

Biuletyn Informacyjny

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze

nr 2/2009

ISSN 1734-5375 • kwartalnik • wydawnictwo bezpłatne



**Grzechy
pracodawców**

str. 3

Powroty PL

str. 5

**Przygotowanie
nieszczególne**

str. 8

**Ryzykowne
wsparcie?**

str. 10



Szanowni Państwo !

Zapraszam do przeczytania drugiego w tym roku wydania Biuletynu Informacyjnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze.

Na koniec lipca w lubuskich urzędach pracy zarejestrowanych było 55 171 osób, czyli o 745 więcej niż w poprzednim miesiącu. W ciągu siedmiu miesięcy w lubuskich urzędach pracy zarejestrowano łącznie 71 416 osób, czyli blisko 31% więcej niż w ubiegłym roku. Jest to najwyższy napływ do bezrobocia w 10-letniej historii województwa lubuskiego. Nadal jedna trzecia osób rejestruje się, aby uzyskać bezpłatne świadczenia zdrowotne. Kolejne 30% rejestracji to osoby, którym skończyła się umowa na czas określony lub rozwiązano z nimi umowy o pracę. Zaczynają się rejestrować tegoroczni absolwenci. Swoje miejsce w statystyce bezrobocia mają osoby powracające do kraju, choć nie jest to jeszcze duża skala. Piszemy o tym w tekście „Powroty PL”.

W ciągu siedmiu miesięcy 2009 roku nastąpiło o blisko 3% zmniejszenie odpływu z bezrobocia w stosunku do analogicznego okresu roku ubiegłego. Jedną z przyczyn jest mniejsze zapotrzebowanie na nowych pracowników.

Urzędy pracy miały do dyspozycji 28 073 ofert pracy, czyli o ponad 3% mniej niż w ubiegłym roku. Coraz większy udział wśród ofert pracy mają oferty pracy subsydiowanej. Stanowią ponad 70% wszystkich ofert, podczas gdy w roku ubiegłym ponad 56%.

W oparciu o dotychczasowe tendencje przypuszczamy, że w dalszych miesiącach utrzyma się bardzo wysoki poziom napływu do bezrobocia, przy zmniejszonej skali odpływu z bezrobocia oraz nastąpi zmniejszenie zapotrzebowania na pracowników, wynikające głównie z zakończenia prac sezonowych.

Skutkiem będzie wzrost poziomu bezrobocia w naszym województwie, przy czym największy w listopadzie i grudniu. Na koniec roku liczba bezrobotnych może przekroczyć 60 tysięcy osób, a stopa bezrobocia – 16%.

Znaczny wpływ na minimalizację negatywnych skutków bezrobocia mają programy promocji zatrudnienia. W roku bieżącym województwo lubuskie dysponuje tylko z Funduszu Pracy kwotą blisko 118 mln zł, czyli o ponad 20% więcej niż w całym ubiegłym roku. W tym roku do różnego rodzaju aktywnych form skierowano już 22 318 osób, czyli o blisko 21% więcej niż w roku ubiegłym.

Zadowoleni jesteśmy ze stanu wdrażania działań priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w 2008 i 2009 r. O tym także piszemy w tym wydaniu biuletynu.

Grzegorz Błażków
Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze

Spis treści

Grzechy pracodawców	3	Lubuski lider	14
Rozpiętość bezrobocia	6	Liczy się człowiek	15
Powroty PL	7	Co warto wiedzieć zanim skorzystasz	
Przygotowanie nieszczególne	8	z usług agencji zatrudnienia?	16
Ryzykowne wsparcie?	10	BAEL - Badanie Aktywności	
Rynek pracy otwarty dla wszystkich	11	Ekonomicznej Ludności	18
Outplacement z Kapitału Ludzkiego	13	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
Krzysztof Raczkowski
ul. Przemysłowa, Żary
www.chroma.pl

Zespół redakcyjny tworzą rzecznik prasowy
Małgorzata Kordoń oraz pracownicy WUP



Grzechy pracodawców

Rozmowa z Tadeuszem Janem Zającem, głównym inspektorem pracy

- Na stronie internetowej PIP jest informacja, że stwierdzenie mniej nieprawidłowości związanych z przestrzeganiem prawa. Ale też napisano: „Z uwagi na znaczną skalę naruszeń prawa... ochrona praw pracowniczych wymaga bardziej skutecznych instrumentów prawnych”. Jak więc jest ze sferą ochrony pracy?

- Wyniki kontroli przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy wskazują z jednej strony, na utrwalanie się pozytywnych tendencji w wielu sferach ochrony pracy, z drugiej zaś dowodzą, że skala nieprawidłowości ciągle pozostaje znaczna. O ile, dla przykładu, poprawiła się sytuacja w kontrolowanych przez nas systematycznie i od lat supermarketach, o tyle już w małych sklepach jest dużo gorzej, a budownictwo spędza nam sen z powiek. Rośnie liczba wypadków przy pracy i ich ofiar, zwłaszcza wskutek upadku z wysokości. Tutaj kontrola i nadzór już nie wystarczają. Dlatego intensywnie wspomagamy je prewencją, obliczoną przede wszystkim na właściwą ocenę ryzyka zawodowego i odpowiednie przeszkolenie w zakresie bhp. Kryzys gospodarczy, który dotknął także polski rynek, odcisnął wyraźne piętno również na stosunkach pracy. W ostatnich latach, np. obserwowaliśmy stały spadek nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o wypłacie wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, takich jak np. za nadgodziny. Jeszcze 6 lat temu ponad 60% skontrolowanych przez nas pracodawców nie wypłacało w terminie bądź w ogóle pensji. W roku ubie-

głym odsetek takich pracodawców wynosił już 25%. Niestety, obecne problemy na rynku sprawiły, że w pierwszym półroczu br. już dwukrotnie w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego wzrosła liczba pracowników, którym pracodawcy nie wypłacili wynagrodzenia. Należy się więc spodziewać, że w tym roku, odsetek pracodawców mających problemy z wypłacaniem należności ze stosunku pracy znowu wzrośnie.

Trudno więc w tych warunkach o jednoznaczną ocenę stanu przestrzegania prawa pracy.

- O jakich instrumentach prawnych myślicie? Kiedy przestanie się opłacać pracodawcom łamanie praw pracowniczych?

- Pracodawca, który nie wypłaca pensji, nie dba o bezpieczeństwo pracowników, sam siebie spycha na margines życia społecznego i szybko przekonuje się, że nie opłaca mu się łamanie praw pracowniczych. Wcześniej czy później trafi do inspekcji, sądu czy prokuratury.

Inspekcja pracy dysponuje instrumentami prawnymi, które zobowiązują pracodawców do usunięcia stwierdzonych przez inspektorów nieprawidłowości. Nie będę wszystkich wymieniać, powiem tylko, że w roku ubiegłym przyniosły one wymierne efekty w postaci poprawy stanu bezpieczeństwa pracy oraz finansowe.

To m.in. wyegzekwowanie ponad 104 mln zł zaległych należności ze stosunku pracy na rzecz 150 tys. pracowników, udzielenie zaległych urlopów wypoczynkowych blisko 63

tys. pracowników, ale przede wszystkim zlikwidowanie bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia 53,5 tys. pracowników. To również wyeliminowanie nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia dotyczących 160 tys. osób, w tym potwierdzenie na piśmie istnienia stosunku pracy dla prawie 10,2 tys. osób będących stronami umów cywilnoprawnych oraz dla ponad 3,2 tys. osób pracujących bez żadnej umowy. To opłacenie zaległych składek na Fundusz Pracy za 38,5 tys. pracowników na 4,5 mln zł i zaległych składek na ubezpieczenie społeczne ponad 4 tys. pracowników na blisko 12 mln zł.

By zwiększyć jeszcze skuteczność, inspekcja pracy na bieżąco weryfikuje stosowane procedury kontrolne i szuka nowych, bardziej efektywnych rozwiązań. Wydałem m.in. polecenie, by nasi inspektorzy częściej kierowali wnioski do sądów grodzkich o ukaranie pracodawców, którzy

Co czwarty skontrolowany w roku 2008 pracodawca łamał przepisy regulujące zasady wypłaty wynagrodzenia, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych. Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy stwierdzono w roku ub. m.in. w co dziesiątej placówce ochrony zdrowia, w 16% średniej wielkości piekarni i u co dziesiątego pracodawcy zatrudniającego kierowców; w co piątym supermarkecie i aż w 90% skontrolowanych małych sklepach oraz w co czwartym towarzystwie ubezpieczeniowym.

Znaczną część naruszeń prawa stanowią te zagrażające bezpośrednio zdrowiu i życiu pracowników – w zakresie bezpieczeństwa pracy. Są to nieprawidłowości, które często, niestety, skutkują zdarzeniami wypadkowymi.

Poważne zastrzeżenia budzi jakość przeprowadzanych szkoleń wstępnych dla osób rozpoczynających pracę. Tymczasem właściwe przeszkolenie, tak jak i badania lekarskie oraz właściwa ocena ryzyka zawodowego, tworzą

trzy filary stanowiące o kształtowaniu się kultury bezpieczeństwa pracy. Brak znajomości zagrożeń oraz właściwych zachowań i zasad bezpieczeństwa zwiększa ryzyko powstawania wypadków.

- Jakie są priorytety inspekcji na rok 2009?

- Przyjęte na ten rok priorytety koncentrują się na kluczowych dla stosunków pracy problemach, ujawnianych przez inspektorów pracy.

Realizujemy trzeci etap działań obliczonych na poprawę bezpieczeń-

stwa pracy w zakładach o największym nasileniu zagrożeń zawodowych oraz ograniczeniu naruszeń prawa pracy w zakresie m.in. czasu pracy i wynagrodzeń.

Wzmocniliśmy i znacznie rozszerzyliśmy prewencję wypadkową, kierując działania edukacyjne szczególnie do małych i średnich zakładów. Czyli tam, gdzie najczęściej są łamane zasady bezpieczeństwa i prawo pracy. Zintensyfikowaliśmy działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy, zwłaszcza w budownictwie, i to pod każdym względem, tak kontrolno-nadzorczym jak i prewencyjnym.

Szczególnym nadzorem w zakresie legalności zatrudnienia objęliśmy usługi hotelarskie i gastronomiczne, budownictwo, rolnictwo oraz handel, gdzie, jak wynika z informacji uzyskanych od innych organów, analizy skarg, sygnałów mediów oraz naszych własnych doświadczeń, dochodzi



15 czerwca br. wizytę w WUP w Zielonej Górze złożył Tadeusz Jan Zajac. Na zdjęciu z dyrektorem WUP Grzegorzem Błażków

w sposób rażąco naruszają przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzeń. Dotyczy to na przykład takich sytuacji, kiedy pracodawca „kredytuje” prowadzoną działalność gospodarczą z wynagrodzeń pracowników. Inspekcja dysponuje mandatem w wysokości maksymalnej 2 tys. zł, lub w przypadku recydywy – 5 tys. zł, ale sąd grodzki może ukarać grzywną sięgającą 30 tys. zł.

- Jakie były najczęstsze grzechy pracodawców w 2008 roku?

- Od lat, do najczęściej stwierdzanych przez inspektorów pracy należą nieprawidłowości w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, regulaminów pracy, prowadzenia akt osobowych, wypłaty wynagrodzeń oraz w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy.

do wielu nieprawidłowości. Niezbędna jest tu współpraca inspekcji z organami i instytucjami, które zajmują się zwalczaniem pracy nielegalnej obywateli polskich i cudzoziemców lub naruszeń przepisów regulujących ich pobyt na terenie Polski. Zależy nam na przekonaniu partnerów społecznych do wspólnych działań ograniczających zjawisko pracy „na czarno”.

Właściwie nie ma obecnie takiej dziedziny gospodarki, która by leżała poza sferą zainteresowania inspekcji, i gdzie nie prowadzilibyśmy naszych działań, czy to w związku z realizacją planu rocznego, kontrolami skargowymi czy sygnałami otrzymywanymi od parlamentarzystów, związkowców czy mediów.

- Program prewencyjny, dot. zapobiegania negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy, wydaje się interesujący. Nadmierny stres w pracy dotyka w chwili obecnej ponad jedną trzecią zatrudnionych. Czy do pracodawców to dociera? Czy taki program wystarczy?

- Realizując program „Zapobieganie negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w miejscu pracy” inspektorzy pracy przeprowadzili 186 szkoleń dla ponad 5 tys. pracodawców, pracowników i specjalistów służby bhp z bankowości i finansów, administracji, agencji outsourcingowych i pracy tymczasowej, a także dla ponad 1 400 przedstawicieli zakładów innych branż, którzy zgłosili swój udział w programie. Nasze działania spotykają się z dużym zainteresowaniem. Możemy mieć tylko nadzieję, że przełożą się na lepszą atmosferę w pracy, poszerzą wiedzę pracodawców nt. skutków stresu zawodowego i jego wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Chciałbym podkreślić, że pracownicy inspekcji przeprowadzili ocenę stresogenności ponad 230 rodzajów stanowisk pracy w 71 zakładach, takich jak areszty śledcze i zakłady karne, urzędy wojewódzkie, miast i gmin, banki spółdzielcze, prokuratura, sąd okręgowy, komenda straży miejskiej, szpitale, zakłady produkcyjne oraz agencje pośrednictwa pracy. Gdy nasze oceny przedstawiliśmy pracodawcom, zobowiązali się oni do podjęcia działań profilaktycznych, takich jak uwzględnienie problematyki stresu w zakładowych szkoleniach bhp dla ogółu pracowników, specjalne szkolenia dla osób narażonych na największy stres oraz zwiększenie kompetencji kadr kierowniczych w zarządzaniu firmą. Wielu z nich podjęło konkretne działania naprawcze, polegające m.in. na ustaleniu zakresów czynności, zasad nagradzania i awansowania pracowników, racjonalizacji planowania zadań, jak również - co warto szczególnie podkreślić - zwiększeniu stanu zatrudnienia do poziomu umożliwiającego lepszą organizację pracy. W przypadku zakładów produkcyjnych działania te uzupełniane były o unowocześnianie parku maszynowego, instalowanie ochron zbiorowych, przeprowadzanie pomiarów czynni-

ków szkodliwych na stanowiskach pracy czy wyposażanie pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Skoro z roku na rok rośnie liczba pracodawców zainteresowanych udziałem w naszych programach, świadczy to nie tylko o celowości podejmowania takich działań, ale przede wszystkim o rosnącej świadomości polskich pracodawców w zakresie eliminowania stresu w pracy, co się powinno przełożyć na poprawę warunków pracy i zwiększenie efektywności przedsiębiorstwa.

- Czy współpraca z urzędami państw członkowskich UE odpowiedzialnymi za nadzorowanie warunków pracy i zatrudnianie pracowników. Czy ona pomaga nam we wprowadzaniu unijnych standardów.

- Wymiana doświadczeń, najlepszych praktyk, wspólne szukanie rozwiązań to niewątpliwie niezmiennie istotne elementy naszej współpracy międzynarodowej. Koncentruje się ona wokół realizacji zadań i obowiązków wynikających z członkostwa w UE i organizacjach międzynarodowych, zajmujących się ochroną pracy.

Współpracujemy z Komitetem Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), uczestnicząc w pracach grup tematycznych, m.in. do spraw egzekwowania prawa wspólnotowego, do spraw kampanii dotyczącej ręcznego przemieszczania ciężarów. Współdziałamy z Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao, realizując wspólne kampanie informacyjno-prewencyjne, które wymagają dostosowania się do unijnych standardów. Jedną z nich jest kampania „Ręczne przemieszczanie ciężarów”, obliczona na ograniczanie i eliminowanie zagrożeń dla układu mięśniowo-szkieletowego, wynikających z dźwigania w pracy. Wspólne działania 26 unijnych inspekcji pracy polegały w tym wypadku na przeprowadzeniu kontroli ręcznych prac transportowych w handlu detalicznym oraz budownictwie. Prowadzone były według wspólnych wytycznych, a koordynowała nimi polska inspekcja pracy. Jej efekty pozytywnie ocenili przedstawiciele 20 europejskich inspekcji pracy na zorganizowanym przez nas międzynarodowym seminarium pod koniec kwietnia br. w Ośrodku Szkolenia PIP Wrocławiu.

Tak jak podróże kształcą, tak również bliskie wzajemne relacje z inspekcjami pracy innych krajów niewątpliwie przyczyniają się do przenoszenia na nasz rynek standardów unijnych i utrwalania najlepszych wzorców oraz praktyk. Ponieważ wiele problemów mamy wspólnych, jak np. wysokie wskaźniki wypadkowości w budownictwie, to również staramy się je wspólnie rozwiązywać, przekazując sobie nawzajem najlepsze doświadczenia w zakresie eliminowania występujących zagrożeń.

rozmawiała Małgorzata Kordoń



Rozpiętość bezrobocia

Na koniec czerwca 2009 r. w województwie lubuskim liczba zarejestrowanych bezrobotnych wynosiła 54 426 osób. W okresie sześciu miesięcy liczba bezrobotnych zwiększyła się o 8 115 osób, czyli o 17,5%.

Kryzys finansowy i związany z tym utrudniony dostęp firm i ludności do kredytów, spowodowały wyraźne osłabienie popytu i spadek aktywności gospodarczej w województwie.

Redukcja zatrudnienia

Zaowocowało to redukcją zatrudnienia, przede wszystkim w sektorze przedsiębiorstw. Znaczna recesja gospodarcza w krajach, gdzie trafia większość naszego eksportu (w tym przede wszystkim w Niemczech) dokąd wyjeżdżali Lubuszanie szukający pracy za granicą, dodatkowo niekorzystnie wpłynęły na nasz rynek pracy. Na to nałożył się cykliczny wzrost liczby bezrobotnych w miesiącach zimowych, występujący z przyczyn sezonowych i mający miejsce na-

macją jest to, że niewielki wzrost odnotowały dwa powiaty, które mają najwyższą stopę bezrobocia w województwie: krośnieński o niecały procent i żagański nieco ponad 2%.

W dalszym ciągu utrzymywała się wielka rozpiętość wysokości stopy bezrobocia, wynosząca od 26,7% powiecie krośnieńskim do 6,2% w obydwu stolicach województwa.

Wyraźne tąpnięcie

Pierwszą połowę 2009 r. możemy podzielić na dwa wyraźne, trzymiesięczne okresy. W I kwartale nastąpił gwałtowny wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych wynoszący 10 943 osoby, a dynamika wzrostu wyniosła 23,6%. Zupełnie inna sytuacja była w II kwartale, w którym odnotowano spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych o 2828 osób. W tym okresie nie nastąpiło odwrócenie niekorzystnych trendów w gospodarce województwa, czy w jego otoczeniu, ale były one niwelowane poprzez prace sezonowe i pieniądze z Funduszu Pracy, które z miesiąca na miesiąc, w coraz większym stopniu przeznaczano na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu oraz realizację programów wykorzystujących unijne dotacje. Dlatego „odpływ” bezrobotnych z rejestrów powiatowych urzędów pracy, wynoszący w I półroczu 52 609 osób, był tylko o niecałe 3 tysiące mniejszy niż w analogicznym okresie 2008 r.

Widać wprawdzie spadek liczby bezrobotnych „wyłączonych” z powodu podjęcia pracy, niepotwierdzenia gotowości do podjęcia zatrudnienia czy dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego (patrz: tabela 1), ale jednocześnie w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, powiatowe urzędy pracy zaktywizowały w I połowie 2009 r. 19 020 bezrobotnych, o 3358 osób więcej niż w analogicznym okresie 2008 r. (patrz tabela 2). Szczególnie widoczny jest wzrost uczestników prac społecznie użytecznych.

Lipcowy wzrost

Trudno przewidzieć, o ile w drugiej połowie 2009 r. wzrośnie liczba bezrobotnych w województwie lubuskim. W lipcu zanotowaliśmy niewielki wzrost o ok. 750 osób. W okresach letnich rejestrują się absolwenci, późną jesienią, wraz z zakończeniem prac sezonowych, automatycznie rośnie liczba osób bezrobotnych. Jak wskazują ekonomiści, dopiero w 2010 roku nasza gospodarka odbije się od dna. Analizując zachowanie się rynku pracy podczas poprzednich recesji zauważyć można, że bezrobocie zaczęło trwale spadać ponad rok od rozpoczęcia się wzrostu gospodarczego.

Mirosław Nowinka
Zespół Analiz i Badań

Tabela 1. Wybrane przyczyny spadku liczby bezrobotnych

I półrocze	podjęcie pracy	niepotwierdzenie gotowości do zatrudnienia	dobrowolna rezygnacja
2008	20 495	16 852	2 935
2009	18 053	13 729	2 575

Tabela 2. Wybrane formy aktywizacji zawodowej

I półrocze	staże	szkolenia	prace społecznie użyteczne
2008	2 747	1 758	5 957
2009	5 341	2 036	7 349

wet w okresie dobrej koniunktury gospodarczej. Dlatego w I półroczu 2009 r. powiatowe urzędy pracy odnotowały „napływ” aż 60 724 bezrobotnych, o prawie 15 tysięcy więcej niż w analogicznym okresie 2008 r. Wśród nich odnotowano znaczny wzrost udziału osób które pracowały, zanim zarejestrowały się jako bezrobotne. W I półroczu 2009 r. w lubuskim 59 zakładów zwolniło 1192 osoby w ramach zwolnień grupowych, podczas gdy w analogicznym okresie 2008 r. 14 zakładów zwolniło 117 osób. Stopa bezrobocia w lubuskim wzrosła z 12,4% w grudniu 2008 r. do 14,4% na koniec maja 2009 r.

Zróznicownie w powiatach

W pierwszym półroczu br. wzrost liczby bezrobotnych w poszczególnych powiatowych urzędach pracy był bardzo zróżnicowany. Największy odnotowano w Gorzowie Wlkp. (o 50%), w powiecie zielonogórskim (o blisko 45%) oraz sulęcińskim (o ponad 42%). Natomiast w powiecie wschowskim zarejestrowano spadek liczby bezrobotnych o niemal 7%. Dobrą infor-

Powroty PL

Polacy wracają z emigracji zarobkowej do kraju. Choć statystyki prowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy nie odzwierciedlają całości problemu, to pokazują, że coraz więcej osób stara się o zasiłki dla bezrobotnych po powrocie do kraju.

Statystyka rośnie

W 2008 roku wydano 122 decyzje osobom ubiegającym się o przyznanie prawa do zasiłku, w związku z zatrudnieniem w innym państwie niż Polska. Liczba wydanych decyzji była prawie dwukrotnie większa niż w poprzednich latach. Natomiast w I półroczu 2009 r. wydano już 232 decyzje. Zwiększa się również liczba osób, które zasiłek wypracowały za granicą i starały się o jego transfer do Polski. W całym 2008 roku było ich 18, a w I półroczu 2009 r. już 26 osób.

Formularz E 301

Dobrze jest jeśli powracający rozwiązali umowę o pracę na zasadzie porozumienia stron oraz relacje między pracodawcą a nimi pozostały poprawne. Polakom powracającym zza granicy przysługuje zasiłek dla bezrobotnych. Warunkiem jest udokumentowanie, że w ciągu 18 miesięcy przepracował 365 dni. Niekoniecznie za granicą. Można łączyć okresy zatrudnienia za granicą i w kraju. Wciąż jednak niewiele osób wie o tym, iż muszą przywieść ze sobą tak zwany formularz E 301 pobrany w kraju zatrudnienia. Ponad 40 proc. osób zgłaszających się do WUP po zasiłki przychodzi bez formularza. WUP pomaga oczywiście w jego zdobyciu, ale procedura przyznawania zasiłku znacznie się wówczas wydłuża.

Dlaczego wracają?

Przeprowadziliśmy badania ankietowe wśród powracających do kraju Lubuszan, którzy stali się petentami naszego urzędu. Ankietę wypełniło 46 osób. 80% to ludzie od 25 do 44 roku życia. Tylko jeden mężczyzna miał ponad 55 lat i jedna kobieta 45 lat. Częściej pochodzili z miast (61%).

34 % mężczyzn pracowało zgodnie ze swoimi kwalifikacjami w zawodach: spawacz, pomoc techniczna, stolarz – cieśla, kierowca, piekarz, rolnik, mechanik samochodowy, stolarz meblowy oraz w budownictwie. Osoby te były stosunkowo starsze. Młodszy mężczyźni częściej pracowali niezgodnie ze swoim wykształceniem jako pracownicy ogólnobudowlani, produkcyjni, przy sezonowym zbiorze owoców i warzyw, jako operatorzy wózków widłowych, magazynierzy, barmani i kelnerzy.

Kobiety pracujące zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami stanowiły ponad 23%. Pracowały jako sklepowe, kelnerki oraz nauczycielka. Pozostałe zbierały truskawki, były pokojówkami i sprzątaczkami w hotelach, pracownicami fizycznymi w fabrykach, pracowały też w gospodarstwach przy inwentarzu. Większość, bo blisko 60% ankietowanych, miało pracę w mieście. Wszyscy pracowali legalnie. Najmniej

osób do 3 miesięcy – 3 kobiety, do 6 miesięcy – 11 osób, do 12 miesięcy – 17 osób i powyżej roku przepracowało 16 osób, w tym tylko 2 kobiety. Najdłużej za granicą pracowały osoby, które wykonywały wyuczony zawód.

Osoby powracające, zapytane o przyczyny rezygnacji z pracy za granicą podawały: wypracowany zasiłek dla bezrobotnych, zwolnienie z powodu redukcji etatów z przyczyn ekonomicznych, obniżenie zarobków przez pracodawców. Kobiety, oprócz zwolnień, wskazywały na ogromną tęsknotę za rodziną.

60% powracających zadeklarowało chęć podjęcia pracy w Polsce. Działalność gospodarczą zamierza uruchomić jeden mężczyzna. 4 osoby chcą wrócić do tego samego państwa i ponownie szukać pracy. Troje Lubuszan planuje również podjąć zatrudnienie za granicą, ale w innym kraju niż dotychczas.

Jan Kaniuk

Naczelnik Wydziału Obsługi Rynku Pracy

PIĘTNASTOLECIE EURES

EURES to ogólnoeuropejska służba zatrudnienia, wspierana przez wszystkie publiczne służby zatrudnienia w Europie. EURES zapewnia informacje, porady oraz usługi w zakresie rekrutacji lub poszukiwania miejsc pracy na rzecz pracowników i pracodawców w całym Europejskim Obszarze Gospodarczym (UE plus Norwegia, Islandia, Liechtenstein i Szwajcaria). Blisko 800 wyspecjalizowanych doradców EURES świadczy porady w całej UE.

Rok 2009 to piętnasty rok funkcjonowania EURES w UE. W Polsce sieć ta działa przy wojewódzkich urzędach pracy, od momentu przystąpienia naszego kraju do państw piętnastki. W 2004 r. WUP w Zielonej Górze miał do dyspozycji 36 ofert pracy na 389 miejsc, w 2007 – 707 ofert na ponad 14,3 tys. wakatów, zaś w 2008 roku – 427 ofert na blisko 5,9 tys. wakatów.

Nawet w obecnie trudnej sytuacji gospodarczej w całej Europie jest ponad milion wolnych miejsc pracy, a informacje o 800 tys. spośród nich można uzyskać bezpłatnie na portalach EURES: www.eures.europa.eu oraz www.eures.praca.gov.pl





Przygotowanie nieszczególne

Przygotowanie zawodowe dorosłych jest formą aktywizacji, której zasady zmieniły się wraz z ostatnią nowelizacją Ustawy o promocji zatrudnienia. Jednak od kilku miesięcy urzędy pracy nie skierowały nikogo na tę formę wsparcia dla bezrobotnych. Powiatowe urzędy pracy w styczniu br. jeszcze na starych zasadach wysłały 189 bezrobotnych na przygotowanie zawodowe, w lutym jeszcze pięć. Dalej statystyki wykazują zero.

Dlaczego zero?

Częściowo ten zastój można wytłumaczyć tym, że dopiero od 16 kwietnia br. obowiązuje rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej, na które urzędnicy długo czekali. Reguluje ono szczegółowo stosowanie w praktyce tej nowej formy wsparcia. Specjaliści z MPiPS uważają, że cyt: „wobec zmieniającej się sytuacji na rynku pracy instrument ten nabiera szczególnego znaczenia.” Gorzej jednak z odbiciem tego poglądu w praktyce. Przez trzy miesiące obowiązywania nowego rozporządzenia żaden lubuski bezrobotny nie został skierowany na przygotowane zawodowe.

Wojewódzki Urząd Pracy sprawdza obecnie, jakie są przyczyny braku zainteresowania tą formą aktywizacji. Na razie chcemy więc przybliżyć zasady przygotowania zawodowego i zainteresować pracodawców takim wsparciem z Funduszu Pracy.

Tytuł zawodowy

Przygotowanie zawodowe dorosłych może odbywać się w dwóch formach. Po pierwsze w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych, umożliwiającej przystąpienie do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł zawodowy lub do egzaminu czeladniczego. Drugą formą jest przyuczenie do pracy mające na celu zdobycie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności, niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych.

Na podstawie umowy przyuczany bezrobotny będzie pracował maksymalnie do 8 godzin dziennie (40 tygodniowo). Przez 80 % czasu będzie zdobywać umiejętności praktyczne u pracodawcy, a przez 20 % – wiedzę teoretyczną w trakcie kursu w instytucji szkoleniowej (łącznie ok. 200 godzin zajęć z przedmiotów zawodowych).

	Praktyczna nauka zawodu	Przyuczenie do pracy
Czas trwania	12-18 miesięcy	3-6 miesięcy
Program uwzględnia w szczególności	standardy wymagań będące podstawą przeprowadzania egzaminu na tytuł zawodowy, tytuł czeladnika lub podstawy programowe kształcenia w zawodzie	standardy kwalifikacji zawodowych dostępne w bazach danych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy
Kończy się	1) egzaminem kwalifikacyjnym na tytuł zawodowy lub 2) egzaminem czeladniczym	egzaminem sprawdzającym
Egzaminujący	1) komisja egzaminacyjna powołana przez kuratora oświaty lub 2) komisje izb rzemieślniczych egzaminów na tytuł czeladnika i mistrza w zawodzie	1) komisja egzaminacyjna powołana przez kuratora oświaty lub 2) komisje izb rzemieślniczych egzaminów na tytuł czeladnika i mistrza w zawodzie lub 3) instytucja szkoleniowa wskazana przez starostę, wpisana do rejestru prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy
Potwierdzenie kwalifikacji	świadectwo	zaświadczenie

Stypendium dla bezrobotnego

Z przygotowania zawodowego mogą korzystać bezrobotni znajdujący się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, m.in. osoby bez kwalifikacji, osoby które ukończyły 50 rok życia. Przyuczani osoby otrzymają stypendium w wysokości do 120 % zasiłku dla bezrobotnych.

Pracodawca zainteresowany utworzeniem u siebie miejsc przygotowania zawodowego składa wniosek do właściwego PUP. Zawiera on m.in. dane pracodawcy, liczbę przewidywanych miejsc przygotowania zawodowego oraz dane i kwalifikacje opiekuna bezrobotnych wraz z programem przygotowania zawodowego określającym m.in. zadania i umiejętności, jakie nabędą bezrobotni oraz wymagania, co do ich wykształcenia i predyspozycji psychofizycznych. Do głównych obowiązków pracodawcy należą m.in.: zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania przygotowania zawodowego, realizacja przedłożonego urzędowi programu przygotowania, prowadzenie dokumentacji oraz udzielenie osobie przyuczanej do zawodu 2 dni wolnych za każde 30 dni kalendarzowe.

Premia dla pracodawcy

Za każdy pełny miesiąc realizacji programu przygotowania zawodowego dorosłych, pracodawca, z którym PUP zawarł umowę, może otrzymać do 2% przeciętnego miesięcznego

wynagrodzenia jako refundację za wydatki poniesione na uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych (w sumie będzie to ok. 60 zł). Są to koszty poniesione m.in. na materiały i surowce, eksploatację maszyn i urządzeń, odzież roboczą, posiłki regeneracyjne oraz inne środki niezbędne do realizacji programu przygotowania zawodowego.

Pracodawca będzie mógł otrzymać **także premię w wysokości 400 zł** za każdy pełny miesiąc programu przygotowania zawodowego dorosłych, zrealizowanego dla każdego skierowanego uczestnika. Premia ta będzie przyznawana po zakończeniu odbywania przez bezrobotnych przygotowania zawodowego, a warunkiem jej otrzymania będzie uzyskanie przez nich pozytywnego wyniku egzaminu.

Iwona Małolepsza
Zespół Programów Rynku Pracy

Podstawa prawna:

- 53a-53m Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U z 2008 r., nr 69, poz. 415z późn.zm.)
- Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 7 kwietnia 2009 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych (Dz.U.nr 61, poz. 502)



Ryzykowne wsparcie?

Pracodawcy mogą liczyć na dofinansowanie z Funduszu Pracy w przypadku zatrudniania osób bezrobotnych. Refunduje się im np. koszty wyposażenia stanowisk pracy dla tych nowych pracowników. Przedsiębiorcy muszą jednak miejsce pracy utrzymać przez dwa lata.

W związku z kryzysem coraz częściej słyhać o kłopotach właścicieli firm z dotrzymaniem warunków umów zawartych z urzędami pracy.

Kłopoty mogą mieć także osoby, które wzięły dotacje na działalność gospodarczą, jeśli nie utrzymają się na rynku pracy przez rok. Przy niespełnieniu obwarowań umowy, dotacje trzeba zwrócić.

Pieniądze można dostać także na prace interwencyjne. Formą tymczasowego zatrudnienia, często stosowaną w sytuacji znacznych trudności na lokalnym rynku pracy, są również roboty publiczne.

Kryzys dotacji

W I półroczu 2009 r. w województwie lubuskim skierowano do różnego rodzaju aktywnych form ponad 19 tys. bezrobotnych, w tym w ramach robót publicznych 1417 osób, prac interwencyjnych 1240 osób, refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy 571 osób, a pieniądze na rozpoczęcie działalności gospodarczej otrzymało 860 osób.

W przypadku trudności z utrzymaniem zrefundowanego miejsca pracy przez 24 miesiące, naruszenia innych warunków umowy (art. 46 ust. 2 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) przedsiębiorca jest zobowiązany zwrócić pieniądze wraz z odsetkami. To samo dotyczy bezrobotnych, którzy założyli firmę lub przystąpili do spółdzielni socjalnej i nie utrzymali działalności przez 12 miesięcy. Zwroty środków finansowych dotyczą każdego wsparcia zatrudnienia, jeśli warunki umowy zawartej z urzędem pracy nie zostaną dotrzymane.

Starosta może pomóc

Przepisy Ustawy o promocji zatrudnienia (art. 76 ust. 7) wskazują, że starosta może pomóc przedsiębiorcom w niektórych przypadkach. Ma prawo odroczyć termin płatności lub rozłożyć na raty, a nawet po zasięgnięciu opinii powia-

towej rady zatrudnienia umorzyć te należności w całości albo w części. Jednak pomoc ta może mieć miejsce jedynie wtedy, gdy wystąpiła jedna z następujących przesłanek:

- w postępowaniu egzekucyjnym lub na podstawie innych okoliczności lub dokumentów stwierdzono, że osoba lub inny podmiot, które pobrały nienależne świadczenie nie posiadają majątku, z którego można dochodzić należności;
- dochodzenie należności mogłoby pozbawić przedsiębiorcę albo osobę pozostającą na jej utrzymaniu niezbędnych środków utrzymania;
- osoba, która pobrała świadczenie zmarła, nie pozostawiając majątku, z którego można dochodzić należności;
- zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że w postępowaniu egzekucyjnym nie uzyska się kwoty pobranego świadczenia, gdyż przewyższa wydatki egzekucyjne.

Odroczenie terminu płatności, rozłożenie na raty lub umorzenie dotyczyć może również innych świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy, a w szczególności refundacji uzyskiwanych z tytułu umowy o zorganizowanie prac interwencyjnych oraz robót publicznych.

Szczegółowe informacje można uzyskać w powiatowych urzędach pracy. Ich dane teleadresowe znajdują się na stronie internetowej: http://www.wup.zgora.pl/PL/124/21/POWIATOWE_URZEDY_PRACY/

Ponadto zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 4 lit. a Ustawy o promocji zatrudnienia, dążąc do zapewnienia jednolitości stosowania prawa, wszelkich wyjaśnień udziela Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, poczta elektroniczna info@mps.gov.pl).

Agata Kurpisz
Zespół Programów Rynku Pracy



Uczestniczki projektu „Mama aktywna zawodowo” z Górzycy.

Przedstawiamy stan wdrażania działań priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze w 2008 i 2009 r.

Stopień wykorzystania alokacji w roku 2008

Działanie/Poddziałanie	Ilość umów	Wartość projektów
Działanie 6.1 Poddziałanie 6.1.1 (konkurs pilotażowy).	6	1 019 930,36
Działanie 6.1 Poddziałanie 6.1.1 (konkurs otwarty)	12	5 190 453,32
Działanie 6.1 Poddziałanie 6.1.2	5	1 054 372,51
Działanie 6.2	9	10 990 201,40
Działanie 6.3	3	133 877

Działanie/Poddziałanie	Kwota przeznaczona na konkurs	Wykorzystano %
Działanie 6.1 Poddziałanie 6.1.1 (konkurs pilotażowy)	1 083 466,22	94,14 %
Działanie 6.1 Poddziałanie 6.1.1 (konkurs otwarty)	5 203 423,78	99,75 %
Działanie 6.1 Poddziałanie 6.1.2	2 192 729,24	48,08 %
Działanie 6.2	11 325 430,82	97,04%
Działanie 6.3	423 805,97	31,59 %

Powiatowe urzędy pracy, realizujące projekty systemowe w ramach poddziałania 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych, wykorzystały prawie w całości środki przeznaczone na projekty.

W roku 2008 z przewidzianej na realizację projektów kwoty **19 863 547,00 zł** zakontraktowano 99,99 % alokacji.

Podpisano umowy ze wszystkimi powiatowymi urzędami pracy województwa lubuskiego na kwotę **19 862 973,62 zł**.

Podobnie w roku 2009 - z przewidzianej na realizację projektów kwoty 20 393 242,00 zł zakontraktowano 99,99 % alokacji. Podpisano także umowy ze wszystkimi powiatowymi urzędami pracy województwa lubuskiego na łączną kwotę **20 391 967,20 zł**.

W projektach systemowych (realizowanych tylko przez powiatowe urzędy pracy) udział rozpoczęło 3935 osób bezrobotnych, z tego 3168 osób zakończyło go zgodnie z zaplanowaną dla nich ścieżką wsparcia. Od początku realizacji tego poddziałania 6.1.3 utworzono 563 miejsca pracy z 555 dotacji przekazanych na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Oznacza to, że 8 osób rozpoczęło działalność gospodarczą mimo, iż nie dotrzymało na nią dotacji. Skorzystały tylko ze szkoleń. Średnia wysokość dotacji wynosiła 18 000 zł na osobę.

Z grupy 3935 osób, które rozpoczęły udział w projektach 23 % to osoby do 24 rok życia.

W projektach realizowanych w ramach działania 6.1 PO KL i działania 6.3 PO KL uczestniczyło ok. 1330 osób.

Stan wdrażania priorytetu VI PO KL w roku 2009

10 990 201,4 zł. Obecnie trwa procedura związana z przygotowywaniem umów z kolejnymi 11 beneficjentami.

Działanie/Poddziałanie	Liczba wniosków które wpłynęły do WUP	Liczba wniosków po ocenie formalnej
Działanie 6.1 Poddziałanie 6.1.1	58	27
Działanie 6.1 Poddziałanie 6.1.2	1	0
Działanie 6.2	35	21
Działanie 6.3	13	7

Łączna wartość projektów wynosi 18 163 780,62 zł. W ramach działania 6.2 PO KL w latach 2008 – 2009 będzie podpisanych **20 umów na łączną kwotę 29 153 982,02 zł.**

W roku 2008 w projektach brało udział łącznie 230 osób. Z tego dotacja inwestycyjna przewidziana była dla 145 osób.

W 2009 roku w projektach brać udział będzie 398 osób, z tego 266 osób otrzyma dotację.

Wdrażając projekty z PO KL Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze dotychczas podpisał **35 umów** z beneficjentami na ich realizację.

Działanie/Poddziałanie	Zestawienie liczby projektów z list rankingowych (pozytywna ocena merytoryczna)	Wartość planowanych umów do podpisania
Działanie 6.1 Poddziałanie 6.1.1	13	7 256 305,58 zł
Działanie 6.2	11	18 163 780,62 zł
Działanie 6.3	6	269 292,72 zł

W ramach działania 6.2, które cieszy się bardzo dużym zainteresowaniem, zarówno wśród beneficjentów, jak i potencjalnych uczestników projektów, wsparciem zostanie objętych **łącznie 628 osób**. Wojewódzki Urząd Pracy podpisał dotychczas **9 umów z beneficjentami** realizującymi projekty na kwotę

dla poddziałania 6.1.1. *Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy* na kwotę dofinansowania **7 744 095,00 zł;**

- **konkurs nr PO KL/6.1.2/2/09** dla poddziałania 6.1.2. *Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie (projekty konkursowe wyłącznie dla powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy)* na kwotę dofinansowania **951.551,00 zł;**

- **konkurs nr PO KL/6.3/2/09** dla działania 6.3 *Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych* na kwotę dofinansowania **600 921,00 zł.**

...

Konkurs na działanie 6.2 PO KL został zamknięty ze względu na wyczerpanie środków finansowych przeznaczonych na ten konkurs.

Radosław Brodzik
samodzielne stanowisko ds. informacji i promocji EFS



Zajęcia z kreowania wizerunku w projekcie „Od zera do milionera” w Gorzowie Wlkp.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Outplacement z Kapitału Ludzkiego

W poprzednim wydaniu biuletynu pisaliśmy o programach zwolnień monitorowanych finansowanych z Funduszu Pracy. Ułatwiają one zwalnianym pracownikom zmianę pracy, a pracodawcom zapewniają płynną działalność. Jednym z takich programów jest outplacement (zwolnienia monitorowane). Ale istnieje również możliwość wykorzystania na to środków unijnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki z Europejskiego Funduszu Społecznego - PO KL. Przypomnijmy, że 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.

Outplacement w myśl PO KL nie jest tożsamy ze zwolnieniem monitorowanym określonym w Ustawie o promocji zatrudnienia, tak więc nie podlega jej regulacjom.

W słowniku: Szczegółowego Opisu Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki zamieszczona została następująca definicja outplacementu:

„Usługi rynku pracy świadczone na rzecz pracownika, będącego w okresie rozwiązania umowy o pracę lub zagrożonego wypowiedzeniem. Outplacement może obejmować w szczególności:

- doradztwo zawodowe i psychologiczne,
- pomoc w znalezieniu nowego miejsca pracy,
- finansowanie szkoleń, kursów doszkalających,
- pomoc w zmianie miejsca zamieszkania.”

Według instytucji zarządzającej „pomoc w zmianie miejsca zamieszkania” - może oznaczać np.: pokrycie części lub całości kosztów związanych z wynajęciem mieszkania w nowym miejscu pracy, a także kosztów przeprowadzki do innej miejscowości.

Wsparcie, świadczone na rzecz zwalnianego pracownika musi być dopasowane do jego indywidualnych potrzeb

i możliwości. Musi też być zgodne z charakterem priorytetu VIII Regionalne kadry gospodarki, którego celem nie jest wspieranie osób pozostających bez zatrudnienia. W związku z tym np., w ramach outplacementu realizowanego w poddziałaniu 8.1.2 nie jest możliwe współfinansowanie subsydiowanego zatrudnienia, ponieważ jest ono skierowane tylko do osób bezrobotnych. A to są grupy docelowe priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich”.

Wsparcie dawane w programach outplacement można realizować w różnych działaniach i poddziałaniach PO KL. Przykładowo w:

8.1.2 „Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie”. Umożliwia:

- wsparcie dla pracodawców przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne, realizowane w formie tworzenia i wdrażania programów outplacement, w tym szkoleń i doradztwa zawodowego.
- pomoc w tworzeniu partnerstw lokalnych z udziałem m.in. przedsiębiorstw, organizacji pracodawców, związków zawodowych, jednostek samorządu terytorialnego, urzędów pracy i innych środowisk, mających na celu opracowanie i wdrażanie strategii przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą na poziomie lokalnym i wojewódzkim;
- szkolenia przekwalifikowujące i usługi doradcze dotyczące wyboru zawodu i zdobycia nowych umiejętności (w tym indywidualne plany działań i pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia);
- szkolenia i doradztwo dla przedsiębiorców wspierające proces zmiany profilu działalności przedsiębiorstwa;
- badania i analizy dotyczące trendów rozwojowych i prognozowania zmian gospodarczych zachodzących w regionie, w szczególności tworzenia i likwidacji miejsc pracy oraz formułowania właściwych mechanizmów zaradczych, upowszechnianie wyników tych badań i analiz oraz związana z nimi wymiana informacji.

*Iwona Małolepsza
Zespół Programów Rynku Pracy*



Lubuski lider

Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze był organizatorem szkolenia pt. „Lubuski Lider” finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Robert Morkowski (z lewej) wybrał szkolenie z zarządzania projektami, a Sylwester Pyrka z finansów i księgowości.

Województwo lubuskie dysponowało znacznymi oszczędnościami finansowymi w związku z realizacją Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, współfinansowanego z EFS. Zarząd Województwa Lubuskiego podjął decyzje o maksymalnym wykorzystaniu środków. Jednym z podjętych działań była decyzja o realizacji projektu własnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze, w ramach działania 2.1 ZPORR, skierowanego do osób dorosłych, pracujących, chcących z własnej woli podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, poza godzinami.

Projekt cieszył się tak dużym zainteresowaniem, że zorganizowano dwa dodatkowe nabory. Zajęcia odbywały się w Zielonej Górze i Gorzowie Wlkp. Zakończyły się 15 czerwca br. Szkolenia były bezpłatne, pokrywano także koszty dojazdów i noclegów. Szkolenia prowadził Instytut Konsultantów Europejskich z Kalisza.

Czego można było się nauczyć ?

- Jak napisać dobry projekt? Czyli jak być doradcą projektów unijnych.
- Prowadzenie i realizacja projektów. Czyli konsultant obsługi projektów.
- Skuteczne zarządzanie projektami unijnymi.
- Finanse i księgowość w projektach unijnych.
- Zamówienia publiczne w projektach unijnych.

Zgłosiło się 375 chętnych do udziału w projekcie z całego województwa. Do kursu przystąpiło 316 osób, skończyło go 310. Największym zainteresowaniem cieszył się moduł 1 (przeszkolono 117 osób) i moduł 2 (przeszkolono 76 osób).

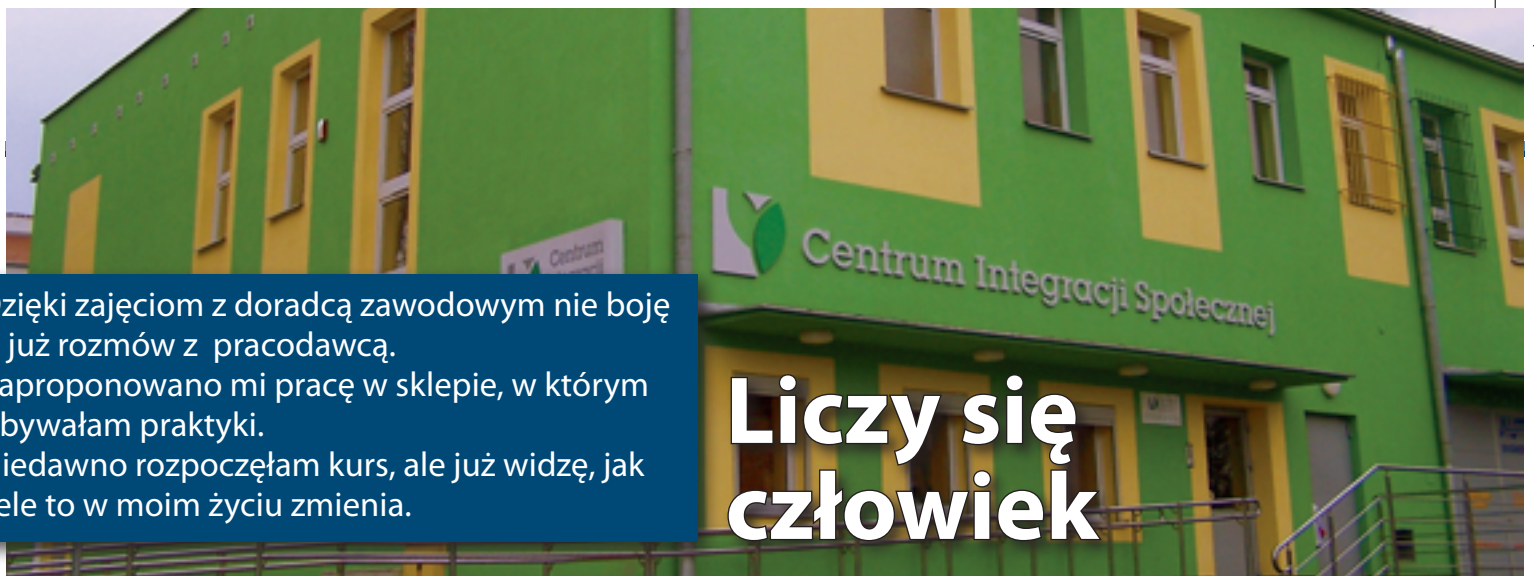
Danuta Maryniec wybrała jednak finanse i księgowość. Reprezentuje Kancelarię Doradcy Podatkowego Piotra Szajkowskiego z Zielonej Góry. Jak mówi, udziałem w projekcie

była zainteresowana z powodu klientów kancelarii, którzy coraz częściej są zainteresowani tym, czy firma świadczy usługi z rozliczania projektów unijnych, a także doradztwem w tych sprawach.

– Ponieważ prowadzenie księgowości w projektach unijnych jest dość specyficzne – mówi pani Danuta – zdecydowałam się uczestniczyć w szkoleniach. Jestem zadowolona, najbardziej z tego, że w projekcie brali udział również urzędnicy, którzy sprawdzają i kontrolują naszą pracę przy rozliczaniu projektów. Ta konfrontacja z nimi była bardzo pouczająca. Poznaliśmy oczekiwania i wymagania, więc łatwiej je będzie teraz spełnić. Wykładnia przepisów dotyczących rozliczeń jest bardzo luźna, a tu mieliśmy okazję sprawdzić, jak to wygląda ze strony urzędu.

Natomiast Robert Morkowski zdecydował się na szkolenie z zarządzania projektami unijnymi. Kierowała nim ciekawość i poszukiwanie w życiu nowej drogi zawodowej. Jest sportowcem – koszykarzem. – Kariera sportowa z czasem się skończy – komentuje – pomyślałem więc, że to może być sposób na robienie w życiu czegoś innego. Szkolenie zrobiło na nim duże wrażenie. Do tej pory nie miał kontaktu ze środkami unijnymi, wręcz nowy temat. Cieszę się, że spotkałem tylu ciekawych ludzi, którzy zajmują się projektami unijnymi. Pozostaje pod dużym wrażeniem wykładowcy, który zaraził mnie swoim entuzjazmem. Wiem, że jeszcze nie jestem gotowy, by zarządzać projektami, ale przynajmniej zobaczyłem na jakim jestem etapie. Dużo muszę się jeszcze nauczyć i chcę. Ważne dla mnie było to, że wykładowca nie zniknął wraz z końcem szkolenia. Będzie w dalszym ciągu utrzymywał z nami kontakt, pomagał, wyjaśniał, w każdej chwili możemy się do niego zwrócić.

Małgorzata Kordoń



- Dzięki zajęciom z doradcą zawodowym nie boję się już rozmów z pracodawcą.
- Zaproponowano mi pracę w sklepie, w którym odbywałam praktyki.
- Niedawno rozpoczęłam kurs, ale już widzę, jak wiele to w moim życiu zmienia.

Liczy się człowiek

Trzy krótkie wypowiedzi, a jak wiele pokazują. Dotychczas pomogliśmy niemal 200 osobom. Czy to dużo? – Każda osoba, która z uśmiechem przychodzi do nas i oznajmia, że ma pracę, że dzięki naszemu wsparciu znowu chce jej się żyć, to dla nas olbrzymi sukces i ogromna satysfakcja – twierdzi **Sylvia Lis**, pracownik socjalny. Ale statystyki nie są tu najważniejsze - bardziej liczy się człowiek. Każda osoba to inny problem, często pokręcony los. Każda z nich wymaga indywidualnego podejścia i innego rodzaju pomocy.

Już się nie boję

Grażyna Nowak prawie 4 lata bezskutecznie szukała zatrudnienia. – Gdzie nie poszłam, mówiono, że szukają młodszej – opowiada. – A mi brakuje kilku lat do emerytury i chcę pracować. Byłam załamana, czułam się nikomu niepotrzebna, w dodatku bez środków do życia, bo renty mi nie przyznano. W telewizji usłyszałam o kursie. Tu się dowartościowałam, zaczęłam znów wierzyć w siebie. Dzięki zajęciom z doradcą zawodowym nie boję się już rozmowy z potencjalnym pracodawcą.

Centrum Integracji Społecznej w Zielonej Górze jest placówką, której głównym zadaniem jest pomoc osobom długotrwale bezrobotnym, uzależnionym, zwolnionym z zakładów karnych, bezdomnym i niepełnosprawnym. CIS prowadzi reintegrację zawodową i społeczną. Organizuje kursy w siedmiu zawodowych specjalnościach: kasjer-sprzedawca, pomoc kuchenna, pracownik budowlany, opiekun dziecka, opiekun osoby starszej, szwacz i ogrodnik. Uczestnicy odbywają zajęcia teoretyczne w siedzibie CIS, praktyczne natomiast w placówkach w mieście. Uczą się też języków obcych i obsługi komputera. Kursy trwają od 6 do 11 miesięcy. Każdy z uczestników otrzymuje miesięczną pomoc w wysokości zasiłku dla bezrobotnych.

Pracuję i jestem zadowolona

- W kwietniu ukończyłam kurs w specjalności kasjer-sprzedawca – mówi **Renata Morye-Kres**. – Zaraz po ukończeniu kursu zaproponowano mi pracę w sklepie, w którym odbywałam praktyki. Bardzo się ucieszyłam. Nadal pracuję i jestem zadowolona. Dwóm moim koleżankom z grupy również udało się otrzymać pracę w tym sklepie. Pozostawanie przez wiele lat bez pracy powoduje różne problemy natury społecznej – zaniżone poczucie warto-

ści, brak wiary we własne możliwości, marazm, problemy z komunikacją interpersonalną. To właśnie dlatego CIS równolegle z reintegracją zawodową prowadzi reintegrację społeczną. Wszystkie grupy mają zajęcia z psychologiem, doradcą zawodowym, pracownikiem socjalnym. W sytuacjach, gdy pojawia się problem uzależnienia, do akcji wkracza terapeuta uzależnień. – Uczestnicy naszych kursów mają wiele ukrytych możliwości. Pomagamy im je odkryć i właściwie z nich korzystać – tłumaczy **Monika Górską**, psychoterapeuta CIS.

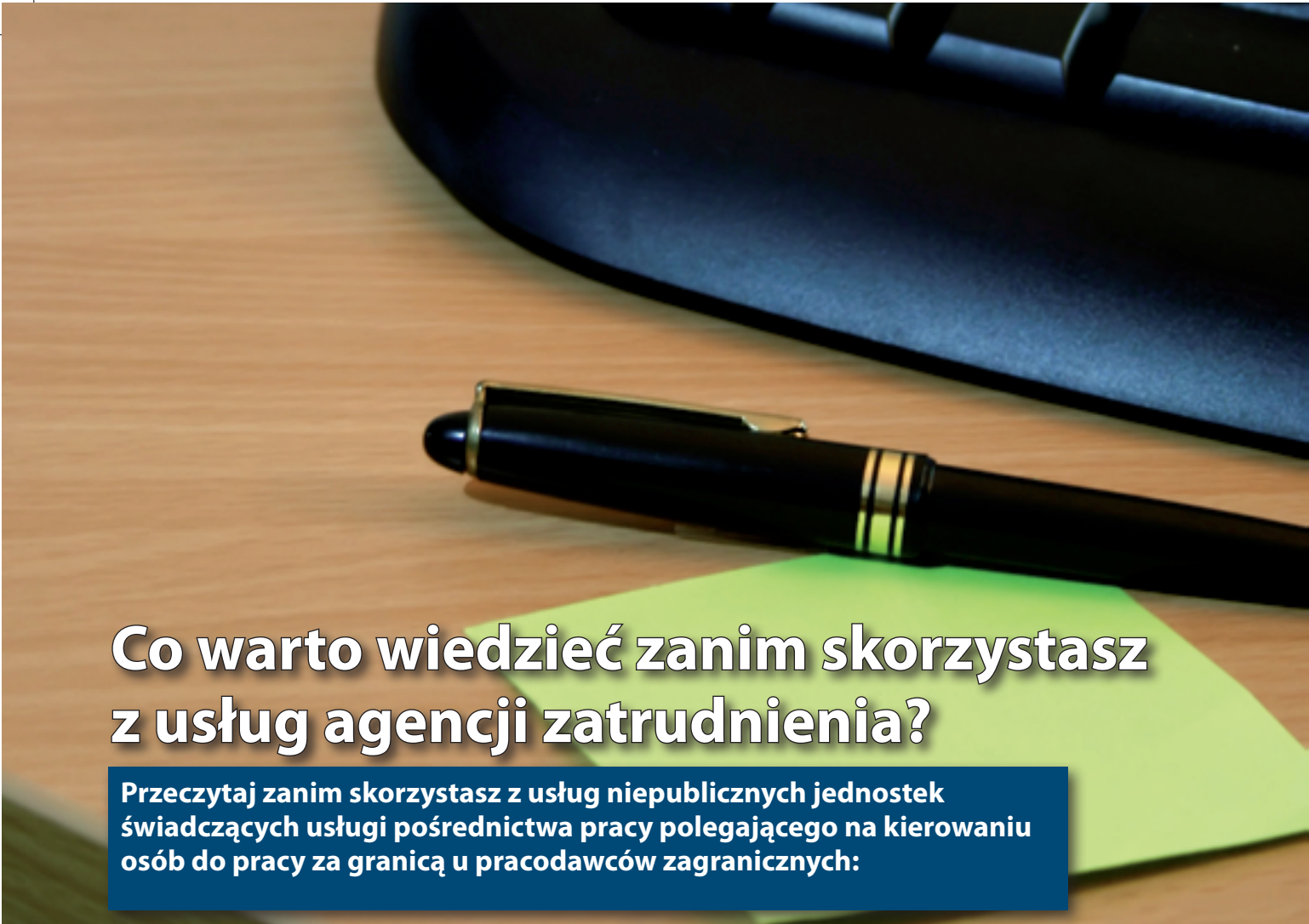
Moje życie się zmienia

- Niedawno rozpoczęłam kurs, ale już widzę, jak wiele to w moim życiu zmienia – mówi **Barbara Szaj** - po wielu latach zajmowania się dziećmi, w końcu mogę zrobić coś dla siebie. Już sama możliwość spotkania się z innymi osobami bardzo pomaga. Człowiek czuje, że nie jest sam ze swoimi problemami. Zdobywam nowe umiejętności.

Centrum prowadzi swą działalność od 2005 r. Od 1 lipca 2008 r. realizuje projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach EFS, dzięki czemu możliwe było stworzenie warunków o prawdziwie „europejskim standardzie”. Zakupiono meble i sprzęt niezbędny do prowadzenia zajęć. Unijne fundusze pozwalają też na organizację zajęć dodatkowych – są wyjazdy do opery, filharmonii, kina, a także relaks w grocie solnej i zwiedzanie Zielonej Góry z przewodnikiem. – To już drugi projekt realizowany przez CIS w Zielonej Górze – mówi **Wacław Hansz**, kierownik CIS. Jego realizacja potrwa do końca bieżącego roku, ale już dziś mogę powiedzieć, że cele założone w projekcie zostaną wykonane. Chętnych do wzięcia udziału w kursach mamy zazwyczaj więcej, niż miejsc. A fakt, że połowie naszych absolwentów udaje się znaleźć pracę najlepiej świadczy o potrzebie naszych działań.

Centrum Integracji Społecznej prowadzi nabór na kursy zawodowe. Chętni do wzięcia udziału mogą zgłaszać się w siedzibie CIS przy ul. Staszica 4 (naprzeciw hotelu Polan) od poniedziałku do piątku od godz. 7.00 do 15.00. Szczegółowe informacje na temat kursów można też uzyskać pod nr tel. 068 455 36 73.

Anita Buraczewska
Specjalista ds. promocji i monitorowania projektu
Centrum Integracji Społecznej w Zielonej Górze



Co warto wiedzieć zanim skorzystasz z usług agencji zatrudnienia?

Przeczytaj zanim skorzystasz z usług niepublicznych jednostek świadczących usługi pośrednictwa pracy polegającego na kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych:

Kiedy agencja zatrudnienia działa legalnie ?

Zgodnie z ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) wszystkie agencje zatrudnienia, oferujące usługi na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, powinny posiadać wpis do rejestru agencji zatrudnienia potwierdzony stosownym certyfikatem wydawanym przez marszałka województwa. Agencje zatrudnienia mogą legitymować się również certyfikatem wydanym przez Ministra Gospodarki i Pracy, który kompetencje wydawania certyfikatów agencjom zatrudnienia posiadał do dnia 01.11.2005 r.

Na co zwrócić uwagę przed wyjazdem do pracy za granicą korzystając z usług agencji zatrudnienia?

Agencja zatrudnienia kierując do pracy za granicę u pracodawcy zagranicznego ma obowiązek zawarcia pisemnej umowy z osobą kierowaną. Umowa ta nie jest umową o pracę zawieraną z pracodawcą. Powinna ona zawierać informacje określone w art. 85 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Agencja zatrudnienia ma również obowiązek zawierania pisemnej umowy z pracodawcą zagranicznym, do którego zamierza kierować

osoby do pracy za granicą. Umowa ta powinna zawierać informacje określone w art. 85 ust. 3.

Za co agencje pośrednictwa pracy mogą pobierać opłaty?

Zgodnie z art. 85 ust. 2 pkt 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dozwolone jest pobieranie przez agencje zatrudnienia faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicę na: dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badania lekarskie, tłumaczenia dokumentów. Kwoty tych opłat powinny być wyszczególnione w umowie zawartej z osobą kierowaną do pracy za granicą. Agencje zatrudnienia mogą pobierać opłaty z tytułu prowadzonej działalności w zakresie pośrednictwa pracy od pracodawców.

Za co agencje pośrednictwa pracy nie mogą pobierać opłat?

Agencja pośrednictwa pracy od osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub którym udziela pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, nie może pobierać opłat innych niż wyszczególnione w art. 85 ust. 2 pkt 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. opłat z tytułu: dojazdu i powrotu osoby skierowanej, wydawania wizy, badań lekarskich i tłumaczenia dokumentów.

Natomiast od osób kierowanych do pracy za granicę zabronione jest pobieranie opłat z tytułu wyszukiwania i wskazania pracodawcy zagranicznego, w szczególności: przedpłat, kaucji, opłat eksploatacyjnych, wynagrodzenia pracowników, opłat z tytułu wynajmu lokalu, wyjazdów pracowników agencji, rekrutacji, usług pocztowo-telekomunikacyjnych, druków, reklamy i ogłoszeń prasowych.

Gdzie szukać informacji o agencjach zatrudnienia?

Zawsze należy sprawdzać, czy dana agencja pośrednicząca do pracy za granicą posiada certyfikat. Informacje te są umieszczane na stronach internetowych urzędów pracy, na stronie www.kraz.praca.gov.pl oraz można je uzyskać telefonicznie lub pisemnie od pracowników zajmujących się tym zagadnieniem. W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Zielonej Górze pod numerem telefonu: 068 4565634.

Jak zabezpieczyć się przed nielegalnymi pośrednikami pracy?

Staraj się postępować zgodnie z podanymi wskazówkami:

- Sprawdź czy pośrednik pracy posiada odpowiedni certyfikat (wykaz agencji zatrudnienia znajduje się na stronie internetowej www.kraz.praca.gov.pl).
- Nie korzystaj z ofert pracy zamieszczanych w prasie zawierających jedynie numer telefonu kontaktowego oraz ze spotkań z pośrednikiem pracy poza biurem firmy (np.: na dworcu, w kawiarni).
- Pamiętaj, że polski pośrednik pracy nie ma prawa do pobierania opłat za załatwienie pracy. W przypadku skierowania do pracy za granicą dozwolone jest pobieranie opłat z tytułu poniesionych przez agencję zatrudnienia kosztów na: dojazd i powrót osoby skierowanej do pracy za granicę, wydawanie wizy, badania lekarskie i tłumaczenia dokumentów.
- Nie płać pośrednikowi „z góry” bez pokwitowania i poza biurem firmy. Pamiętaj, że dowód wpłaty na konto pośrednika - oszusta - nie daje dużych szans na odzyskanie wpłaconej kwoty.
- Nigdy nie płać przed wyjazdem za mieszkanie za granicą oferowane przez pośrednika. Zwykle kontakt kończy się na pobraniu opłat za lokal.
- Zanim zapłacisz pośrednikowi za przejazd lub kurs nauki języka obcego, sprawdź, ile wynoszą ceny w innych firmach. Nie przepłacaj!
- Pośrednik pracy ma obowiązek zawarcia z tobą umowy, w której będą podane, m. in.: nazwa pracodawcy, warunki pracy, płacy, należne świadczenia, itp. (art. 85 ust. 2 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – (tekst jednolity: Dz.

U. z 2008r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

- Pamiętaj, że pośrednik pracy powinien kierować Cię do pracodawcy a nie do innego zagranicznego pośrednika. Pracodawcą tym może być także zagraniczna agencja pracy tymczasowej.
- Sprawdź w rejestrze ewidencji działalności gospodarczej lub Krajowym Rejestrze Sądowym, czy dany pośrednik ma zgłoszoną działalność gospodarczą i od jak dawna.
- Zawsze sprawdzaj, czy dany pośrednik posiada umowę zawartą z pracodawcą zagranicznym i czy wysłał już ludzi do pracy za granicę.

Na co jeszcze zwrócić uwagę decydując się na podjęcie pracy za granicą?

Przed podjęciem ostatecznej decyzji o wyjeździe do pracy za granicą:

- oceń swoje umiejętności językowe – porównaj z wymaganiami stawianymi przez pracodawcę,
- zabierz ze sobą konieczne do wyjazdu i do podjęcia pracy dokumenty (paszport, życiorys, zaświadczenia potwierdzające twoje kwalifikacje – przetłumaczone na język kraju, w którym podejmiesz pracę),
- ubezpiecz się od następstw nieszczęśliwych wypadków i ewentualnych kosztów leczenia,
- weź ze sobą Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ), która uprawnia do opieki zdrowotnej na koszt Narodowego Funduszu Zdrowia i jest honorowana w krajach UE (informacje na stronie: www.nfz.gov.pl),
- zapoznaj się z informacjami o życiu oraz warunkach pracy w kraju do którego wyjeżdżasz (adresy przydatnych polskich stron internetowych: www.mpips.gov.pl, www.psz.praca.gov.pl, www.eures.praca.gov.pl, www.pip.gov.pl, www.msz.gov.pl, www.pracaweuropie.edu.pl),
- weź dane kontaktowe polskiego konsulatu oraz pieniądze na życie i powrót do Polski.

*Dorota Wróblewska-Koper
Kierownik Zespołu Pośrednictwa Pracy,
Zabezpieczenia Społecznego i EURES*

BEZPIECZNE WYJAZDY DO PRACY, poradnik co trzeba wiedzieć, żeby bezpiecznie wyjechać do pracy za granicę? Dostępny na stronie internetowej: www.kraz.praca.gov.pl



BAEL - Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) jest przeprowadzane kwartalnie przez Główny Urząd Statystyczny od 1992 r. Badanie to stanowi podstawowe źródło informacji o rynku pracy, a jego wyniki służą głównie do:

- wyróżnienia trzech podstawowych kategorii osób: pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo,
- oceny skali i stopnia zmian natężenia bezrobocia,
- analizy struktury zatrudnienia według płci, miejsca zamieszkania, wykształcenia, itp.

Badania aktywności ekonomicznej ludności są prowadzone także w innych krajach, m.in. w Austrii, Belgii, Stanach Zjednoczonych, Norwegii, Japonii, Niemczech, Szwecji, Wielkiej Brytanii. Wspólne metody badawcze, zalecane przez Międzynarodową Organizację Pracy umożliwiają porównywanie wyników i przedstawienie aktualnej sytuacji na rynku pracy w Polsce na tle innych krajów.

Celem Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności jest ustalenie faktycznej, a nie formalnej sytuacji zawodowej badanych osób.

Definicja osoby pracującej i bezrobotnego w BAEL-u różni się od definicji przyjętej przez urzędy pracy w badaniach bezrobocia rejestrowanego. W badaniu BAEL za pracującą uważa się osobę wykonującą jakąkolwiek pracę (również dorywczą i „na czarno”) przynoszącą dochód lub zarobek bez względu na formalny status zatrudnienia tej osoby.

Do bezrobotnych zaliczane są osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż trzy miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć. Osoby bezrobotne zostały zaklasyfikowane do jednej z czterech kategorii:

- bezrobotni, którzy stracili pracę, tzn. osoby, które odeszły z ostatniego miejsca pracy nie z własnej inicjatywy i natychmiast rozpoczęły poszukiwanie pracy
- bezrobotni, którzy zrezygnowali z pracy, tzn. osoby, które odeszły z pracy
- z własnej inicjatywy i natychmiast rozpoczęły poszukiwanie pracy,
- bezrobotni, którzy powracają do pracy po przerwie, w czasie której nie poszukiwali pracy przez minimum trzy miesiące,
- bezrobotni, którzy nigdy nie pracowali i poszukują pierwszej pracy w życiu.

W każdym kwartale ankietery odwiedzają około 27 tys. mieszkań w Polsce, z czego około 1140 w województwie lubuskim.

Podstawowe wyniki oraz analiza badania przeprowadzonego w poszczególnych kwartałach prezentowane są na portalu informacyjnym GUS-u www.stat.gov.pl.

Z danymi ogólnopolskimi można zapoznać się wybierając dział TEMATY, a w nim kategorię Praca. Wynagrodzenia. Dane wojewódzkie wybieramy w dziale TEMATY, kategoria Statystyka Regionalna, a w niej konkretny urząd statystyczny. Informacje na temat sytuacji na rynku pracy znajdują się również w Roczniku Statystycznym Województwa Lubuskiego oraz w wydawanym kwartalnie Biuletynie Statystycznym Województwa Lubuskiego.

*Jolanta Kiżuk
Specjalista w Wydziale Badań Ankietowych
Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze*

DANE Z URZĘDU STATYSTYCZNEGO

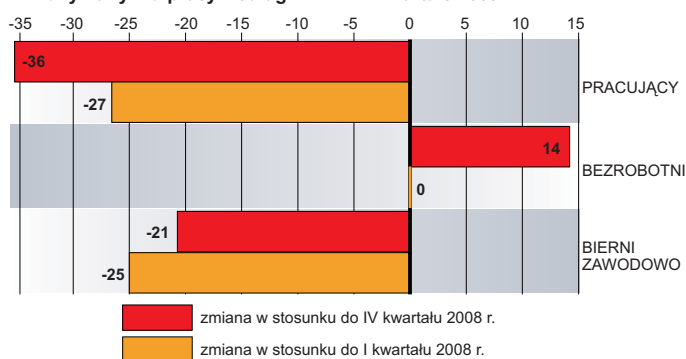
Podstawowe wyniki BAEL

dla osób w wieku 15 lat i więcej

	2008		I kwartał 2009
	I kwartał	IV kwartał	
Współczynnik aktywności zawodowej w %	51,4	51,4	51,4
Wskaźnik zatrudnienia w %	47,2	48,8	46,9
Aktywni zawodowo w tys.	437	433	411
pracujący w tys.	402	411	375
bezrobotni w tys.	35	21	35
Bierni zawodowo w tys.	414	410	389
Stopa bezrobocia w %	8,0	4,8	8,5

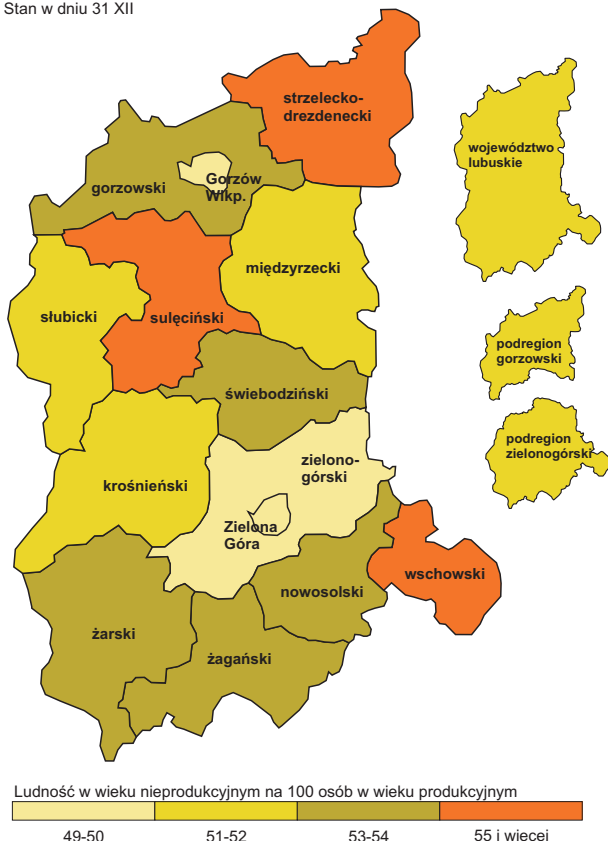
Przedmiotem **Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności** jest fakt wykonywania pracy, pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo, w wylosowanych gospodarstwach domowych, w tygodniu objętym badaniem.

Zmiany na rynku pracy według BAEL w I kwartale 2009 r.



Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w 2008 r.

Stan w dniu 31 XII



Urząd Statystyczny w Zielonej Górze

Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON w 2009 r.

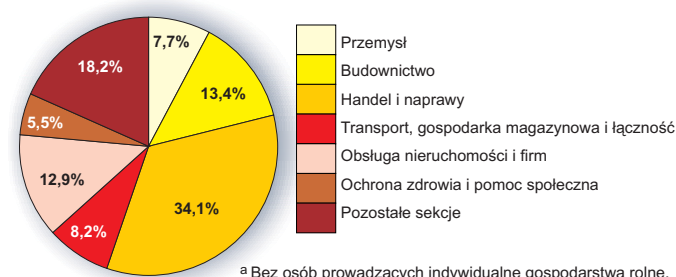
Stan w dniu 30 VI

	Liczba podmiotów
OGÓŁEM	101524
sektor publiczny	4535
sektor prywatny	96989
w tym z ogółem:	
Przedsiębiorstwa państwowe	12
Spółdzielnie	478
Spółki prawa handlowego	6966
w tym z udziałem kapitału zagranicznego	2639
Spółki cywilne	5859
Fundacje	148
Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą ^a	75008

^a Bez osób prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne.

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

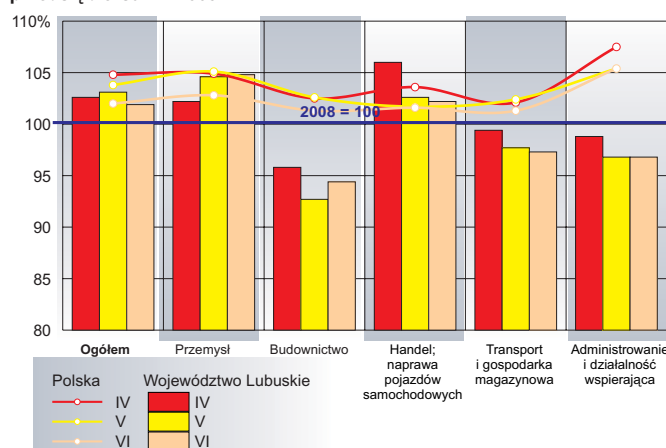
Stan w dniu 31 VI



Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w 2009 r.

	IV	V	VI
Ogółem	113650	112958	112752
Przemysł	64347	63995	63862
Budownictwo	7878	7905	7910
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	17898	17698	17657
Transport i gospodarka magazynowa	6996	6837	6775
Administrowanie i działalność wspierająca	6457	6435	6497
Pozostałe sekcje	10074	10088	10051

Dynamika przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w sektorze przedsiębiorstw w 2009 r.



Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w sektorze przedsiębiorstw w 2009 r.

	IV	V	VI
	w złotych		
Ogółem	2645,46	2631,10	2696,91
w tym:			
Przemysł	2731,69	2727,42	2815,25
Budownictwo	2542,33	2468,40	2518,05
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	2391,28	2338,14	2326,71
Transport i gospodarka magazynowa	2454,50	2447,36	2434,38
Administrowanie i działalność wspierająca	1671,86	1703,68	1638,27



**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: gowuciz@praca.gov.pl