

BIULETYN informacyjny

Nr 1/2014

WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W ZIELONEJ GÓRZE



Matki drugiej kategorii

w numerze:

- ▶ Wywiad z wiceministrem pracy
- ▶ Trudne powroty do pracy
- ▶ Europejski Fundusz Społeczny pomaga kobietom
- ▶ Lubuski mentoring młodych



Lubuskie
Warte zachodu

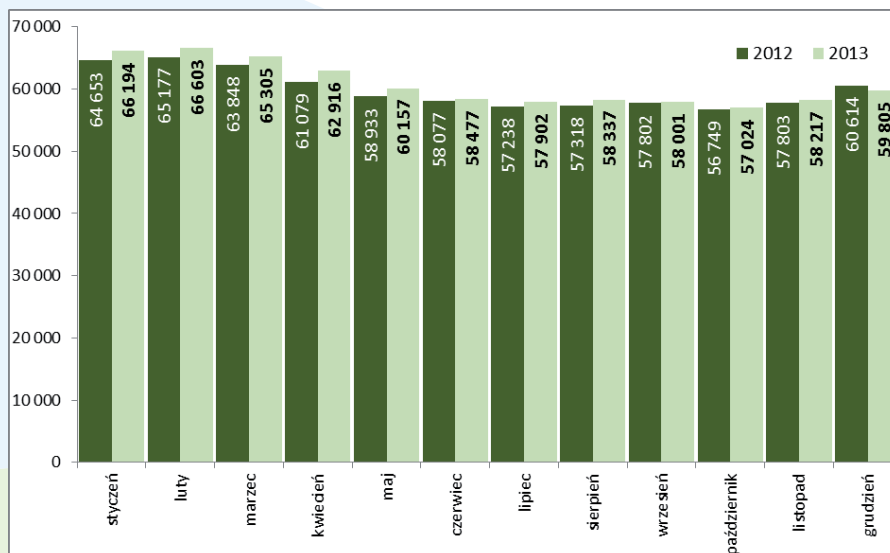
Sytuacja na lubuskim rynku pracy

Na koniec 2013 roku w rejestrach urzędów pracy znajdowało się 59.805 bezrobotnych. W stosunku do końca poprzedniego roku było ich o 809 mniej, tj. o 1,3%.

W 2013 roku, w porównaniu z rokiem 2012, zauważalny jest spadek o ponad 24% liczby osób objętych nowymi zgłoszeniami zwolnień grupowych, jak również zmniejszenie o blisko 26% liczby osób zwolnionych. Na koniec grudnia 2013 roku nadal przewidzianych do zwolnienia było 151 osób, czyli nieznacznie mniej niż w 2012 roku.

W omawianym okresie obserwowano zmniejszenie o 1,7% nowych rejestracji osób bezrobotnych, przy większej o 0,7% skali odpływu z bezrobocia. Równocześnie odnotowano zarówno zwiększenie o blisko 7% liczby ofert pracy, jak i zwiększenie o blisko 8% podjęć pracy, głównie niesubsydiowanej.

Udział poszczególnych grup bezrobotnych w szczególnej sytuacji uległ zmianie. I tak spadek udziału odnotowano



w przypadku osób bez doświadczenia zawodowego, bez kwalifikacji zawodowych oraz młodzieży do 25 roku życia. Wzrost natomiast wystąpił w przypadku osób niepełnosprawnych, powyżej 50 roku życia oraz długotrwale bezrobotnych.

spis treści

Sytuacja na lubuskim rynku pracy	2
Wykorzystać ludzi	3
Porozumienie z OHP	6
Matki drugiej kategorii	7
Po porodzie – bez pracy	9
Łączenie obowiązków praca i dom – nowe rozwiązania	10
Europejski Fundusz Społeczny pomaga kobietom	11
Lubuski mentoring młodych	12
EURES w działaniu	15
Reforma EURES	17
Szansa dla Lubuszan na podjęcie pracy lub nauki zawodu w Niemczech	18

Redakcja:

Wojewódzki Urząd Pracy
65-036 Zielona Góra
ul. Wyspiańskiego 15
tel. 68 456 56 35
e-mail: wup@wup.zgora.pl
rzecznik@wup.zgora.pl

Wydawca:

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

Druk:

PPU Multigraf s.c.,
ul. Bielicka 76C,
85-135 Bydgoszcz,
tel./fax (52) 340 41 37

Wykorzystać ludzi

Rozmowa z Jackiem Męcina, wiceministrem pracy i polityki społecznej.



Polska od kilku lat boryka się z szeroko rozumianą polityką zatrudnienia.

Podjęliśmy inicjatywę podwyższenia wieku emerytalnego, wzrost wskaźnika zatrudnienia jest priorytetem, na tle średniej UE powinniśmy w krótkim czasie zwiększyć ten wskaźnik o 4,5 – 5%, co już daje efekt w postaci wzrostu wskaźnika aktywnych zawodowo. Wspieramy także gospodarkę i zatrudnienie. W 2012 roku zmieniliśmy system zarządzania czasem pracy, wprowadzając możliwości jego elastycznego organizowania i dłuższych okresów rozliczeniowych. Konsekwentnie odbiurokratyzujemy zasady prowadzenia działalności gospodarczej i to przynosi efekty.

Ale 2 mln osób bezrobotnych to problem wciąż nie rozwiązany.

Kluczowym elementem polityki zatrudnienia w Polsce musi być zaangażowanie niewykorzystanych zasobów ludzkich. Dokonałmy szacunków, z których wynika, że około 10% osób w wieku zawodowo czynnym mogłoby odnaleźć się na rynku pracy, ale z różnych przyczyn nie pracują. Największą populację stanowią osoby bezrobotne, ale są to także osoby niepełnozatrudnione, które mogłyby pracować w wyższym wymiarze pracy i wreszcie osoby bierne zawodowo, zrezygnowane, które nie wierzą w swoje możliwości, są zagrożone wykluczeniem społecznym. Mamy też osoby, które są gotowe do podjęcia zatrudnienia, ale wymagają pomocy w powrocie na rynek pracy. Do tej grupy należą w szczególności kobiety. Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce jest niższy, choć statystycznie są one lepiej wykształcone. Umożliwienie aktywności zawodowej kobiet do jeden z naszych priorytetów w polityce zatrudnienia.

Polska na tle Unii Europejskiej nie wypada najgorzej, ale przecież to nie znaczy, że jest u nas dobrze.

Rozmiar niewykorzystanych zasobów, w porównaniu do innych państw UE, pokazuje jak wiele jeszcze musi zrobić Polska. Gonimy tą przeciętną w UE, widać dynamikę tego procesu. Polska w 2004 roku, w momencie akcesji, była krajem o najwyższym bezro-

bociu w UE. Dziś kształtuje się ono na poziomie nieco niższym niż średnia unijna. Natomiast możemy zyskać znacznie więcej, gdy wykorzystamy w pełni posiadany potencjał.

To tego potrzebny jest dynamiczny rozwój gospodarczy.

Z niepokojem obserwowaliśmy drugą połowę roku 2102, I kw. 2013, kiedy wskaźniki zatrudnienia spadały, a bezrobocie rośnie. Obecnie sytuacja się zmienia. Mam nadzieję, że Europa nie przepaści szans na dobry wzrost gospodarczy i wyraźny wpływ ofert pracy. Fala odpływu z bezrobocia jest bardzo wysoka i szacujemy, że w roku 2014 może przybyć w gospodarce ponad 500 tys. miejsc pracy. Widać wyraźnie ożywienie, mamy szereg inwestycji, które zapowiadają wzrost zatrudniania.

Obawiam się, że to będzie dotyczyło uprzemysłowionych regionów kraju, gdzie bezrobocie jest minimalne.

Niestety, to charakterystyczna cecha polskiego rozwoju gospodarczego – jest nierównomierny. Także bezrobocie jest zróżnicowane regionalnie. Mamy regiony, w których poziom bezrobocia należy do najniższych w Europie, jak np. w Wielkopolsce, ale są regiony, w których bezrobocie jest wysokie, np. w woj. warmińsko – mazurskim. Również Ziemia Lubuska, to region ze stosunkowo wysokim bezrobociem. Jednak barometr ofert pracy pokazuje, że w 2014 roku mamy szansę na zmianę, na ożywienie.

To jest dobry punkt wyjścia do reformowania działań publicznych służb zatrudnienia (PSZ)?

Podjęmując te reformy liczyliśmy na dobry klimat na rynku pracy. Chce przedstawić kilka najważniejszych jej filarów. Dotyczą one sposobu funkcjonowania PSZ. Podkreślę, że działające w systemie zdecentralizowanym. Koordynator PSZ, minister pracy, przekazuje środki i wyznacza kierunki polityki rynku pracy, natomiast jej realizacja pozostaje w rękach samorządów wojewódzkich i powiatowych. To z jednej strony utrudnia, ale z drugiej strony – może być elementem pobudzającym lokalne rynki pracy, pod warunkiem, że umiemy znaleźć partnerów do wspólnego zarządzania.

Jakie są najważniejsze elementy w reformie PSZ?

Zmiana filozofii pracy zarówno z osobami bezrobotnymi, jak i z pracodawcami. Postawienie absolutnego akcentu na współpracę z pracodawcami w pozyskiwaniu niesubsydiowanych ofert pracy. Drugim elementem są działania proefektywnościowe. Środki FP przeznaczone zarówno na aktywizację, jak i na wsparcie pracowników urzędów pracy, wiążemy ze wskaźnikami efektywności. Kolejny element to profilowanie usług dla osób bezrobotnych. Chcemy je lepiej adresować. Przygotowaliśmy nowe instrumenty wsparcia, szczególnie dla młodych, ale także dla 50+ i rodziców powracających po wychowywaniu dzieci. Bardzo ważny będzie też Krajowy Fundusz Szkoleniowy przeznaczony na kształcenie ustawiczne. To swoista prewencja przed bezrobociem, zwłaszcza wzmacniająca kwalifikacje pracowników starszych.

Rzeczywiście Polska ma jeden z najniższych wskaźników udziału w tym kształceniu.

I absolutnie bez wsparcia publicznego nie zwiększymy tego wskaźnika. Pieniądze na szkolenia mają być funduszem wyod-

rębnionym z Funduszu Pracy i dedykowanym pracodawcom na wsparcie podnoszenia kwalifikacji pracowników wchodzących m.in. w wiek niemobilny, a więc pracowników 45+. Chcemy, aby organizacje pracodawców i zawiązki zawodowy miały swój udział w zarządzaniu tym funduszem

Urzędy pracy w Polsce nie mają dobrego wizerunku. Jak to zmienić?

Poprzez poprawę standardów działania urzędów. Koncentrowaniu się na usłudze doradczej dla klienta, bez względu na to czy to osoba bezrobotna czy pracodawca. Trzeba usługę zintegrować: od doradcy zawodowego przez pośrednika do asystenta EURES. Do poprawy standardów powinien przyczynić się nowy podział środków FP od 2015 roku. Nie będzie działania w oparciu tylko o wysokość stopy bezrobocia, ale będą uwzględniane efekty działań podejmowanych na lokalnym rynku pracy. Pieniądze na wynagrodzenia dla pracowników też mają być powiązane z efektywnością.

Trochę to teoretyczne, o co będzie chodziło w praktyce?

O efektywne działania wobec klientów urzędów pracy – osoby bezrobotnej i pracodawców. O podejmowanie takich działań, których celem będzie umieszczenie osób bezrobotnych w sposób trwały na rynku pracy.

Na czym ma polegać profilowane pomocy?

Na prostym modelu, w którym przyjęliśmy trzy profile pomocy: aktywności, wsparcia i oddalenia. Jednocześnie z tymi profilami pomocy powiązaliśmy usługi i instrumenty. Przypisanie określonego profilu będzie odbywało się na podstawie analizy cech osób bezrobotnych.

Profil aktywności to osoby, które będą określane jako gotowe do podjęcia pracy. Do nich kierujemy oferty pracy, możliwość rozpoczęcia działalności gospodarczej, ale także nowe innowacyjne instrumenty rozwoju przedsiębiorczości, bony stażowy i szkoleniowy oraz usługi rynku pracy.

Profil wsparcia to największa grupa osób bezrobotnych, która musi otrzymać pomoc związaną z podnoszeniem kwalifikacji lub subsydiowaniem zatrudnienia. Tutaj do dyspozycji urzędów pracy pozostaje całe spektrum instrumentów, które są dedykowane na podstawie decyzji doradcy klienta. Dla pracodawców, którzy zatrudnią osobę wymagającą wsparcia przewidziane są dofinansowania do tego zatrudnienia.

Profil oddalenia, kierowany jest do osób, które najczęściej nie są gotowe, aby wrócić na rynek pracy. Decydujemy się na podjęcie szczególnych działań, tym bardziej, że ta grupa jest najczęściej pomijana w przez urzędników. Jedną z przyczyn jest brak wystarczających narzędzi, które byłyby w stanie efektywnie pomóc tej grupie bezrobotnych w trwałym powrocie na rynek pracy. Osoby oddalone od rynku pracy to ludzie, którzy oprócz działań aktywizujących zawodowo potrzebują wsparcia, które pozwoli im rozwiązać problemy rodzinne, prawne, ekonomiczne czy zdrowotne. Należy więc je włączyć do programów przygotowywanych wspólnie przez służby zatrudnienia, ośrodki pomocy społecznej i organizacje pozarządowe. Dla tej grupy dedykujemy także współpracę z agencjami zatrudnienia, przedsiębiorczość społeczną roboty publiczne czy prace społecznie użyteczne.

Kiedy wejdą te zmiany?

Mam nadzieję, że te zmiany wejdą w życie w maju tego roku. Jesteśmy już przygotowani do ich wdrażania. Wszystkie rozwiązania zostały przetestowane, przygotowaliśmy podręczniki i narzędzia informatyczne. Spodziewamy się, że te nowe rozwiązania uda nam się wdrożyć do końca 2014 roku, a 2015 rok rozpoczniemy po nowemu.

Jednym z największych problemów polityki zatrudnienia jest niedopasowanie kształcenia do potrzeb pracodawców. Jak to rozwiązać?

Środki KFS będzie można przeznaczyć nie tylko na podnoszenie kwalifikacji, ale także na wydatki związane z egzaminami niezbędnymi do uzyskania potwierdzenia kwalifikacji. Tworzymy Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Przywiązujemy do niego dużą wagę. Specjaliści rynku pracy wiedzą, jak ważna jest w przypadku osób 50+ prewencja w bezrobociu. Przyjęliśmy zasadę, że KFS będzie dysponował co najmniej 200 mln zł rocznie. Pracujemy też nad tym, by w nowej perspektywie środki EFS mogły wspierać to rozwiązanie. Docelowo ma być to fundusz powszechny.

Na razie będzie kierowany do osób 45+, według zasady, że 80 proc. kosztów będzie finansowane pochodzi z KFS, a 20% – przez pracodawcę. W przypadku mikroprzedsiębiorców, KFS będzie finansować 100 % kosztów.

Brak pracy dla młodych ludzi jest równie niebezpieczny. Co z nimi?

Mamy program „Gwarancje dla młodzieży”. Unia Europejska podjęła temat już w 2012 roku. Przygotowaliśmy wtedy program pilotażowy, który dziś pozwala nam na zaproponowanie nowych, ale sprawdzonych rozwiązań. Zdecydowaliśmy się na podejście całościowe. Opiera się ono na czterech filarach: działaniach służb zatrudnienia, zadaniach dla ochotniczych hufców pracy, podejmowaniu inicjatyw centralnych i regionalnych w drodze konkursowej oraz instrumentach odnawialnych.

Znowu brzmi trochę tajemniczo...

Szacujemy, że połowa młodych ludzi (ok. 400 tys.) po nieudanych próbach zatrudnienia, rejestruje się w urzędach pracy. Oni otrzymają bezpośrednią pomoc. To szereg instrumentów, również w formie bonów, które pozwolą im wystartować na rynku pracy.

Drugi filar działań muszą udźwignąć OHP. Ich oferta skierowana jest do młodocianych, którzy zaniedbują obowiązek edukacyjny. Trzeba ich wyposażać w kwalifikacje potrzebne na rynku pracy. Ale hufce będą musiały dotrzeć także do osób do 24 roku życia, które z różnych względów mają problemy ze startem w życiu zawodowym i najczęściej trzeba im pomóc poprzez podwyższenie ich kwalifikacji lub osadzeniem ich u pracodawców.

Trzeci filar wsparcia to konkursy, które będą ogłaszane przez ministra pracy oraz region i adresowane do partnerów społecznych, instytucji rynku pracy, agencji zatrudnienia. Szacujemy, że w ciągu roku funkcjonowania tych rozwiązań ok. 100 tys. młodych będzie mogło skorzystać z tych inicjatyw.

Czwarty filar – instrumenty odnawialne. Nawiązaliśmy współpracę z Bankiem Gospodarstwa Krajowego. Jest on instytucją, z którą budżet państwa pracuje na szczególnych zasadach. W 2013 roku podjęliśmy działania na rzecz przedsiębiorczości akademickiej. To wyjątkowy projekt, który wdrożono w trzech regionach, a w tym roku zostanie uruchomiony w całym kraju. Chodzi o niskooprocentowane pożyczki na projekty biznesowe, najczęściej innowacyjne, opracowywane w ramach studiów i wspierane przez nauczycieli akademickich. Zamierzamy utworzyć i prowadzić bazę praktyk zawodowych. Coraz częściej odpowiadamy na samoistne inicjatywy naszych partnerów społecznych, pracodawców, którzy chcą promować dobrej jakości staże i praktyki.

Efektem wszystkich działań na rzecz młodzieży ma być większa indywidualizacja, silniejszy związek pomiędzy edukacją a rynkiem pracy, natomiast w przypadku bezrobocia lepsze dopasowanie wsparcia do rzeczywistych potrzeb.

Czyli konkretnie?

Kilka rozwiązań testowaliśmy w ostatnich dwóch latach. Oczywiście pozostają znane – staże u pracodawcy czy szkolenia. Wśród nowych rozwiązań są bony. Młody człowiek dostaje do ręki promesę sfinansowania przez urząd stażu lub szkolenia, gdy sam znajdzie pracodawcę, który go zatrudni. Zupełnie nowym instrumentem jest bon na zasiedlenie. To jest odpowiedź na trudną cechę polskich pracowników jaką jest niska mobilność. Polacy łatwiej podejmują decyzję o wyjeździe do pracy za granicę niż o przemieszczeniu za pracę w kraju.

Jaka jest kwota, którą można uzyskać w ramach bonu?

Dwa przeciętne wynagrodzenia np. na czynsz mieszkaniowy i pokrycie pierwszych wydatków związanych z funkcjonowaniem w nowym miejscu.

Prowadzenie działalności gospodarczej sprawia młodym ludziom duże kłopoty.

Jeśli chodzi o pożyczki na działalność, to będą nie tylko na to, by rozwinąć biznes. Z samozatrudnieniem młodzi sobie radzą, ale trudniej przejść im do etapu stworzenia mikroprzedsiębiorstwa. Dlatego po roku dajemy możliwość uzyskania kolejnej pożyczki na utworzenie miejsca pracy. I po następnym roku, jeśli to miejsce będzie dalej funkcjonowało, umarzamy pożyczkę.

Podsumowując, stawiamy sobie za cel zmianę polityki rynku pracy, zreformowanie i większą efektywność publicznych służb zatrudnienia. Na pierwszym miejscu stawiamy ułatwianie startu zawodowego młodym, ale nie zapominamy też o drugiej najbardziej problemowej grupie rynku pracy czyli osobach 50+. Stabilny wzrost gospodarczy powinien wypłynąć na zmianę na rynku pracy. Dzięki nowym miejscom pracy i efektom zmian powinniśmy w najbliższych latach obserwować dynamiczny spadek bezrobocia.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiała: Małgorzata Kordoń
Foto: Elżbieta Przybyła-Szpakowska „FORMAT”

► Porozumienie z OHP

W wywiadzie zamieszczonym na stronie trzeciej wiceminister Jacek Męcina mówi o programie „Gwarancje dla młodzieży”. Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze przygotowuje się do jego realizacji.

20 grudnia 2013 r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Zielonej Górze odbyło się spotkanie poświęcone przedstawieniu założeń programowych projektu „Gwarancje dla młodzieży” i możliwości form współpracy. W spotkaniu uczestniczyli Joanna Ejsmont – wojewódzki komendant OHP, Dorota Staniszko – dyrektor Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Zielonej Górze, Łukasz Hudziak – wicedyrektor do spraw rynku pracy i doradztwa zawodowego, Tomasz Linda – naczelnik wydziału ds. projektów PO KL, Roman Kardowski – kierownik Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Podpisano porozumienie o współpracy pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy w Zielonej Górze a Lubuską Wojewódzką Komendą Ochotniczych Hufców Pracy przy programie „Gwarancje dla młodzieży”. Chodzi o pomoc w aktywizacji zawodowej osób w wieku 15–25 lat pozostających bez zatrudnie-

nia. Osoby te będą mogły zdobyć kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. A jeśli ich kwalifikacje są nieaktualne, to będą mieli możliwość dostosować je do wymagań rynku pracy. Młodzież uzyska dostęp do informacji o oferowanych usługach służb zatrudnienia. Projekt jest kierowany do młodych ludzi mieszkających na wsiach i w małych miasteczkach. WUP i OHP planują wspólną rekrutację uczestników.

Porozumienie dotyczy również wzmocnienia partnerstw działających w ramach WUP, aby zwiększyć możliwości zatrudnienia młodych pracowników lub uczestniczenia ich w przygotowaniu zawodowym i stażach.

Przewidziana jest wymiana informacji na temat rynku pracy, trendów zatrudnieniowych, potrzeb pracodawców, podejmowanych inicjatyw. Ponadto planuje się promocję wśród pracodawców takich form aktywizacji, jak przygotowanie zawodowe i staże.



Porozumienie w siedzibie WUP podpisali: wojewódzki komendant OHP Joanna Ejsmont oraz Łukasz Hudziak – wicedyrektor do spraw rynku pracy i doradztwa zawodowego.

Matki drugiej kategorii

Dominika i Kamil pobrali się w ubiegłym roku. Oboje byli tuż przed trzydziestką. Uznali, że z rodzicielstwem nie ma co czekać. Mają pracę i choć nie zarabiają wiele, to z dzieckiem sobie poradzą. Kamil pracuje w fabryce przy pakowaniu towaru. Dominika uczy języka angielskiego w prywatnej szkole. Co prawda popołudniami, ale może to lepiej, bo wymieniając się z mężem, obejdą się bez opieki, a to duża oszczędność.

Dominika zaszła w ciążę. Szczęście jednak nie trwało długo. Ktoś ze znajomych sprowadził na ziemię młodych małżonków. Uświadomił im, że Dominika pracuje na umowę o dzieło, i ani urlop macierzyński, ani zasiłek jej się nie należy.

Ewa była szczęśliwa, gdy dostała pracę w przedszkolu na umowę o zastępstwo. Jej poprzedniczka zatrudniona na etacie urodziła dziecko i poszła na urlop macierzyński. Potem wzięła jeszcze urlop wychowawczy, więc Ewie przedłużono umowę o zastępstwo. Pracowała w przedszkolu półtora roku, gdy stwierdziła, że jest w ciąży. I choć pracowała, jak każda nauczycielka, to księgowa ją poinformowała, że urlopu macierzyńskiego, a tym bardziej zasiłku nie otrzyma. Jej umowa o zastępstwo wygasła przed porodem.

Fenomen z Wysp

To tylko dwa przykłady, a można je mnożyć. Wystarczy przejrzeć internetowe fora (czytaj w ramkach). Zatrudnianie na zastępstwo w przedszkolach, czy szkołach to norma. Młode kobiety zmuszone są podpisywać umowy śmieciowe, bo na etat nie mają szans. Czują się pokrzywdzone. Bardzo często nie wiedzą o tym, że nie dostaną urlopu macierzyńskiego i zasiłku.

– Mamy teraz jedną pensję – mówi Dominika. – Nie dajemy rady. Musimy korzystać z pomocy rodziny. Słyszałam, że mogłam dostać zasiłek rehabilitacyjny.

Większe poczucie krzywdy ma Ewa. Pracowała półtora roku, opłacając składki. Na próżno prosiła o przedłużenie umowy,

Z FORUM INTERNETOWEGO

„Pracowałam jako pedagog szkolny na umowach na zastępstwo. To, jak jest to wszystko skonstruowane tzn. dyskryminacja kobiet w ciąży na takich śmieciówkach, to w ogóle masakra. Pracuję od 2009 roku z przerwami oczywiście i teraz będąc w ciąży czuję się jak bym była w kategorii podludzi, „podmatek”. Trzeba być naprawdę hardcorem, żeby decydować się na dziecko. Panie premierze, dlaczego ja nie mam nawet możliwości skorzystania z rocznego urlopu macierzyńskiego, bo jestem „podczłowiekiem”. Matką innej kategorii... II czy III?”

„Jestem w ciąży, niedługo rodzę, a skończyła mi się umowa. Wiem, że nie mogę zarejestrować się w ten czas w urzędzie pracy, gdyż po porodzie będę osobą niezdolną do pracy przez połóg. Bardzo proszę o jakieś informacje odnośnie zasiłku rehabilitacyjnego, czy można się o niego starać? Nikt w ZUS-ie mi nie wspomniał o takiej możliwości.”

„Tak się ułożyło w moim życiu, że zaszłam w ciążę będąc zatrudnioną na umowę na zastępstwo. Wygasła ona, gdy byłam w czwartym miesiącu ciąży i pomimo proszenia, kierowniczka nie przedłużyła mi umowy do dnia porodu. W tym czasie byłam już na L4. W związku-

ku z tym do dnia porodu płacono mi 100% zasiłku chorobowego z ZUS. W dniu porodu miałam wykorzystane 212 dni okresu zasiłkowego. Lekarz wypisał mi po porodzie jeszcze dwa L4 łącznie na okres 58 dni, ponieważ zostałam poinformowana przez „miłą” panią w ZUS, że przysługuje mi 270 dni okresu zasiłkowego. ZUS odmówił mi prawa do zasiłku. Po porodzie – co oczywiste – nie byłam już w ciąży. Przy drugiej odmowie, gdy kończyło mi się L4 poinformowali mnie o możliwości ubiegania się o zasiłek rehabilitacyjny. Po napisaniu kilku odwołań, wizycie w sądzie, wreszcie po złożeniu wniosku o zasiłek rehabilitacyjny za okres po porodzie ZUS wypłacił mi ten zasiłek za dni zwolnienia. Wniosek jest taki, że nawet nie mając prawa do macierzyńskiego można się starać o zasiłek rehabilitacyjny. Niezdolność do pracy w trakcie połogu jest bezsporna, a połóg trwa przy najmniej 8 tygodni. Zawsze coś.

tak by w czasie porodu mieć opłaconą składkę chorobową. Od niej właśnie zależą macierzyńskie przywileje. – Czuję się matką drugiej kategorii – żali się Ewa. – Kobiety pracujące na etatach dostały nawet roczne urlopy macierzyńskie. A takie jak ja przeżywają dramat. W kraju, w którym demografowie biją na alarm.

Ile takich dramatów jest w polskich rodzinach? Ustawodawca każdej polskiej kobiecie zapewnił bezpłatną opiekę medyczną w czasie ciąży i sześć tygodni po porodzie. To praktycznie wszystko, jeśli nie pracuje na podstawie umowy na czas nieokreślony lub innej terminowej.

Co dziesiąty Polak nie chce zakładać rodziny, ponieważ boi się niepewnej sytuacji materialnej. Aż 84 proc. Polaków odsuwa w czasie najważniejsze decyzje życiowe dlatego, że nie ma pieniędzy. To wyniki badań Ipsos MORI wykonanych w 2013 r., na zlecenie grupy ubezpieczeniowej Genworth. Potwierdzeniem braku stabilności w Polsce jest fenomen liczby dzieci, które rodzą Polki w Anglii i Walii. Statystyczna rodaczka rodzi tam 2,1 dziecka. W Polsce to zaledwie 1,3. Każda z Polek rodzi zatem na Wyspach o ponad 60 proc. dzieci więcej niż w kraju.

Ostatni raz tak wysoki wskaźnik urodzeń mieliśmy w latach 80. Poziom 2,1 zapewnia – jak wskazał w naszym wywiadzie (BI WUP nr 4 z 2012) prezes GUS Jan Wiśniewski – tzw. zastępowalność pokoleń. Demografowie twierdzą zatem – jeśli Polki decydują się na dziecko za granicą, oznacza to, że w kraju istnieją bariery, które je do tego zniechęcają, a nie jest to efekt zmian kulturowych, z którymi trudno walczyć. Dane z Wysp Brytyjskich powinny być cenną wskazówką dla rządzących. Skutki odkładania ważnych decyzji na później są aż nadto widoczne.

Filar rodziny – stabilna praca

Podstawą bezpieczeństwa dla młodych ludzi jest stabilna praca. Ostatnie, największe badania socjologiczne „Diagnozy społecznej” pokazują, że gdyby młodzi ludzie nie mieli tak ogromnych problemów z pieniędzmi, z pracą i mieszkaniem, dzieci w Polsce rodziłoby się zdecydowanie więcej, nawet o 100 tys. więcej niż obecnie.

Młodzi Polacy zarabiają tak mało, że z ledwością wystarcza im na życie. To wnioski z kolejnego raportu „Finansowy portret młodych”. Przeciętne zarobki osób między 18. a 35 rokiem życia wynoszą 2699 zł, a podstawowe opłaty – czynsz, jedzenie i ra-

chunki pochłaniają 2120 zł. Na ubranie, buty, sprzęty domowe, rekreację czy urlop zostaje niespełna 600 zł. Za takie pieniądze – jak uważają młodzi ludzie – nie sposób godnie żyć. Dlatego chętnie uciekają z naszego kraju lub podejmują pracę w szarej strefie. Po prostu robią wszystko, aby jak najwięcej pieniędzy zostało im w kieszeni.

Największą część dochodów młodzi ludzie wydają na jedzenie. Drugą pozycją są: czynsz i rachunki za prąd, gaz i wodę. Jeśli wynajmują mieszkanie – to koszty znacznie rosną.

Każda kobieta, która chce mieć dziecko w kraju z tak niskim wskaźnikiem dzietności powinna być na wagę złota. Skoro w Wielkiej Brytanii na naszych rodaków działa polityka prorodzinna, to może warto podpatrzeć tamtejsze rozwiązania.

Według prawa

§ Ochrona matki zatrudnionej na **umowę na zastępstwo** jest w naszych przepisach bez porównania słabsza niż kobiety zatrudnionej na podstawie innej umowy terminowej. Po pierwsze, umowa o pracę na zastępstwo zawarta z kobietą w ciąży, lub taką, która zajdzie w ciążę w trakcie trwania umowy, nie podlega ochronie, jak to ma miejsce w przypadku umowy o pracę na czas określony czy czas wykonywania określonej pracy.

§ Wprawdzie nie można rozwiązać takiej umowy za wypowiedzeniem, co wynika wprost z art. 177 par. 1 kodeksu pracy, ale wraz z rozwiązaniem umowy na zastępstwo pracownica traci swój dotychczasowy status i nie korzysta z dalszej ochrony. Umowa o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy, która rozwiązywałaby się po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega z mocy prawa przedłużeniu do dnia porodu (art. 177 par. 3 k.p.).

§ Natomiast umowa na zastępstwo rozwiązuje się w terminie w niej ustalonym i nawet w przypadku, gdy następuje to na miesiąc przed terminem porodu – pracownica nie może skutecznie żądać jej przedłużenia (art. 177 par. 31 k.p.). Zgod-

Według prawa

nie z art. 180 k.p. nie będzie przysługiwać jej wówczas urlop macierzyński, bowiem w dniu porodu nie będzie posiadała już statusu pracownicy. Podobnie nie nabędzie prawa do zasiłku macierzyńskiego.

§ Zgodnie z przepisami ustawy o świadczeniach pieniężnych z tytułu choroby lub macierzyństwa, zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy, która urodziła dziecko w okresie ubezpieczenia chorobowego (art. 29 ust. 1 pkt 1), a rozwiązanie umowy o pracę na zastępstwo powoduje ustanie ubezpieczenia chorobowego.

§ Wyjątkowo była pracownica mogłaby uzyskać zasiłek macierzyński, jeśli urodziłaby dziecko po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeśli ubezpieczenie ustałoby w okresie ciąży wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy lub z naruszeniem przepisów prawa (np. gdyby została nieprawidłowo zwolniona z pracy), co potwierdzono by prawomocnym wyrokiem sądu.

Z powyższego wynika, że pracownica zatrudniona na zastępstwo może skorzystać z urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego w praktyce tylko w sytuacji, gdy urodzi dziecko w czasie trwania umowy o pracę na zastępstwo.

W przypadku osób zatrudnionych na **umowie o pracę na czas nieokreślony** przez pierwsze 26 tygodni urlopu zasiłek macierzyński wynosił będzie 100 proc. wynagrodzenia i 60 proc. przez

kolejnych 26 tygodni. Jeśli zaś matka dziecka od razu zadeklaruje, że korzystać będzie z całości urlopu, to przez cały ten okres wypłacany będzie zasiłek w wysokości 80 proc. Wynagrodzenie jest tutaj liczone jako średnie pobory za ostatnie 12 miesięcy, ale nie niższe niż płaca minimalna. Bierze się pod uwagę także wymiar etatu np. w przypadku połowy etatu podstawa wymiaru nie może być niższa niż połowa płacy minimalnej.

W przypadku **umów o pracę na czas określony** urlop macierzyński może trwać nie dłużej niż do ostatniego dnia umowy. Jednak zasiłek macierzyński będzie wypłacany niezależnie od czasu trwania umowy przez 52 tygodnie od porodu w wysokości 80 proc. wynagrodzenia. Co więcej jeżeli umowa została zawarta na czas dłuższy niż miesiąc, a w momencie jej wygaśnięcia ciąża trwa już 3 miesiące, to umowa jest automatycznie wydłużana do dnia porodu, co powoduje, że matce także przysługuje zasiłek macierzyński przez kolejne 52 tygodnie.

Urlop macierzyński przysługuje tylko kobietom pracującym, **ale zasiłek macierzyński wszystkim matkom, które w trakcie porodu miały opłaconą składkę chorobową**. Oznacza to, że mogą z niego skorzystać także kobiety zarabiające w oparciu o umowę zlecenie, które dobrowolnie zgodziły się odprowadzać składkę chorobową do ZUS, a także matki pracujące na własnej działalności gospodarczej. W tym wypadku zasiłek wyniesie 80 proc. średniego przychodu za ostatnie 12 miesięcy.

Nie ma możliwości uzyskania zasiłku przy umowie o dzieło, gdyż nie da się od niej odprowadzić składki chorobowej.

W trakcie dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego można podjąć pracę u dotychczasowego pracodawcy, ale w wymiarze nie większym niż pół etatu. Pracować także można w czasie urlopu wychowawczego. Co więcej w trakcie urlopów można pracować na umowie o dzieło lub zlecenie.

Małgorzata Kordoń

Po porodzie – bez pracy

W statystykach bezrobotnych województwa lubuskiego znaczącą grupę stanowią kobiety, które po urodzeniu dziecka nigdy nie powróciły na rynek pracy przez podjęcie zatrudnienia. Na koniec grudnia 2013 r. odnotowano 6591 bezrobotnych kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka (20,9% ogółu bezrobotnych kobiet). W przeciągu roku ich udział, wśród bezrobotnych kobiet, zwiększył się o 0,7 punktu procentowego. Stało się tak, ponieważ w okresie grudzień 2012 – grudzień 2013 r. liczba bezrobotnych kobiet ogółem zmniejszyła się o 1,3%, natomiast wśród kobiet które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka odnotowano wzrost o 6,1%. Ogólnie można powiedzieć, że kobietom trudno wrócić do pracy po porodzie. Z jednej strony część z nich sama czasowo rezygnuje z pracy, nie widząc możliwości łączenia nowych obowiązków rodzinnych z zawodowymi czy nie wyobrażając sobie umieszczenia dziecka w żłobku. Z drugiej strony pracodawcy często nie odnawiają z kobietami zawar-

tych wcześniej umów na czas określony, bo ich zdaniem po urodzeniu dziecka stają się one mniej dyspozycyjne. Nie może więc dziwić fakt, że na koniec grudnia 2013 r., przeszło połowa bezrobotnych kobiet które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka (50,6%) pozostawała bez pracy powyżej 12 miesięcy oraz to, że w tej grupie bezrobotnych tylko 157 kobiet miało prawo do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych (2,4% ogółu).

Na koniec grudnia 2013 r., wśród bezrobotnych kobiet które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, najliczniejsze grupy stanowiły osoby w wieku od 25 do 34 lat (48,7%) oraz od 35 do 44 lat (22,0%). Dominowały bezrobotne kobiety dotychczas nie pracujące (36,5%) oraz o stosunkowo niewielkim stażu pracy: od 1 roku do 5 lat (26,9%) oraz do 1 roku (21,4%). Pod względem posiadanego wykształcenia dominowały kobiety z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej oraz zasadniczym zawodowym, stanowiąc ogółem 64,5% tej kategorii bezrobotnych.

Łączenie obowiązków praca i dom – nowe rozwiązania

Zaproponowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i przyjęty przez Radę Ministrów projekt nowelizacji ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 674 z późn. zm. – zwany dalej projektem ustawy) wprowadza szeroki wachlarz nowych form aktywizacyjnych, które obejmują właściwe adresowanie pomocy dla bezrobotnych poprzez profilowanie i monitorowanie procesu poszukiwania pracy. Jak wskazują projektodawcy, obecna sytuacja społeczno-gospodarcza wymaga lepszego dopasowania wsparcia do potrzeb konkretnego bezrobotnego i pracodawcy.

Proponuje się m.in. wprowadzenie nowych działań mających na celu umożliwienie łączenia pracy oraz obowiązków rodzinnych (tj. opieka nad dziećmi). Pojawiają się szczególne rozwiązania dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub opieką nad osobą zależną. Nowe działania adresowane do powyższej grupy to **grant na telepracę i świadczenie aktywizacyjne**.

Grant ma zachęcić pracodawcę lub przedsiębiorcę do utworzenia stanowiska w formie telepracy dla bezrobotnego rodzica, powracającego na rynek pracy, wychowującego, co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy, jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.

Istotne jest, że projektodawca ustawy wprowadził pewne zastrzeżenia dotyczące możliwości udzielenia grantu. Nie będzie mógł być przyznany na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, który należy do bliskiego kręgu rodzinnego (tj. m.in. małżonka, rodzica, rodzeństwa pracodawcy, dziecka lub najbliższego krewnego).

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że grant przysługiwać będzie w kwocie określonej w umowie (zawartej ze starostą) nie wyższej jednak niż 6-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę za każdego skierowanego bezrobotnego. Zgodnie

z założeniami ma być to forma o wysokiej efektywności zatrudnieniowej gdyż pracodawca lub przedsiębiorca będzie miał obowiązek zatrudniać bezrobotnego przez okres 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub 18 miesięcy w połowie wymiaru czasu pracy.

Świadczenie aktywizacyjne to z kolei pomoc, którą pracodawca będzie mógł otrzymać za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego powracającego na rynek pracy, wychowującego, co najmniej jedno dziecko lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który

w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy, jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.

Wysokość świadczenia uzależniona będzie od czasu trwania refundacji, i tak w przypadku dwunastomiesięcznego okresu refundacji świadczenie przysługiwać będzie w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie za każdego skierowanego bezrobotnego, natomiast w przypadku osiemnastomiesięcznego okresu refundacji – w wysokości jednej trzeciej minimalnego wynagrodzenia za każdego skierowanego bezrobotnego. Po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego pracodawca będzie obowiązany do dalszego zatrudnienia bezrobotnego odpowiednio przez okres 6 i 9 miesięcy.

Świadczenie nie będzie przysługiwać w przypadku uzyskania przez pracodawcę prawa do pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy dla osoby, która miałaby być objęta świadczeniem aktywizacyjnym.

Należy zaznaczyć, że udzielenie wsparcia w ramach powyższych form odbywać się będzie zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*. Ministerstwo planuje, iż zmiany przewidziane w projekcie ustawy, miałyby obowiązywać od początku 2014 roku.



Iwona Wróbel

Starszy inspektor wojewódzki
Zespół Programów Rynku Pracy

Europejski Fundusz Społeczny pomaga kobietom

Kobiety chętnie korzystają z unijnego wsparcia. Podwyższają swoje kwalifikacje zawodowe lub zdobywają całkiem nowe, potrzebne na rynku pracy. Coraz częściej nowe firmy, przy wsparciu finansowym z EFS, zakładają właśnie kobiety.

Projektodawcy często przeznaczają więcej miejsc w projektach dla kobiet, uwzględniając ich gorszą sytuację na rynku pracy, długotrwałe bezrobocie i trudności z godzeniem opieki nad dziećmi czy osobami starszymi z pracą zawodową. Kobiety nie trzeba specjalnie namawiać, udział w projekcie to dla nich duża szansa na znalezienie pracy i poprawę sytuacji finansowej całej rodziny. W projektach Priorytetu VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, wdrażanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, do tej pory wzięło udział ponad 28 tys. osób, z czego prawie 17 tys. to kobiety!

Dla przykładu – Lubuskie Stowarzyszenie Profilaktyki Społecznej od stycznia 2014 r. realizować będzie projekt „Laboratorium pracy”, do którego zamierza rekrutować 40 osób bezrobotnych, w tym 24 kobiety. Projektodawca proponuje szkolenia: asystent nauczyciela w przedszkolu, opiekun dziecka, spedytora z językiem niemieckim, pracownik kancelaryjny i obsługi biurowej, spawacz metodą MIG lub MAG. Oferuje też trzymiesięczne staże i pośrednictwo pracy.

Również Stowarzyszenie Człowiek w Potrzebie Wolontariat Gorzowski zaplanowało w swoim projekcie dla osób niepełnosprawnych pn. „Praca jest ważna” więcej miejsc dla kobiet (25 na 40 ogółem). Projekt rozpoczął się we wrześniu 2013 r., gwaran-

tuje wsparcie w postaci poradnictwa zawodowego, szkoleń (kucharz małej gastronomii, sprzątanie i tereny zielone, pomocnik biurowy, pomocnik asystenta osoby starszej i niepełnosprawnej) oraz czteromiesięczne staże.

Takich projektów jest wiele. Są też projektodawcy, którzy zdecydowali się przeznaczyć wsparcie wyłącznie dla kobiet. Przykładem może być projekt realizowany przez Spectrum Consulting Anna Dytko pod nazwą „Pracująca młoda mama. Twój atut na rynku pracy”. Rozpoczął się w listopadzie 2013 r., a zakończy w grudniu 2014 r. Uczestniczy w nim 30 kobiet do 30 roku życia, niezatrudnionych, w tym zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako osoby bezrobotne, mieszkane województwa lubuskiego. Dla każdej uczestniczki zostanie stworzony Indywidualny Plan Działania. Jego celem jest zaplanowanie działań, jakie powinny być podjęte przez uczestniczki, by zwiększyć szanse na podjęcie zatrudnienia.

Kobiety wezmą udział w szkoleniu w zawodzie telemarketera (tematyka zajęć to m.in. psychologia obsługi klienta; skuteczna komunikacja i rozwiązywanie sytuacji konfliktowych; asertywność i budowanie autorytetu; radzenie sobie ze stresem i efektywne zarządzanie czasem; Excel). Po zakończeniu szkoleń uczestniczki zostaną skierowane do firm na trzymiesięczne staże. Projektodawca udzieli również dodatkowego wsparcia: zrefunduje koszt opieki nad dziećmi podczas trwania zajęć, zapewni bezpłatne materiały szkoleniowe, wyżywienie w trakcie trwania szkoleń, stypendia szkoleniowe i stażowe oraz zwrot kosztów dojazdu na szkolenia i staże.

Inny ciekawy projekt, tym razem wspierający kobiety po 50 roku życia, prowadzi Żagańska Agencja Rozwoju Lokalnego. Za cel projektodawca postawił sobie aktywizować zawodowo kobiety mieszkające na obszarach powojennych w powiatach żarskim i żagańskim. Wsparcie, z którego korzystają uczestniczki, to m.in. trening kompetencji społecznych, opracowanie Indywidualnego Planu Działania, szkolenia zawodowe: technik prac biurowych, konsultant sprzedaży bezpośredniej, staże zawodowe.

Warto przypomnieć jeszcze o projekcie własnym WUP pn. „Lubuski Przedsiębiorca” realizowanym w ramach działania 6.2 PO KL. Uczestnicy i uczestniczki skorzystali ze szkoleń z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej, dotacji na założenie firmy w wysokości do 40 tys. zł, wsparcia finansowego na pokrycie bieżących opłat ponoszonych podczas prowadzenia działalności, a także wsparcia doradczego. W procesie rekrutacji kobiety otrzymywały dodatkowe punkty, aby ułatwić



Anna Dytko prowadząca firmę Spectrum Consulting zachęca kobiety do udziału w projekcie „Pracująca młoda mama. Twój atut na rynku pracy” na spotkaniu z cyklu „Mama może wszystko” zorganizowanym przez Główny Punkt Informacyjny o Funduszach Europejskich.

im dostęp do projektu (dodatkowe punkty przydzielano też osobom niepracującym, mieszkającym na wsi, do 25 roku życia i po 50 roku życia, osobom niepełnosprawnym). Kobiety z dużą determinacją przystąpiły do niełatwych starań o fundusze unijne na założenie firmy. W projekcie na 350 uczestników aż 218 to kobiety. Dotacje przyznano 148 osobom, w tym 89 kobietom. W obecnie realizowanym przez Agencję Rozwoju Regionalnego projekcie „Dodaj pieniądze do pomysłu” (działanie 6.2 PO KL), w którym można ubiegać się o preferencyjną mikropożyczkę w wysokości 50 tys. zł na rozpoczęcie działalności

gospodarczej, kobiety również traktowane są w procesie rekrutacji priorytetowo. Na pierwszych 10 osób, które przystąpiły do projektu, by ubiegać się o pożyczkę, 8 to były kobiety.

Jak widać, Lubuszanki aktywnie korzystają z funduszy unijnych. Wg stanu na 30 czerwca 2013 r., 54,66% kobiet uczestniczących w projektach realizowanych w ramach Priorytetu VI PO KL w naszym województwie znalazło zatrudnienie właśnie dzięki udziałowi w projekcie.

Ewa Hebdużyńska
Starszy inspektor ds. informacji i promocji

Lubuski mentoring młodych

Jednym z najważniejszych problemów, z jakim musi się zmierzyć młoda osoba po zakończeniu edukacji, jest znalezienie zatrudnienia. W procesie edukacji młodzi ludzie nabywają kompetencje twarde, czyli wiedzę i umiejętności potrzebne do wykonywania pracy w danym zawodzie. Niestety braki w obszarze kompetencji miękkich są najczęstszą barierą w procesie poszukiwania pracy. Dzięki zastosowaniu narzędzia mentoringu wypracowywanego obecnie przez Fundację na rzecz Collegium Polonicum w ramach projektu pn. Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji, młodzi ludzie mogą nabyć wiele kompetencji miękkich poszukiwanych przez pracodawców, takich jak: samodzielność, umiejętność współpracy w grupie, chęć do nauki i ciągłego rozwoju czy zaangażowanie i kreatywność w działaniu.

Na czym polega mentoring?

Mentoring jest relacją między uczniem (podopiecznym) a mistrzem (mentorem) odbywającą się w ograniczonym przedziale czasowym. Relacja ta ma przede wszystkim na celu

stymulowanie uczestników do świadomego i wzajemnego uczenia się od siebie oraz pobudzania własnego potencjału w obszarze rozwoju osobistego i zawodowego. Mentoring pozwala...

Rozwinąć skrzydła

Mechanizm oddziaływania nie polega na robieniu czegoś za podopiecznego lub dla podopiecznego. Relacja mentoringowa skupia się na rozwinięciu krytycznego, niezależnego myślenia u podopiecznego, a działania mentora polegają na stymulacji podopiecznego poprzez porady i pomysły. Dopuszczalne jest także dyskretne kierowanie przez mentora działaniami podopiecznego w taki sposób, aby ucząc się na własnych doświadczeniach stał się bardziej samodzielny, pewny siebie, przedsiębiorczy i zaradny. Podopieczny ma świadomość wsparcia oraz przychylności mentora, dzięki czemu łatwiej adaptuje się do zmian lub wprowadza pożądane zmiany w swoim dotychczasowym życiu osobistym i zawodowym.



Podczas warsztatów integracyjnych mentorzy i ich podopieczni wspólnie wykonywali przygotowane dla nich zadania.



Pomóc ludziom stawać się takimi, jakimi chcą być

Mentor wykorzystuje swoją wiedzę, a także doświadczenie życiowe i zawodowe, by wspierać proces poszukiwań i refleksji podopiecznego. Dlatego cele relacji mentoringowej mogą być bardzo różne – od zdobycia wiedzy w określonej dziedzinie, opanowania konkretnych umiejętności, po rozwój kompetencji na danym stanowisku pracy, szukanie rozwiązań alternatyw w zmaganiu się z różnymi wyzwaniami i problemami czy zwiększenie samoświadomości, pewności siebie, motywacji albo też zapewnienie wsparcia w rozwoju zawodowym czy osobistym.

Młódzież potrzebuje autorytetów zawodowych

Mentor dla młodych ludzi jest przede wszystkim człowiekiem, który będzie ich wspierał w poszukiwaniu nowych umiejętności, a także motywował do działania i samodoskonalenia. Mentor, dzieląc się swoim doświadczeniem, spostrzeżeniami i opiniami na temat pokonywania różnych trudności (barier w zatrudnieniu), może wpływać na postawę podopiecznego, zachęcając do zmiany optyki i konsekwentnego podejmowania konkretnych działań. Dzięki relacji mentora z podopiecznym udaje się dopełnić szeroki katalog form aktywizacji o narzędzie z indywidualnym podejściem i wysoce motywujące.

Mentoring w aktywizacji zawodowej bezrobotnych

Mentoring może być skutecznym narzędziem wspierającym rozwój zawodowy szczególnie w początkowej fazie budowania kariery, kiedy osoba wchodząca na rynek pracy potrzebuje nie tylko profesjonalnej wiedzy i umiejętności, ale także dużej wiary w to, że jej plany są realne i możliwe do osiągnięcia. Wartość



mentoringu jako metody komplementarnej względem już istniejących form aktywizacji bezrobotnych może być potwierdzona przykładami wdrażania tego narzędzia w wielu państwach Europy czy świata. Dlatego też, o ile na ten moment trudno oszacować efektywność mentoringu jako formy aktywizującej bezrobotnych w kraju, to bazując na doświadczeniach wynikających z wdrożonych projektów mentoringowych, należy zakładać, iż ta forma pozytywnie wpłynie na sytuację młodych Polaków szukających zatrudnienia.

Materiał opracowała Hanna Charemska (pracownik Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze) w oparciu o następujące materiały/ dokumenty projektowe: Podręcznik Mentoring innowacyjna metoda aktywizacji, Diagnoza dotycząca wdrożenia narzędzia mentoringu jako formy aktywizacji bezrobotnych w województwie lubuskim.



Młode osoby bezrobotne, zainteresowane programem, dowiadują się na czym polega idea mentoringu.

► INFORMACJE O PROJEKCIE

Beneficjent: Fundacja na rzecz Collegium Polonicum

Tytuł projektu: PI-PWP Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji

Działanie: 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie

Poddziałanie: 6.1.1 wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

Temat: Poszukiwanie nowych skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia

Okres realizacji: 1.10.2012 – 30.09.2015

Kwota dofinansowania: 1 601 262,00 PLN

Partnerzy krajowi:

1. Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim – urząd zajmujący się aktywizacją osób bezrobotnych
2. Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej – stowarzyszenie pracodawców, które działa na rzecz firm regionu oraz na rzecz podnoszenia jakości zasobów ludzkich w regionie.
3. Przedsiębiorstwo Produkcyjno Handlowe „IRMEK” Zakład Pracy Chronionej – zakład produkcyjny, który zatrudnia osoby wykluczone społecznie.

Partner ponadnarodowy: DAA Deutsche Angestellten – Akademie, Oddział Frankfurt nad Odrą/ Niemcy – spółka, która działa w zakresie aktywizacji osób nieaktywnych na rynku pracy.

STRONA INTERNETOWA PROJEKTU: WWW.LUBUSKIMENTORING.PL

► EURES w działaniu

W ramach realizacji grantu EURES w okresie od 01.06.2012 do 31.05.2013 kadra EURES z WUP Zielona Góra zorganizowała lub wzięła udział w wielu przedsięwzięciach mających pomóc osobom bezrobotnym lub poszukującym pracy w znalezieniu zatrudnienia i uzyskaniu informacji nt rynku pracy.

W ramach **działań własnych** zostały zorganizowane m.in.:

– dwa wydarzenia – Transgraniczne Dni Informacyjne (31.01.2013 w Gorzowie Wlkp. i 06.02.2013 r. w Zielonej Górze), podczas których osoby zainteresowane mogły uzyskać praktyczne informacje i porady przydatne w podjęciu tak ważnej decyzji życiowej jak praca na terenie Niemiec.



– zorganizowano również Transgraniczne Dni Informacyjno Rekrutacyjne (20.02.2013 w Zielonej Górze oraz 27.02.2013 w Gorzowie Wlkp.), podczas których niemieccy pracodawcy poszukiwali pracowników w zawodach z branży gastronomicznej, hotelarskiej, medycznej oraz rzemieślniczo-usługowej.

Realizowano również **działania wspierające** naszych niemieckich partnerów. I tak 24 października 2012 r. w Muzeum Ziemi Lubuskiej w Zielonej

Górze przedstawiciele WUP Zielona Góra wsparli Urząd Pracy z Eberswalde w spotkaniu rekrutacyjnym w branży gastronomiczno-hotelarskiej, podczas którego poszukiwani byli chętni



Rekrutacja do pracy w Niemczech w Zielonej Górze, pod koniec ubiegłego roku.

do pracy na terenie Brandenburgii (Berlin i Poczdam). Natomiast 10 stycznia 2013 r. Kadra EURES z WUP Zielona Góra wspólnie z Federalną Agencją Pracy we Frankfurcie nad Odrą przeprowadziła rekrutację dla firmy HSB osób chętnych do pracy w Niemczech na stanowisko pokojówka/pokojowy w hotelach w Berlinie.

Przedstawiciele WUP Zielona Góra brali również udział w:

- IV Lubuskim Kongresie Kobiet, który odbył się w Filharmonii Zielonogórskiej pod hasłem „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia”, (19.09.2012 r.);
- Targach Edukacji i Pracy w KWOHP w Zielonej Górze, skierowanych do młodych osób, którzy stoją przed wyborem dalszej edukacji i pracy (19.10.2012 r.);
- XI edycji Targów Edukacyjnych ABSOLWENT, miały one na celu zapoznanie młodzieży i przyszłych studentów z ofertą edukacyjną wraz z możliwościami kształcenia i rozwoju, a także pomoc osobom, które chcą wejść na rynek pracy (12–13.03.2013 r.);
- XI edycji Targów Pracy „ETAT 2013” na Uniwersytecie Zielonogórskim (12.03.2013 r.);

– Targach Pracy w OHP Nowa Sól, kadra EURES udzielała porad młodzieży oraz osobom poszukującym pracy za granicą na temat możliwości nauki i pracy za granicą, zdobycia doświadczenia w zagranicznych zakładach pracy, sposobach szukania pracy, jak również wyjaśniała zasady działania sieci EURES (27.03.2013 r.)

– III Targach Pracy „Dobry start”. Przedstawiciele WUP w Zielonej Górze mieli bezpośredni kontakt z odwiedzającymi targi studentami PWSZ oraz maturzystami. Głównymi tematami były możliwości poszukiwania pracy oraz praktyk za granicą (18.04.2013 Sulechów);

– Targach Edukacji i Pracy „Młodzi Gubinianie przyszłością miasta”. Podczas Targów Edukacji i Pracy kadra EURES udzielała porad młodzieży oraz poszukującym pracy na temat możliwości nauki i pracy za granicą, zdobycia doświadczenia w zagranicznych zakładach pracy, sposobach szukania pracy, jak również wyjaśniała zasady działania sieci EURES (19.04.2013 Gubin).

Agata Bajon
Doradca EURES

Reforma EURES

Sieć EURES, która została powołana w 1993 r. jest europejską siecią współpracy Komisji Europejskiej, publicznych służb zatrudnienia (PSZ) w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego i organizacji partnerów społecznych na rzecz mobilności pracowników. Odpowiada ona za wymianę informacji na temat wolnych miejsc pracy oraz umożliwia współpracę pomiędzy zainteresowanymi stronami w celu ułatwienia swobodnego przepływu osób na terenie UE. Komisja Europejska stwierdziła, że obecna sytuacja gospodarcza wymaga podjęcia działań na szczeblu europejskim oraz krajowym w celu zwiększenia mobilności na terenie UE jako środka zaradczego na problemy związane z niedoborem pracowników na terenach charakteryzujących się wysokim wzrostem gospodarczym oraz ze stale wysokim bezrobociem w innych regionach.

Strategia Europa 2020 na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu wyznacza ambitny cel dotyczący zatrudnienia – wskaźnik zatrudnienia na poziomie 75% do 2020 r. W tym kontekście sieć EURES zostanie przekształcona w instrument zatrudnienia koncentrujący się szczególnie na pośrednictwie pracy oraz potrzebach pracodawców. Jest to całkowicie zgodne z podstawą prawną, na bazie której działa EURES. W pakiecie legislacyjnym dotyczącym polityki regionalnej UE w zakresie zatrudnienia i spraw społecznych na lata 2014–2020 dla sieci EURES szczególnie ważne są dwa wnioski: **sposób finansowania oraz świadczenie usług**. Zaproponowano, że od 2014 r. działalność horyzontalna sieci EURES zostanie objęta Programem UE na rzecz przemian i innowacji społecznych (PSCI, ang. *Programme for Social Change and Innovation*), a krajowa oraz transgraniczna działalność sieci EURES prowadzona

przez członków i partnerów EURES będzie kwalifikować się do finansowania z EFS.

Równocześnie działania EURES zostaną podzielone na dwie grupy: działania **niezwiązane** i **związane** z bezpośrednim świadczeniem usług dla bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców. Działania EURES **niezwiązane** z bezpośrednim świadczeniem usług dla bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców będą realizowane na poziomie krajowym przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Działania EURES **związane** z bezpośrednim świadczeniem usług dla bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców będą realizowane na poziomie regionalnym przez akredytowanych partnerów EURES oraz stowarzyszonych partnerów EURES.

Konieczność uzyskiwania akredytacji przez partnerów EURES jest jedną z bardziej istotnych zmian dotyczących możliwości prowadzenia współpracy w ramach EURES jaką nakłada reforma. Akredytowani partnerzy EURES oraz stowarzyszeni partnerzy EURES będą jedynymi podmiotami, które będą uprawnione do świadczenia usług sieci EURES od 1 stycznia 2014 r. Planuje się, że akredytacji udzieli Minister Pracy i Polityki Społecznej na podstawie krajowego systemu wyboru.

Podsumowując, założenia reformy zakładają, że sieć EURES powinna nie tylko utrzymać, ale i wzmocnić oryginalną funkcję działającego przejrzyste narzędzia służącego zarówno obronie prawa do swobodnego przepływu pracowników na terenie UE, jak i realizacji potrzeb pracodawców dysponujących trudnymi do obsadzenia stanowiskami pracy, na które chcieliby rekrutować pracowników z UE.

Joanna Osetek
Doradca EURES



Szansa dla Lubuszan na podjęcie pracy lub nauki zawodu w Niemczech

W południowej Brandenburgii istnieje znaczne zapotrzebowanie na fachową kadrę pracowniczą. Tamtejszy rynek pracy boryka się z deficytem wykwalifikowanych specjalistów w zawodach rzemieślniczych, natomiast wśród mieszkańców województwa lubuskiego utrzymuje się duże zainteresowanie zatrudnieniem w tym regionie przygranicznym.

Wychodząc naprzeciw tej sytuacji, Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze wspólnie z Izbą Rzemieślniczą w Cottbus realizują projekt pt. „Intensyfikacja transgranicznych powiązań gospodarczych rzemiosła przez działania zmierzające do zapewnienia fachowej siły roboczej”.

Efektom współpracy tych dwóch instytucji jest utworzenie stałych punktów kontaktowych w Zielonej Górze i Cottbus, usprawniających wymianę informacji o aktualnych ofertach pracy i kandydatach. Celem jest udzielanie pomocy w nawiązywaniu kontaktów pomiędzy firmami rzemieślniczymi z południowej Brandenburgii a mieszkańcami województwa lubuskiego zainteresowanymi pracą lub nauką w zawodach rzemieślniczych oraz świadczenie kompetentnego doradztwa w tym zakresie.

Zainteresowani mieszkańcy województwa lubuskiego mają możliwość skorzystania z oferty projektowej, która zawiera:

- dostęp do bezpłatnej giełdy ofert pracy w południowej Brandenburgii:

www.hwk-cottbus.de/fachkraefte

wraz z możliwością umieszczenia w niej swojego osobistego profilu jako osoby zainteresowanej podjęciem zatrudnienia,

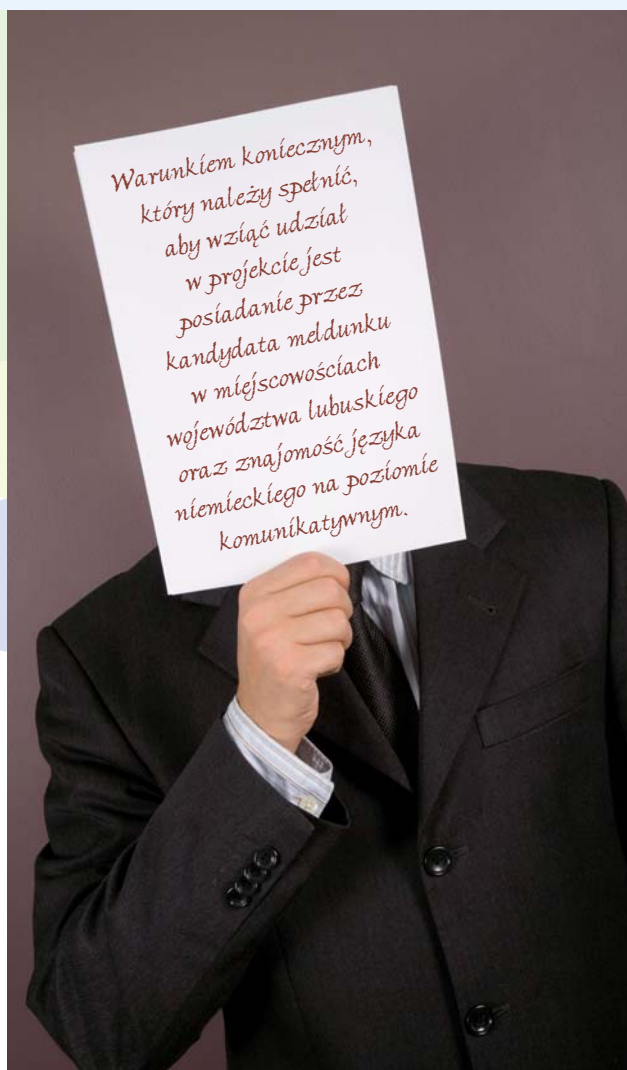
- regularne spotkania informujące o rzemiośle i Izbie Rzemieślniczej w Cottbus, możliwości podjęcia pracy lub nauki zawodu w systemie dualnym, lokalnej giełdzie ofert pracy i nauki zawodu, formalnościach, których należy dopełnić przy zatrudnieniu lub rozpoczęciu nauki zawodu, a ponadto indywidualne rozmowy doradcze i warsztaty tematyczne.

Wykaz terminów spotkań zamieszczony jest na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze pod adresem:

http://wup.zgora.pl/PL/436/2071/Praca_i_nauka_w_Brandenburgii/

Projekt trwa do końca marca 2015 roku.

Więcej informacji na temat realizacji projektu oraz giełdy ofert można uzyskać w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze, przy ul. Wyspiańskiego 15, w pokoju nr 14 lub pod numerem telefonu: 68 456 77 09.



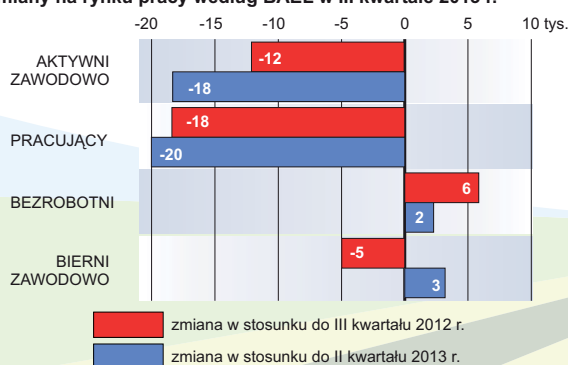
WYBRANE DANE O WOJEWÓDZTWIE LUBUSKIM

Podstawowe wyniki BAEL dla osób w wieku 15 lat i więcej

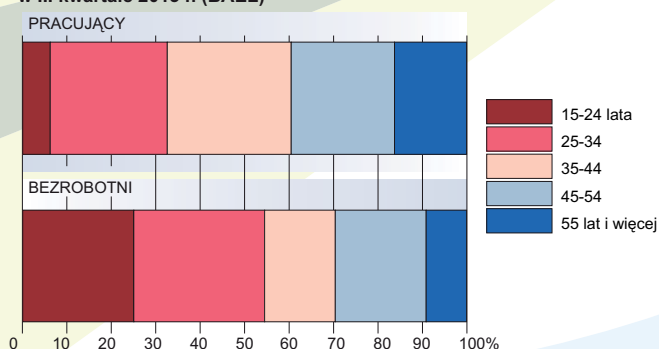
	2012	2013	
	III kwartał	II kwartał	III kwartał
Współczynnik aktywności zawodowej w %	54,3	55,1	53,8
Wskaźnik zatrudnienia w %	49,6	50,0	48,4
Aktywni zawodowo w tys.	8,5	9,3	10,1
pracujący w tys.	446	452	434
bezrobotni w tys.	408	410	390
Bierni zawodowo w tys.	38	42	44
Stopa bezrobocia w %	376	368	371

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 III kwartale 2013 r.



Struktura pracujących i bezrobotnych według wieku w III kwartale 2013 r. (BAEL)



Podstawowe relacje ekonomiczne^a w 2013 r. W okresie I-IX

	Polska	Województwo Lubuskie
Wskaźnik poziomu kosztów z całokształtu działalności	95,3	94,1
Wskaźnik rentowności sprzedaży produktów, towarów i materiałów	4,5	5,1
Wskaźnik rentowności obrotu brutto	4,7	5,9
Wskaźnik rentowności obrotu netto	4,0	5,2
Wskaźnik płynności finansowej I stopnia	32,7	27,4
Wskaźnik płynności finansowej II stopnia	98,2	102,9
Udział liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw	73,4	75,0
Udział przychodów przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w przychodach z całokształtu działalności	82,4	86,6

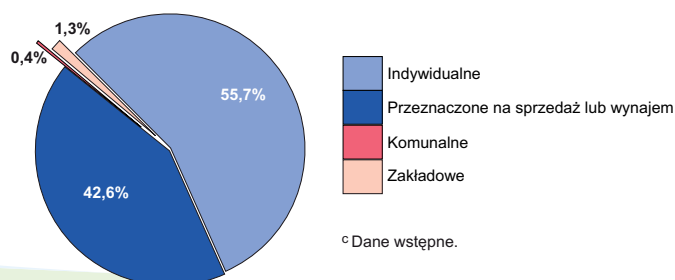
^a W sektorze przedsiębiorstw, w podmiotach gospodarczych o liczbie pracujących powyżej 49 osób.

Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w 2013 r. Stan w dniu 31 XII

	Liczba podmiotów
OGÓŁEM	109840
sektor publiczny	4734
sektor prywatny	105106
w tym:	
Spółdzielnie	474
Spółki handlowe	8940
w tym z udziałem kapitału zagranicznego	2778
Spółki cywilne	6079
Fundacje	255
Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą ^b	78366

^b Bez osób prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne.

Mieszkania oddane do użytkowania^c według form budownictwa w 2013 r. W okresie I - XII

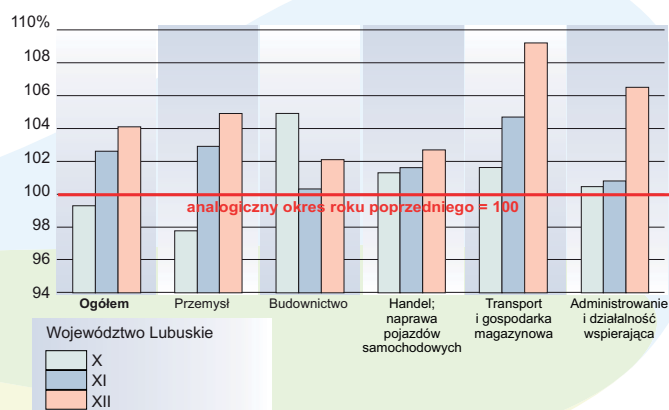


^c Dane wstępne.

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw^d w 2013 r.

	X	XI	XII
Ogółem	115114	114802	114655
Przemysł	62077	61935	61894
Budownictwo	6800	6740	6729
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	15405	15437	15593
Transport i gospodarka magazynowa	8357	8359	8377
Administrowanie i działalność wspierająca	11599	11452	11205
Pozostałe sekcje	10876	10879	10857

Dynamika przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w sektorze przedsiębiorstw^d w 2013 r.



Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w sektorze przedsiębiorstw^d w 2013 r.

	X	XI	XII
Ogółem	3164,71	3175,59	3496,10
w tym:			
Przemysł	3407,15	3435,94	3582,08
Budownictwo	3166,41	3064,91	3087,77
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	2706,12	2701,73	2775,94
Transport i gospodarka magazynowa	2933,54	3033,72	3137,52
Administrowanie i działalność wspierająca	2037,88	2024,78	2250,09

^d W podmiotach gospodarczych o liczbie pracujących powyżej 9 osób.



Urząd Statystyczny w Zielonej Górze

BIULETYN informacyjny

WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W ZIELONEJ GÓRZE



Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze

www.wup.zgora.pl



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



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



Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej
w Zielonej Górze
ul. Wyspiańskiego 15
65-036 Zielona Góra
tel.: (+48) 68 456 76 96
cizzg@wup.zgora.pl



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