (uzasadnienie realizacji, cele, wybór grupy docelowej, działania, rezultaty, zarządzanie projektem, budżet) z myślą o położeniu kobiet i mężczyzn oraz chęcią wyrównania sytuacji między nimi np. poprzez oferowanie różnych, zindywidualizowanych form wsparcia odpowiadających na odmienne potrzeby uczestników/uczestniczek projektu. Każdy projekt powinien zawierać opis oceny wpływu na sytuację płci.

Do karty oceny merytorycznej wniosku o dofinansowanie zostanie wprowadzona **lista sprawdzająca (standard minimum)** realizację zasady równości szans. Nieuzyskanie określonej liczby pozytywnych odpowiedzi, skutkować będzie w przypadku projektów systemowych skierowaniem wniosku do poprawy, natomiast w przypadku projektów konkursowych jego odrzucenie.

Wszystkich zainteresowanych tematyką równości szans oraz zasadami przygotowania „równościowego” wniosku zachęcam do lektury Poradnika „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki” dostępnego na stronie internetowej urzędu www.wup.zgora.pl.

Agnieszka Wawryk-Grzelec
Wydział ds. Obsługi Finansowej
i Monitorowania PO KL

Opracowano na podstawie poradnika „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.”

40 tys. zł przyciąga jak magnez



Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze pełni rolę instytucji pośredniczącej II stopnia we wdrażaniu trzech działań priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

- Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie.
- Działanie 6.2 Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samo zatrudnienia
- Działanie 6.3 Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich.

Trzeba przyznać, że największym zainteresowaniem cieszy się działanie 6.2. Liczba telefonów i wizyt. Lubuszan zainteresowanych otrzymaniem dotacji unijnej na rozpoczęcie działalności gospodarczej jest ogromna.

Urzędnicy nie dają dotacji

Zadaniem Wojewódzkiego Urzędu Pracy jest wyłonienie wnioskodawców (nazywanych również operatorami), którzy złożą projekty, według których dokonają naboru zainteresowanych osób, przeszkolą je i przekażą dotacje. Krótko mówiąc będą kompleksowo realizować projekt.

Na konkurs ogłoszony w 2008 roku zgłoszono 48 wniosków. Komisja oceniająca wnioski pozytywnie oceniła 14. Obecnie realizowanych jest dziewięć projektów na kwotę 11 mln zł. Uczestniczą w nich: 122 osoby bezrobotne, 55 nieaktywnych zawodowo i 50 zatrudnionych.

16 lutego br. ogłoszony został kolejny konkurs. W 2009

roku na wsparcie osób przedsiębiorczych mamy 11 mln 600 tys. zł. Na konkurs wpłynęły 3 wnioski, z czego 17 zostało przekazanych do oceny merytorycznej.

Lista operatorów, którzy będą realizować projekty zostanie umieszczona na stronie internetowej www.wup.zgora.pl w drugiej połowie czerwca br. Zachęcamy więc osoby zainteresowane do odwiedzania naszej strony, aby dowiedzieć się, jakie firmy, instytucje, czy stowarzyszenia będą realizowały kolejne projekty z działania 6.2.

Kto może otrzymać dofinansowanie?

Osoby zamierzające rozpocząć działalność gospodarczą, z wyłączeniem tych, które posiadały zarejestrowaną działalność w okresie 1 roku przed przystąpieniem do projektu. W tym w szczególności:

- osoby pozostające bez zatrudnienia przez okres co najmniej kolejnych 12 miesięcy w ciągu ostatnich dwóch lat,
- kobiety (zwłaszcza powracające lub wchodzące po raz pierwszy na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka),
- młodzi ludzie do 25 roku życia
- osoby niepełnosprawne
- osoby po 45 roku życia

- mieszkańcy wsi i miasteczek do 25 tys. mieszkańców, chcących prowadzić działalność niezwiązana z produkcją rolną i zwierzęcą.

Na co można liczyć?

Uczestnicy projektów mogą liczyć na doradztwo i szkolenia umożliwiające zdobycie wiedzy oraz umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej. Mogą też otrzymać dotację finansową do 40 tys. zł na rozwój przedsiębiorstwa, które założą. Nie każdy otrzyma górną granicę. To, w jakiej wysokości będzie dotacja, zależy od rodzaju działalności i biznesplanu. Uczestnicy mogą jeszcze liczyć na tak zwane wsparcie pomostowe przez 6 do 12 miesięcy, od daty zarejestrowania firmy. Jest to ok. 900 zł miesięcznie na pokrycie kosztów związanych z działalnością firmy, np. opłacenie składek ZUS, czynszu czy telefonu.

Skargi na operatorów

W Polsce miały już miejsce skargi na operatorów, którzy odmówili uczestnikom przyznania dotacji. Interweniowało Ministerstwo Rozwoju Regionalnego proponując urządowi

marszałkowskiemu i wojewódzkim urządowi pracy uwzględnienie procedury odwoławczej w systemie przyznawania pomocy dla przyszłych przedsiębiorców.

W województwie lubuskim pierwsi operatorzy przyznali już dotacje. Do tej pory nie było żadnych skarg. Może dlatego, że podczas oceny biznesplanu i pomysłu na działalność obligatoryjnie obecny jest przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze, aby zapewnić obiektywną i rzetelną procedurę. Występuje on w roli obserwatora z prawem reagowania i ewentualnej interwencji w przypadku stwierdzenia naruszenia zasad.

Jednakże rozpatrywana będzie możliwość wprowadzenia mechanizmu odwoławczego dla uczestników projektu, którzy w wyniku nieprawidłowej decyzji operatora lub powołanej przez niego komisji nie otrzymali dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Ewentualne wprowadzenie procedury odwoławczej będzie możliwe dopiero w przyszłych konkursach. Osoby, które nie uzyskują dotacji, mogą się ubiegać o nią ponownie, pod warunkiem, że w okresie poprzedzającym wydanie decyzji przez operatora, nie zarejestrowały działalności gospodarczej.

Małgorzata Kordoń

Nowa strona internetowa

Zapraszamy Państwa do odwiedzin na naszej nowej stronie internetowej. Nie tylko wygląd i kolorystyka są inne, ale i większe możliwości, jakie stwarzają nowości techniczne. Dlatego strona dysponuje kanałem RSS, mamy newsletter. Najbardziej jednak zależało nam na tym, by osoby szukające informacji mogły je jak najszybciej znaleźć. Stąd na stronie głównej oferty pracy za granicą i w kraju. Menu jest podzielone tematycznie, sądzimy więc, że łatwo będzie znaleźć informacje. Osobne menu ma Program Operacyjny Kapitał Ludzki.



W Maszewie są energiczne, pełne zapału kobiety i jest wójt, który w Zakładzie Doskonalenia Zawodowego dopominał się o pomysł opakowany w unijny projekt, bo mu te panie ze swą ochotą do działania „żyć nie dawały”. Tak doszło do zorganizowania kursu pod nazwą:

Profesjonalna gospodyni

- Czy pani wie, że zrazów czy zawijanego schabu nie spina się wykałaczkami? – pyta mnie jedna z kandydatek na profesjonalną gospodynię.

- No to... co się z nimi robi? – pytam lekko zdziwiona, bo przecież na klej też nie można.

- Ha... są specjalne sposoby, tylko trzeba je znać! – kwituje z satysfakcją energiczna pani w czerwonym kuchennym fartuszk.

Inna opowiada, że dopiero po wielu latach pitraszenia dla najbliższych dowiedziała się, jak fachowo należy gotować zupy. Wiedzę na ten temat, jak się teraz okazało, miała ograniczoną.

Pomału wpadam w kompleksy. No bo... może te moje zupy też jakieś ograniczone?

Gdzie kucharek trzynaście

Pani w czerwonym fartuszk to Helena Jankowska z Gęstowic. Ma 60 lat i jest jedną z uczestniczek szkolenia gastronomicznego, zorganizowanego w ramach unijnego projektu. Na tym szkoleniu tytuł „profesjonalnej gospodyni” i kulinarną wiedzę zdobywa trzynaście kobiet, a najmłodsza z nich ma 20 lat. Przedział wiekowy w niczym im nie przeszkadza. Razem czują się znakomicie.

- Autobus nie może odjechać, gdy brakuje choć jednej i nie dowiedzą się, dlaczego? – śmieje się Lucyna Druchlińska specjalistka do spraw szkoleń, opiekunka grupy. Chodzi o to, że część zajęć, te praktyczne, odbywa się w Gospodarstwie Agroturystycznym „Stary Młyn” w Brzeźnicy, do której panie codziennie dojeżdżają wynajętym autobusem z Maszewa. Tu pod kierunkiem Aleksandry Wiktorskiej - właścicielki gospodarstwa - zgłębiają kulinarne tajniki.

Zapachy dochodzące z kuchni dosłownie zbijają z nóg. Gwaro tu i wesoło. Panie smażą cebulkę, szpinak lub grzyby. Inne trą żółty ser, coś ważą, pozostałe skrupulatnie zapisują w zeszytach przepisy kulinarne i informacje o różnych sposobach przyrządzania farszu, o tym które pomidory z puszek są najlepsze, a jednocześnie najtańsze, no i co jest istotne przy zbiorowymżywieniu.

Dziś przyrządzają naleśniki nadziewane farszem.

Składniki: dobry projekt, szczypta zapału

Panie miały już teoretyczne zajęcia na temat żywienia. Z wykładowców są bardzo zadowolone, a jeszcze bardziej



...trą żółty ser, inne skrupulatnie zapisują w zeszytach informacje o różnych sposobach przyrządzania farszu.

ze zdobytej dzięki nim wiedzy. – Nauczyłyśmy się rzeczy, których nawet w „babskich” gazetach nie ma – mówią zachwycone.

W szkoleniu m.in. uczestniczy Maria Stępień, obecnie już na emeryturze, radna z Gęstowic.

– Namówiłam też córkę – mówi. I uchyla rąbka tajemnicy: – Bo może wspólnie założyłybyśmy firmę cateringową? Mamy tu przecież zajęcia z przedsiębiorczości, uczymy się jak założyć firmę i jak ją prowadzić!

Pomysłodawcą i autorką projektu jest Dorota Staniuszko, doradca zawodowy z Zakładu Doskonalenia Zawodowego

Nie mieszaj, układaj - przepis na życie

Ogłoszenie zauważyła w urzędzie. Do tej pory zajmowała się dziećmi. Ale podrosły, chodzą już do szkoły i do przedszkola. Spodobał jej się ten nowy „pomysł na życie”. Czas pomyśleć o sobie, pomyślała. A teraz ma nawet dalsze plany. Gdy tylko skończy kulinarne szkolenie, zapisze się na kolejny kurs: dla opiekunów osób starszych z nauką języka obcego.

– Rozmawiałam z urzędniczką z opieki społecznej – mówi pani Agata. – Powiedziała mi, że to zawód przyszłości, bo w gminie jest coraz więcej osób starszych, którymi trzeba będzie się opiekować. No więc zdobędę i te kwalifikacje.

Za to Helena Jankowicka chce pomóc córce. – Nie może uczestniczyć w kursie, bo urodziła niedawno dziecko – wyjaśnia. – Dlatego wszystkiego się nauczyłam i dowiedziałam na kursie przekazuję w domu. A córka uczy się ode mnie, choć ma już wykształcenie gastronomiczne. Jednak w tej dziedzinie też wiele się zmienia, ją – na przykład - uczono w szkole spinać mięso wykałaczkami. Albo... kiedyś w sałatkach mieszało się wszystkie składniki, a teraz układa się pięknie kolorami. Nie wystarczy przygotować potrawę, trzeba ją jeszcze umieć atrakcyjnie podać.

Nie taka cicha kobieta

Panie chętnie opowiadają o zajęciach z dekoracji potraw i stołów. Inny wystrój na wesele, inny na chrzciny...

– Chłoną wiedzę z takim entuzjazmem, że aż miło patrzeć – mówi opiekunka grupy. – Wszystko sobie dokumentują, zapisują, robią zdjęcia. I z niecierpliwością czekały na zajęcia z barmanem. Odbłyły się w Zielonej Górze w Piekarni Cicha Kobieta.

Uczestniczki podkreślają, że dla nich te zajęcia to również okazja do wyjścia z domu, poznania nowych ludzi i integracji z kobietami z innych wiosek. Zapewne mieszkańcy gminy też będą coś mieli z tego ich profesjonalnego pichcenia. Nadchodzi czas zawodowo przygotowanych uroczystości komunijnych, wiejskich wesel, może chrztów...

Wnioskodawcą projektu „Profesjonalna gospodyni” jest Zakład Doskonalenia Zawodowego z Zielonej Góry. Został on złożony w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w ramach priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Małgorzata Kordoń



Pod kierunkiem Aleksandry Wiktorskiej właścicielki Gospodarstwa Agroturystycznego „Stary Młyn” w Brzeźnicy uczestniczki kursu zgłębiają kulinarne tajniki.

w Zielonej Górze.

– Pisałam go pod potrzeby kobiet z gminy Maszewo – opowiada. – Tam panie działają w kołach gospodyń wiejskich, mają piękne wiejskie sale, w których można organizować wesela, chrzciny, inne imprezy. Brakowało im jednak umiejętności i wiedzy gastronomicznej. Wójt gminy Dariusz Jarczyński, prosił mnie więc, aby dla jego gospodyń coś zorganizować... bo mu życie nie dawały.

Tak doszło do złożenia wniosku o unijną dotację w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Zielonej Górze. Projektowi nadano tytuł: „Profesjonalna gospodyni”. Wniosek przeszedł i w ten sposób skorzystano z unijnych pieniędzy, konkretnie: z priorytetu VI, Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Kłopotu z naborem uczestniczek nie było żadnego. Maria Stępień wspomina, jak wójt poprosił o pomoc:

– Kilka telefonów i kobiety się skrzyknęły, porozwieszałyśmy informacje – wspomina.

W ten sposób dotarły m.in. do Agaty Kucharek ze wsi Rybaki.

Opiekun to nie pielęgniarka

Jednak osoba tak potrzebna, gdy komuś zaczyna brakować zdrowia. Pomysł nasunęło życie. Kiedy ktoś obłożnie choruje lub odchodzi na zawsze potrzebuje opieki. Najlepiej profesjonalnej. Ona nie może kończyć się na zabiegach sanitarnych czy medycznych. Potrzebna jest jeszcze – empatia. Szybko można wyczuć, kto ma serce dla drugiego człowieka i będzie dobrym opiekunem.

Likwidator szkód

Helena Wlazło zostanie opiekunką. Jest na wcześniejszej emeryturze, ale chce do niej dorobić. Wie, czym jest współczucie. Pracowała ponad 20 lat jako likwidator szkód losowych: powódzie, huragany, pożary...

O kursie: „Opiekun w środowisku rodzinnym i domu pomocy społecznej z nauką języka obcego” powiedziała jej koleżanka. Pani Helena zna język włoski, niemieckiego uczy się na kursie.

– Naukę języka wprowadziliśmy ponieważ do polskich, prywatnych domów opieki coraz częściej przyjeżdżają Niemcy, Holendrzy – tłumaczy Elżbieta Sznajder z Ośrodka Szkoleniowo – Doradczego EXANDI z Zielonej Góry. Doświadczenie firma ma spore. Pierwsze takie projekty zaczęła realizować już w 2005 roku w ramach ZPORR. Obecny projekt realizowany jest z PO Kapitał Ludzki, działanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy. Uczestnikami kursu są osoby po 45 roku życia i długotrwale bezrobotne.

Żarty kończą się

Program został bardzo dokładnie przygotowany przez Teresę Szykar z Medycznego Studium Zawodowego w Zie-

lonej Górze. Kurs trwa cztery miesiące. Wykłady m.in. z etyki zawodu, geriatry, higieny, rehabilitacji, promocji zdrowia. Są też zagadnienia komunikacji interpersonalnej, podstawy psychologii ogólnej i psychopatologii, elementy pedagogiki specjalnej i psychoterapii.

Trochę śmiechu jest na zajęciach praktycznych, kiedy uczestnicy wcielają się w rolę pacjentów i opiekunów. Opiekun nie może być smutną osobą, więc dobrze, że potrafią żartować. Ale żarty kończą się na zajęciach z pierwszej pomocy w nagłych wypadkach i na praktykach w domu pomocy społecznej. Tam już są prawdziwi pacjenci, wymagający opieki. Opiekun powinien być osobą pogodną i komunikatywną. Zajęcia z komunikacji interpersonalnej prowadzi siostra Irmina z Elżbietanek. Ma dużą praktykę.

Własna agencja

Teresa Kłossowska – Lubos żałuje, że wcześniej nie trafiła na taki kurs. Ma 55 lat, wiele razy rejestrowała się jako bezrobotna. Jeździła do Hiszpanii zbierać truskawki, w Szwajcarii opiekowała się dziećmi, w Niemczech pracowała w restauracji. Potem opiekowała się umierającą na raka mamą. – Napatrzyłam się na to nieszczęście – opowiada – myślałam, że umierający człowiek potrzebuje ciszy, żeby nikt mu nie przeszkadzał. A tu się dowiedziałam, że z nim trzeba być, że potrzebuje naszej obecności.

Pani Teresa liczy na to, że znajdzie zatrudnienie w tym zawodzie. A może otworzy własną działalność. Jest tyle rodzin, które potrzebują opiekunów do osób niepełnosprawnych, chorych czy umierających.

Radosław Brodzik





„Ładują akumulatory”

Dlaczego gmina Kozuchów? W statystykach - duże bezrobocie. W badaniach – potrzeby na rynku pracy w gastronomii i zagospodarowaniu terenów zielonych.

Badając rynek pracy w tym rejonie znaleźliśmy ogłoszenia o pracy dla kelnerów, kucharzy, pomocy kuchennej – mówi Marcin Pawlina ze Stowarzyszenia Ex Dono z Zielonej Góry – stąd wybór zawodu: kucharz – kelner.

Zauważyli też, że buduje się tam sporo domków jednorodzinnych. Duże działki kupują ludzie zamożniejsi, których stać na konserwatorów terenów zielonych. Tak wybór padł na drugi zawód.

Powstał projekt: „Dasz radę – podnoszenie poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich” w ramach działania 6.3. Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich.

że szanse po kursie będzie miała większe. W Zielonej Górze podobały jej się ronda. Chciałaby umieć je tak ozdabiać. Zofia Stefańczyk ze Stypułowa ulotkę też dostała w sklepie. Pracowała na prasach w Kozuchowie. Zwolnili. W jej wieku trudno już o pracę. Ogródek, roślinki, kontakt z przyrodą – tak to było to, czego potrzebowała. Nowy pomysł na życie. Czy wyjdzie? – Nie wiem- mówi – ale spróbować warto i usiadła

w szkolnej ławce

razem z Marzeną. Reszta kursantów to ośmiu panów. Poznają rośliny i tajniki ich „dusz”. Nie wszystko rośnie jak na drożdżach. To spora wiedza do ogarnięcia. Ludzie w ogrodach lubią oczka wodne. Trzeba wiedzieć jak je zakładać i jak zaprojektować cały ogród, by znaleźć w nim zaciszne wytchnienie. Wiedza o prowadzeniu firmy, zajęcia z biznesplanu. Ani chwili na nudę. Oprócz teorii, niezbędna jest praktyka. Objazdowa - w dużej firmie projektującej i zakładającej ogrody.

W sali obok kształcą się kandydaci na kelnerów. Raczej kelnerki, w tej grupie proporcje płci są odwrotne. Przed wykładownicą na stole stoją, talerze, kieliszki, sztucce, serwetki, itp. Sporo informacji do zapamiętania. Widelców kilka i każdy do innej potrawy.

Chwilę słuchamy wykładowcy, byłego pracownika zielonogórskiej Palmiarni. W restauracji, która jest jednocześnie obiektem do zwiedzania istnieje problem ochrony konsumentów przed zwiedzającymi. Zaglądają jedzącym do talerzy. Jak temu zaradzić? Kursanci już wiedzą. Praktyki odbywali w znanej restauracji Ramzes w Zielonej Górze, na każdym stanowisku, od pomocy kuchennej po kelnera.

Marcin Pawlina zwraca uwagę na jeszcze jeden pozytywny aspekt projektu. Uczestnicy kursu, mieszkańcy wsi, przyjeżdżają do większego miasta, które tętni życiem. Niektórzy nie byli w Zielonej Górze kilka lat. Miasto „ładuje im akumulatory”.



Po zakończeniu kursu siedem osób dostało propozycje pracy od właściciela restauracji, w której mieli praktyki. Po prostu sprawdzili się.

Ulotki ze sklepów

Ruszyła akcja promocyjna. Dość intensywna. Czy bezrobotni będą chcieli się szkolić. Różnie z nimi bywa. Marzena Rudolf z Mirocina Górnego szła do sklepu. Znalazła ulotkę. Właśnie skończyła naukę i szukała zatrudnienia. Pomyślała,

Małgorzata Kordoń

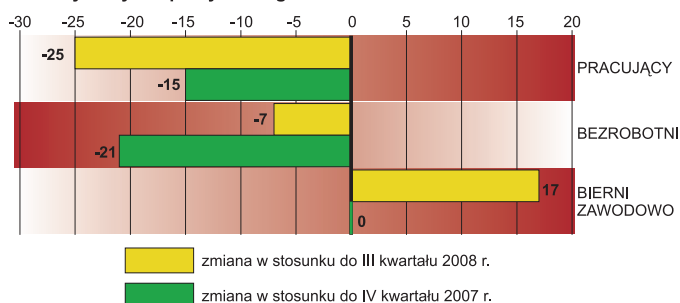
DANE Z URZĘDU STATYSTYCZNEGO

Podstawowe wyniki BAEL dla osób w wieku 15 lat i więcej

	2008			
	I kwartał	II kwartał	III kwartał	IV kwartał
Współczynnik aktywności zawodowej w %	51,4	52,8	54,1	51,4
Wskaźnik zatrudnienia w %	47,2	49,7	50,9	48,8
Aktywni zawodowo w tys.	437	447	464	433
pracujący w tys.	402	417	436	411
bezrobotni w tys.	35	31	28	21
Bierni zawodowo w tys.	414	399	393	410
Stopa bezrobocia w %	8,0	6,9	6,0	4,8

Przedmiotem Badań 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 2008 r.



Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON w 2009 r.

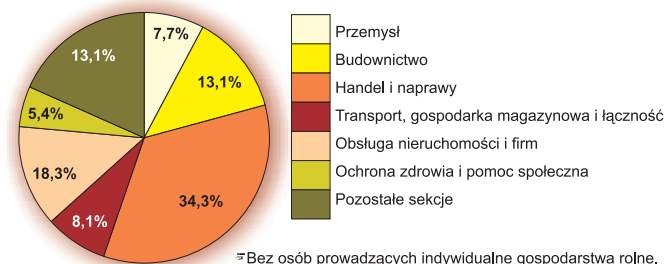
Stan w dniu 31 III

	Liczba podmiotów
OGÓŁEM	101700
sektor publiczny	4496
sektor prywatny	97204
w tym z ogółem:	
Przedsiębiorstwa państwowe	12
Spółdzielnie	480
Spółki prawa handlowego	6906
w tym z udziałem kapitału zagranicznego	2632
Spółki cywilne	5856
Fundacje	146
Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą ^a	75349

^a Bez osób prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne.

Struktura osób fizycznych^a zarejestrowanych w rejestrze REGON prowadzących działalność gospodarczą według sekcji PKD w 2009 r.

Stan w dniu 31 III

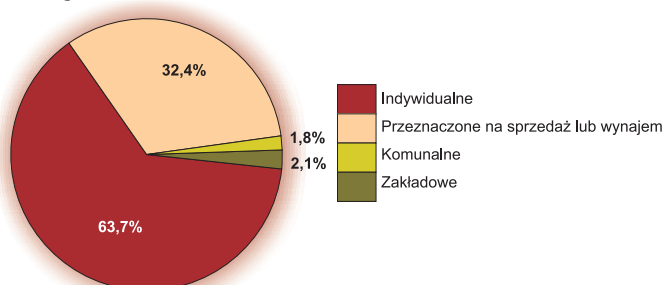


^a Bez osób prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne.

Produkcja sprzedana budownictwa w 2009 r.

	I	II	III
Ogółem w tys. zł	132445,6	100851,8	126856,0
2008 = 100	159,5	96,9	100,8
w tym produkcja budowlano-montażowa	93046,9	54853,2	79714,7
2008 = 100	242,1	97,0	100,7

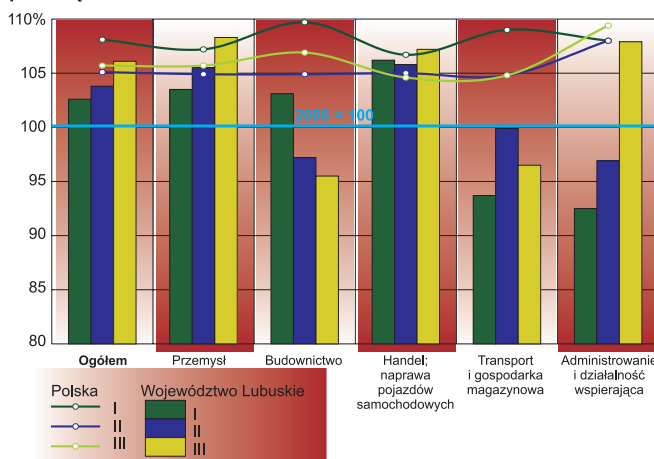
Mieszkania oddane do użytkowania w okresie I-III 2009 r. według form budownictwa



Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w 2009 r.

	I	II	III
Ogółem	116918	115411	113991
Przemysł	66634	65538	64409
Budownictwo	8104	8091	7982
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	17989	18022	17914
Transport i gospodarka magazynowa	7316	7134	7039
Administrowanie i działalność wspierająca	6683	6604	6539
Pozostałe sekcje	10192	10022	10108

Dynamika przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w sektorze przedsiębiorstw w 2009 r.



Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w sektorze przedsiębiorstw w 2009 r.

	I	II	III
Ogółem	2558,89	2561,97	2736,12
w tym:			
Przemysł	2627,40	2650,43	2834,46
Budownictwo	2590,07	2500,99	2557,88
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	2331,54	2305,56	2390,45
Transport i gospodarka magazynowa	2368,75	2402,85	2382,77
Administrowanie i działalność wspierająca	1609,64	1664,10	1813,73

Dynamika produkcji sprzedanej przemysłu w 2009 r. (ceny stałe)

	I	II	III
Ogółem	89,8	90,7	108,5
Przetwórstwo przemysłowe	90,1	89,3	110,1
w tym:			
produkcja artykułów spożywczych	79,5	85,0	100,2
produkcja wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny	81,3	88,8	118,8
produkcja papieru i wyrobów z papieru	113,2	110,7	124,8
produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	61,0	61,8	75,4
produkcja wyrobów z pozostałych surowców mineralnych	79,3	75,1	84,4
produkcja wyrobów z metali	55,0	69,0	71,5
produkcja maszyn i urządzeń	121,9	95,9	131,7
produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep	99,0	77,6	109,9
produkcja mebli	75,8	84,4	82,1



Urząd Statystyczny w Zielonej Górze



URZĄD PRACY



**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



**Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze
Oddział Zamiejscowy
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



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

ul. Wyspiańskiego 13
65-036 Zielona Góra
tel. (+48)(068) 458 88 90
e-mail: cizzg@wup.zgora.pl



**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: gowucziz@praca.gov.pl