

BIULETYN informacyjny

Nr 3/2015

WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W ZIELONEJ GÓRZE



w numerze:

- ▶ Rozkręciliśmy społeczny biznes
- ▶ Skorzystajcie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego
- ▶ Kontrakcja usług zatrudnieniowych
- ▶ Oświadczenia „w cenie”
- ▶ Przedsiębiorcy nie dajcie się nabrać



Lubuskie
Warte zachodu

Na lubuskim rynku pracy mamy wyraźnie ożywienie. W tym roku zanotowaliśmy najmniejszą liczbę bezrobotnych oraz najniższą stopę bezrobocia od momentu powstania naszego województwa, czyli od stycznia 1999 roku. Systematycznie przybywa ofert pracy. Pracodawcy coraz częściej narzekają na problemy z rekrutacją pracowników. Liczymy więc na wzrost płac.

Przyjemnie jest wchodzić w nowy rok z dobrymi myślami i nadziejami.

Życzymy wszystkim, abyśmy mogli żyć spokojniej w 2016 roku.

Abyśmy z pasją traktowali swoją pracę. Albo znaleźli taką, która da nam satysfakcję i poczucie spełniania.

Wszystkiego najlepszego w NOWYM ROKU 2016, rozwoju kariery zawodowej i pogodnego życia osobistego życzą

*pracownicy i dyrekcja
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze*

spis treści

Rozkręciliśmy społeczny biznes	3
Kosierz to my	4
Przedsiębiorczość w Witnicy	5
Dobre prognozy na przyszłość	6
Skorzystaj z Krajowego Funduszu Szkoleniowego	7
Czas na naukę jest zawsze	8
Kontraktacja usług zatrudnieniowych	10
Umowy kontraktujące usługi	12
Oświadczenia „w cenie”	13
Znikają dysproporcje w powiatach	15
Monitoring zawodów – nowa metodologia	16
Częste kontakty z akademickimi biurami karier	17
Przedsiębiorcy nie dajcie się nabrać!	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

► Rozkręciliśmy społeczny biznes

Rozmowa z Romualdem Gawlikiem, wicemarszałkiem województwa lubuskiego.

Czy po ponad dwóch latach działalności ośrodków wsparcia ekonomii społecznej w Lubuskiem możemy powiedzieć, że rozkręciliśmy tę dziedzinę aktywności społeczno-gospodarczej w naszym województwie?

Zatrudnienie socjalne to skuteczna forma przywracania obywateli do aktywności zawodowej i społecznej. Jednocześnie pozwala ograniczyć stosowanie uciążliwych dla samorządów lokalnych, pasywnych instrumentów wsparcia socjalnego, jakimi są świadczenia pieniężne.

Tworzenie i wspieranie, na swoim terenie, podmiotów ekonomii społecznej to dla samorządów szansa rozwoju najważniejszego kapitału, jakim dysponują – kapitału ludzkiego. Zadaniami OWES-ów było i jest m.in. uświadamianie wagi oraz udzielenie wsparcia w rozwoju tego kapitału.

Trzy lata temu byliśmy województwem, w którym osoby wykluczone nie mogły liczyć na kompleksową pomoc w tworzeniu podmiotów ekonomii społecznej, np. spółdzielni socjalnych. W niektórych samorządach, organizacjach pozarządowych, wiele osób coś próbowało robić, ale brakowało miejsc, które zajmowałyby się na stałe takim wsparciem i w tym się specjalizowały.

Stąd decyzja Zarządu Województwa Lubuskiego o utworzeniu ośrodków wsparcia i przeznaczeniu pieniędzy na ich działalność. Ogłoszone w roku 2012 konkursy w ramach działania 7.2.2 POKL były ostatnią szansą na wywołanie trwałych podmiotów wsparcia ekonomii społecznej z wykorzystaniem wsparcia finansowego, jakie dają środki UE.



Przypomnę, że konkurs wygrał Wojewódzki Urząd Pracy.

Pracownicy WUP jako jedni z pierwszych zainteresowali się ekonomią społeczną, ponieważ dotyczy ona rynku pracy i osób, które słabo sobie radzą na nim. Już w 2008 roku urząd powołał partnerstwo na rzecz ekonomii społecznej, które skupiło instytucje i organizacje działające w tej dziedzinie. Propagował idee ekonomii społecznej, organizował szkolenia dla partnerów, spotkania eksperckie. Powołana została rada partnerstwa, która wciąż działa na rzecz rozwoju ekonomii społecznej, a WUP nadal prowadzi sekretariat partnerstwa i koordynuje jego prace.

Od marca 2013 roku do czerwca 2015 roku był liderem projektu, prowadząc dwa Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej w Gorzowie Wlkp. i Zielonej Górze. Jeden dla subregionu północnego województwa, drugi dla południowego.

Projekt został zakończony, czy efekty są zadowalające?

Oba OWES-y miały swój udział w powołaniu ok. 50 nowych miejsc pracy. Wsparło różnego rodzaju usługami 1300 osób i ponad 130 organizacji i instytucji. Blisko 50 organizacji pozarządowych i spółdzielni socjalnych wzmacniały swoje działania marketingowe, biznesowe, prawne i księgowo. Dwie duże imprezy targowe pozwoliły wypromować 25 lokalnych organizacji z sektora ekonomii społecznej i zaprezentować oferowane

przez nich produkty i usługi. Przez cały czas trwała szeroka kampania informacyjna i szkoleniowa. Odbyły się setki spotkań analitycznych z formalnymi i nieformalnymi liderami w lubuskich samorządach.

Co dalej z działalnością OWES-ów?

W tej chwili mamy na terenie lubuskiego dwa akredytowane konsorcja (*Fundacja na rzecz Collegium Polonicum, Wojewódzki Urząd Pracy, Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej oraz Lubuskie Stowarzyszenie Rozwoju Regionalnego „Rozwój”, Stowarzyszenie Pracowników Służb Społecznych „Krag”, Stowarzyszenie Wspierania Małej Przedsiębiorczości*), które za chwilę staną do konkursu na tworzenie nowych OWES.

Myślę, że udało się połączyć w nich siły kilku lubuskich organizacji, które wspólnie mogą mieć dalszy realny wpływ na rozwój ekonomii społecznej, a co najważniejsze tworzyć i wspierać nowe miejsca pracy. Do roku 2020 dwa lubuskie OWES będą odpowiedzialne za kontynuację wsparcia dla lokalnych organizacji pozarządowych, przedsiębiorstw społecznych, samorządów lokalnych oraz docelowo powinny wesprzeć utworzenie ok. 700 nowych miejsc pracy.

Dziękuję.

Rozmawiała: **Małgorzata Kordoń**

Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej podsumowywały swoje osiągnięcia na konferencjach zorganizowanych we wrześniu i październiku br. OWES subregionu zielonogórskiego nadał jej tytuł: „Miejsca pracy w sektorze ekonomii społecznej – podsumowania i plany”

► Kosierz to my

Konferencja w zielonogórskim „Krzywym kominie” stała się ciekawym miejscem prezentacji podmiotów społecznych, które bardzo dobrze radzą sobie na rynku komercyjnym w warunkach silnej konkurencji.

Piotr Winnik, zastępca wójta gminy Dąbie, w której znajduje się wieś Kosierz, swoje wystąpienie rozpoczął dość dramatycznie. – Od rana byłem rozdarty – stwierdził. – Co powiedzieć? Cisnęły mi się na usta oklepane frazesy o aktywizacji, o synergii, współpracy samorządów z mieszkańcami, NGO.

Dalej nieco usprawiedliwiał mieszkańców. Przez 25 lat przyzwyczaili się, że jest zawsze ktoś, kto za nich zrobi, wymyśli, załatwi, czy im da. Co zrobić, żeby zaczęli myśleć: „– Ten kawałek chodnika przed moim domem jest mój. To mój chodnik, bo ja po nim chodzę”.

– Szukałem wspólnego mianownika – ciągnął dalej wójt – i to był człowiek przez duże „C”. Zwykły mieszkaniowiec wsi, żyjący w swojej społeczności, mający określone możliwości i potrzeby. Analizując możliwości doszliśmy do wniosku, że pole działalności pojedynczego człowieka jest ograniczone. Ale ta synergia, która wydała mi się frazesem, pokazała lokalnej społeczności, że jest pomysłem na to, by ludzie poczuli się jak u siebie. Pojawiła się grupa inicjatywna, ludzi zaangażowanych...

– Wiedzieliśmy co chcemy zrobić w naszej wiosce, tylko nie wiedzieliśmy jak – mówiła **Helena Rewers-Polewka**, sołtys Kosierza. Zaproszenie do udziału w tworzeniu partnerstwa lokalnego potraktowałyśmy, jako szansę aktywizacji naszej miejscowości. Tak zaczęła się nasza współpraca z Ośrodkiem Wsparcia Ekonomii Społecznej w Zielonej Górze.



Renata Bożemska-Janicka, Piotr Winnicki i Helena Rewers-Polewka na konferencji w Zielonej Górze.

Wiele osób skazywało Kosierz na powolne „wymieranie”, jednak pani Helena powiedziała „NIE!”. Jak sama mówi: „ – Wieś to nie jest tylko uporządkowana struktura budynków, to przede wszystkim ludzie. Kilka lat temu miejscowość dzieliła się na tych, którzy siedzieli przed komputerem i tych, którzy leże-

li przed telewizorem. Popołudniami trudno było o „żywego ducha” na ulicy”.

Wraz z **Renatą Bożemską-Janicką** również mieszkanką Kosierza, a na co dzień kierownikiem OPS w Dąbiu postanowiły ruszyć tę „bryłę z posad”. Skrzyknęły ludzi, tych starszych i młodszych, co dało efekt w postaci wyremontowania świetlicy wiejskiej. To było, jak przebudzenie z letargu. Dzięki współpracy z OWES udało się powołać do życia stowarzyszenie „Kosierz to my”. To pozwoliło na dalsze działania, w tym na pozyskiwanie środków, nie tylko z budżetu gminy. Pierwszy wspólny projekt z programu „Równać szanse” okazał się dużym sukcesem młodzieży z Kosierza, która stanowi obecnie „siłę napędową” miejscowości.

– Wierzymy – mówi Renata Bożemska – Janicka, że dzięki współpracy z OWES zrealizujemy jeszcze wiele naszych pomysłów i stworzymy z Kosierza „modelową wioskę”, z której inni będą mogli czerpać pomysły i inspiracje do działania.

▶ Przedsiębiorczość w Witnicy

OWES subregionu gorzowskiego spotkał się w Wojewódzkiej i Miejskiej Bibliotece Publicznej Gorzowie Wielkopolskim, a konferencję zatytułowano: „Przedsiębiorczość społeczna szansą na rozwój subregionu gorzowskiego”.

Jako przykład dobrej praktyki w północnej części województwa zaprezentowano Centrum Integracji Społecznej w Witnicy, które powstało 2 grudnia 2013 r. przy Stowarzyszeniu „Wsparcie”. W ramach reintegracji społecznej i zawodowej 50 uczestników centrum podzielonych jest na cztery grupy zawodowe, a w tym grupę porządkową, zagospodarowanie terenu, dowozy szkolne i remonty dróg.

Z oferty centrum korzystają instytucje, przedsiębiorcy oraz osoby prywatne, a świadczone usługi są dopasowane do indywidualnych potrzeb klienta. Kluczem do sukcesu jest skuteczne zarządzanie centrum przez Tomasza Burego oraz wysoka jakość wykonywanych usług.

CIS dysponuje niezbędnymi urządzeniami i sprzętem, które zostały sfinansowane z dotacji, jaką otrzymało od Zarządu Województwa Lubuskiego w kwocie 50 tys.

Centrum korzystało z pomocy OWES subregionu gorzowskiego w zakresie doradztwa, animacji lokalnej, szkoleń oraz doradztwa specjalistycznego, w tym: marketingowego, prawnego oraz księgowego. W czerwcu br. brał udział organizowanej przez OWES kampanii informacyjno-promocyjnej emitowanej w telewizji regionalnej.



Stowarzyszenie „Wsparcie” dba o wygląd Witnicy.

► Dobre prognozy na przyszłość



Najnowsze dane z powiatowych urzędów pracy potwierdzają poprawę. Na koniec listopada 2015 roku odnotowano 38.029 bezrobotnych, czyli o 8.582 mniej niż rok wcześniej.

Zmniejsza się dystans jaki dzieli nasz region do przeciętnej sytuacji w kraju. Według ostatnich danych różnica między wojewódzką a krajową stopą bezrobocia wynosiła 0,7 pkt.

proc. (w województwie lubuskim 10,4%, zaś w kraju – 9,7%). Jest to najniższa różnica jaką odnotowano po utworzeniu naszego województwa.

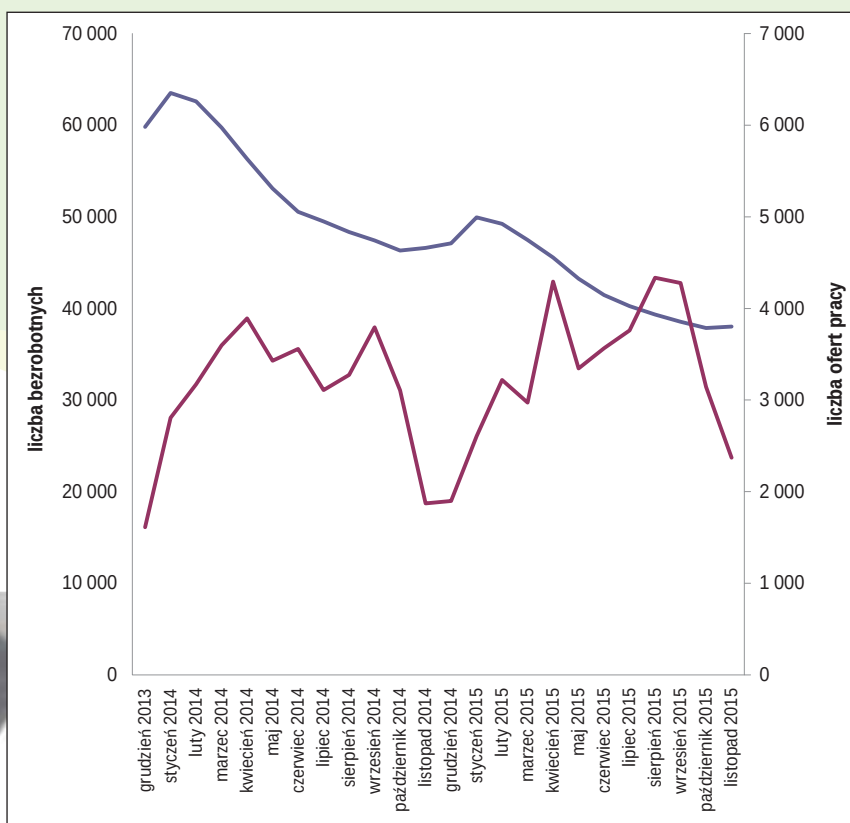
W 2015 roku pracodawcy zgłosili do powiatowych urzędów pracy więcej ofert pracy. W okresie jedenastu miesięcy było ich ponad 37,9 tys. (w roku ubiegłym 35,6 tys.).

Zmniejsza się liczba bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W ciągu roku liczba osób do 30 roku życia była mniejsza o 24,6%, długotrwale bezrobotnych – odpowiednio o 22,6%, zaś niepełnosprawnych – o 19,2%. W tym samym okresie liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 18,3%, co oznacza, że liczba bezrobotnych w szczególnej sytuacji spadała szybciej niż ogółu bezrobotnych, a tym samym ich sytuacja uległa poprawie.

Dobrym prognostykiem na przyszłość jest bardzo niska skala zgłoszeń zwolnień grupowych. W 2015 roku, do października, nowe zgłoszenia obejmowały łącznie 219 osób, podczas gdy jeszcze w roku poprzednim – 471. Warto zwrócić uwagę, że na koniec października nadal aktualne zgłoszenia obejmowały 4 osoby, najmniej od ośmiu lat.

Waldemar Stępak

p.o. dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze



► Skorzystaj z Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Fundusz jest przeznaczony na kształcenie pracodawców i pracowników. To forma wspomagająca przekwalifikowanie lub aktualizację wiedzy i umiejętności osób pracujących. Do końca listopada 2015 roku ze szkoleń skorzystało ok. 700 Lubuszan. Limit na mijający rok wynosił ponad 3,4 mln zł.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy powstał w połowie ubiegłego roku, wydzielony z Funduszu Pracy. Czyli część składek odprowadzanych przez pracodawców na ten fundusz została przeznaczona na wsparcie kształcenia ustawicznego. Pracodawcy i pracownicy mają możliwość podnoszenia kwalifikacji. W latach 2014–2015 mogły to robić jedynie osoby wchodzące w wiek zawodowo „niemobilny”, a więc po 45 roku życia. To grupa osób, których szanse w zatrudnieniu maleją w konkurencji z młodszą kadrą. Na każdy rok określone są nowe priorytety w ramach, których będą mogły być wydatkowane środki KFS.

W 2016 roku nie będzie już ograniczenia wiekowego. Nowe priorytety to:

- wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego, tj. pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych;
- wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;
- wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników na podstawie umów, o których mowa w art. 150f ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wnioski należy składać w odpowiednim powiatowym urzędzie pracy.

W razie wykorzystania dostępnej puli środków powiatowy urząd pracy będzie mógł wnioskować o dodatkowe środki z rezerwy KFS, która pozostaje w dyspozycji Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Przy czym zobligowany jest wtedy do wpisania się w jeden z priorytetów:

- wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/zawodach, gdzie pracodawcy oferują miejsca pracy i jednocześnie zgłaszają trudności z zatrudnieniem pracowników;
- wsparcie kształcenia ustawicznego w branży transportowej w zawodach: kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, maszyniści kolejowi oraz w branży usług opiekuńczych;
- wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/przedsiębiorstwach restrukturyzowanych, np. w branży górnictwa węglowego, w celu utrzymania zatrudnienia;

- wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych w celu utrzymania zatrudnienia;
- zaspokajanie zapotrzebowania powiatów, które będą wnioskowały o dodatkowe kwoty KFS na finansowanie kształcenia ustawicznego u pracodawców.

Pieniądze z Krajowego Funduszu Szkoleniowego można przeznaczyć na:

- kursy i studia podyplomowe,
- egzamininy potwierdzające kwalifikacje lub uprawnienia zawodowe,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Dzięki KFS możliwe jest całkowite lub częściowe sfinansowanie wydatków na szkolenia pracowników firm, a także samych pracodawców:

- 80% kosztów kształcenia ustawicznego (nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika),
- 100% kształcenia ustawicznego – jeśli wnioskodawca należy do grupy mikroprzedsiębiorców (nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika).

Uwaga: Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w III kwartale 2015 r. to 3.895,33 zł. Stąd limit 300% to kwota w wysokości 11.685,99 zł.

Pracodawca planujący zorganizowanie szkolenia (studiów podyplomowych) musi złożyć do powiatowego urzędu pracy, właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności, wniosek o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego.

Następnie w imieniu starosty urząd pracy rozpatruje wnioski pracodawców zgodnie z kolejnością ich wpływu i w terminie 30 dni od daty złożenia wniosku informuje pracodawcę o sposobie rozpatrzenia wniosku.

W przypadku pozytywnego rozpatrzenia – podpisywana jest umowa. W negatywnym – starosta uzasadnia odmowę. Jeśli wniosek pracodawcy jest nieprawidłowo wypełniony lub niekompletny starosta wyznacza pracodawcy co najmniej 7-dniowy termin na uzupełnienie wniosku.

Środki z KFS przyznane pracodawcy na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

► Czas na naukę jest zawsze

Niezadowolonych – nie znalazłam, ale i pracodawcy, i pracownicy mówią o dwóch sprawach: szkoda, że pieniądze są przeznaczone tylko dla osób po 45 roku życia i o tym, żeby procedury przyznawania tych środków były bardziej „elastyczne”.

W sprawie zniesienia ograniczenia wiekowego jest już decyzja resortu pracy. Informacja znajduje się na stronie 7.

Firma Elpom miała trochę szczęścia. W 2015 roku uprawnienia zawodowe musiało odnowić aż pięciu elektryków, którzy mają powyżej 45 lat. W przyszłym roku będzie tylko jeden.

– Naszej firmie przydałoby się zniesienie tego ograniczenia – mówi **Piotr Chulist, prezes zarządu** – bowiem każdy elektryk, co pięć lat, ma obowiązek zdać egzamin odnawiający uprawnienia kwalifikacyjne, nadawane przez komisje Urzędu Regulacji Energetyki. Zatrudniamy też młodszych pracowników i mają ten sam obowiązek co pięć lat.



Piotr Chulist, prezes zarządu Elpomu.

Odnawiają uprawnienia

Elpom świadczy usługi elektroenergetyczne w zakresie: montażu, remontów, konserwacji oraz prac kontrolno-pomiarowych dla instalacji i urządzeń elektrycznych do 1 kV i powyżej 1 kV. Elektrycy muszą się do egzaminu dobrze przygotować ponieważ zmieniają się ustawy, polskie normy techniczne są harmonizowane z europejskimi. Wiedza pracowników musi być odnawiana, poprzedzona kursem, na którym się ją systematyzuje.

Kursy są więc bardzo specjalistyczne, a co za tym idzie – drogie. Kilka tysięcy na jedną osobę. Pracownicy nie zarabiają tyle, żeby móc opłacić samemu takie szkolenia i egzaminy. Oni poświęcają na to swój prywatny czas.

– Szkolenia były poza godzinami pracy – mówi **Zbigniew Wasilewski, 56-letni elektryk z Elpomu**. – odbywały się w week-



Elektryk Zbigniew Wasilewski zdał egzamin odnawiający uprawnienia kwalifikacyjne.

endy i popołudniami w ciągu tygodnia przez prawie pół roku. Ale po takich gruntownych wykładach człowiek idzie pewnie na egzamin, nie boi się. I w pracy też czuje się pewnie.

Egzamin kwalifikacyjny cała piątka z Elpomu zdała za pierwszym podejściem.

– Przepisy tak się zmieniają, mamy taki szeroki zakres prac – dodaje pan Zbigniew – że trzeba cały czas podnosić kwalifikacje, trzeba być na bieżąco. U nas pomyłka może się zdarzyć jedna. Pracujemy przy wysokim napięciu, nie trzeba nawet dotknąć, wystarczy się zbliżyć na nieodpowiednią odległość i można zginąć..

Gdy pracownik utraci uprawnienia nie wolno go dopuścić do pracy. Kursy kwalifikacyjne do tej pory opłacała firma. To były koszty działalności. W tym roku 80 proc. wydatków pokryto z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Takie są zasady. 20 proc. pokrywa pracodawca, chyba że jest mikroprzedsiębiorcą to może liczyć na 100 proc. dofinansowania. W obydwu przypadkach nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. Obecnie ten limit to 11 tys. 685 zł.

Instytucje nie zaspęły

– Od instytucji szkoleniowej dowiedzieliśmy się, że można skorzystać z KFS – mówi Piotr Chulist. – Zgłosiliśmy się do Powiatowego Urzędu Pracy w Zielonej Górze i zakończyliśmy naszą współpracę z powodzeniem, z czego bardzo się cieszymy. Formalności zajęły trochę czasu, ale wszystko jest do przełknięcia. Jeżeli w firmie jest mało pieniędzy, a na rynku wiele zakładów, które wykonują takie same usługi, to chcemy być konkurencyjni i schodzimy z cenami. Warto było więc poświęcić ten czas i przebrnąć przez procedury.

Pytam, czy są jeszcze jakieś zagadnienia z ich dziedziny, które chcieliby zgłębić? Elektryk, pan Zbigniew śmieje się, że jest za stary na dalsze doksztalcanie, jednak po chwili mówi: – Może w zakresie sterowników PLC. Teraz sterowanie i automatyka są tak rozbudowane, że bez szkoleń, to człowiek praktycznie nic nie wie. Rzeczywiście, chętnie by się skorzystało.

Natomiast szef wspomina o nowych dziedzinach wiedzy technicznej, które w praktyce są coraz szerzej wykorzystywane, szczególnie związane z nowymi źródłami energii, np. fotowoltaika, elektrownie wiatrowe.

– W przypadku fotowoltaiki – wyjaśnia – to nie tylko grupy finansowe zajmują się inwestycjami tego typu, ale też osoby prywatne mogą na dachach swoich domów, zamontować panele fotowoltaiczne, na własne potrzeby a w przyszłości będą mogły nadwyżkę energii, oddawać do sieci energetycznej. To zapotrzebowanie już jest, przeszkoliliśmy kilku pracowników, skorzystaliśmy z funduszy europejskich.

Czasochłonny dodatek

– IT to moja dziedzina – mówi – znam informatykę i tę branżę. Mam sklep komputerowy, chętnie zajmuję się sprzedażą, lubię doradzać klientom, porozmawiać z nimi, to jest mój żywioł.

Jak więc informatyk **Sławomir Kula** został właścicielem przedszkola? Nie mógł znaleźć miejsca dla swojego syna. To dla niego powstało przedszkole w Świdnicy, wszystko miało być na dobrym poziomie. Pan Sławek pomyślał o unijnym projekcie.

– Nie miałem z tym styczności – wspomina. – Bardzo szybko musiałem się nauczyć od podstaw, jak powstają takie projekty, poznać procedury...



Informatyk Sławomir Kula, właściciel przedszkola, w swoim sklepie.

Projekt trwał dwa lata, od września 2013 do końca sierpnia 2015 roku. Przedszkole wystartowało z piątką dzieci. Dziś jest 56 maluchów, mimo iż po zakończeniu projektu opłaty wzrosły. Widać placówka trzyma poziom, skoro są zainteresowani. Przedszkole dostaje także dotacje z gminy, bo ma jeszcze klubik dziecięcy, coś w rodzaju żłobka. Mało tego w Ochli powstał kolejny oddział...

– Przedszkola to miał być dodatek – mówi pan Sławek – ale zabierają mi dużo czasu. Musiałem jeszcze zrobić kurs zarządzania oświatą. Zatrudniam kierowniczkę, która mi pomaga i prowadzi nadzór pedagogiczny.

Teresa Michaliszyn nauczycielka, germanistka dojeżdżała do pracy ok. 50 km od Świdnicy. Gdy tylko usłyszała, że właściciel przedszkola szuka kierowniczkę natychmiast się zgłosiła. Prowadzenie przedszkola stało się jej pasją.



Teresa Michaliszyn, kierowniczka przedszkola „Prymusi”.

Wygląda na to, że najskuteczniej o promocję Krajowego Funduszu Szkoleniowego zadbały instytucje szkoleniowe. Tu również informacje, o tym że można otrzymać pieniądze na szkolenia osób po 45 roku życia przekazała przedstawicielka szkoły językowej „Lollipop”, która prowadzi zajęcia z języka angielskiego w tym przedszkolu.

Najszybciej uczą się przy dzieciach

Pan Sławek i pani Teresa nie mieli wątpliwości, że pomysł jest świetny. Od początku istnienia placówki dzieci mają zajęcia z języka angielskiego, od września tego roku również z języka niemieckiego. Gdy na zajęcia do grupy wchodzi pedagog „językowiec”, wychowawca opuszcza salę. Specjalistę wspiera tak zwana: pomoc wychowawcy.

– U nas są to panie po 50. roku życia nieznające języków obcych – mówi kierowniczka. – Uznaliśmy, że byłoby dobrze, gdyby one poznały podstawy języka obcego na tyle, by mogły aktywnie uczestniczyć w zajęciach, a właściwie w zabawie z dziećmi, bo tak uczą się słówek i prostych zdań. Panie muszą jednak rozumieć, co nauczycielka mówi do przedszkolaków, poznać piosenki, których się uczą, umieć wydawać polecenia w obcym języku, czy zadać dziecku proste pytanie.

– Jak się pani czuje w roli uczennicy? – pytam 57-letnią **Annę Jurowatą**, która chodzi na kurs języka niemieckiego.

Na tę wiadomość zareagowała z radością, choć rzeczywiście późny wiek – jak na naukę. Najbardziej ucieszyła się, że to będzie niemiecki, bo trochę tego języka już „liznęła”. Wiele lat temu w szkole średniej i na kursie jako opiekunka do dzieci. Sporo słów się przypomina, kojarzy.



Anna Jurowata uczy się j. niemieckiego razem z dziećmi.

Na czteromiesięcznym kursie nie chodzi o opanowanie języka. Panie uczą się prostych zdań, nazw kolorów, zwierząt, przedmiotów, itp. Potrafią dzieci uciszyć, zaprosić do zabawy, kazać wytrzeć ręczki po myciu. Nauka podzielona jest na część teoretyczną i praktyczną. A praktyka to uczestnictwo w zajęciach z dziećmi w przedszkolu.

Pani Ani do emerytury zostało już niewiele lat, ale liczy się z tym, że będzie dorabiała i znajomość podstaw języka niemieckiego może jej pomóc. - Rozpatrywałam pozytywne strony nauki niemieckiego – wyjaśnia - Zanim tu zaczęłam pracować to pilnowałam dzieci. Mogę do tego wrócić i zaoferować rodzicom, że będę uczyła ich pociechy słówek, piosenek i wierszyków. Biorę też pod uwagę możliwość pracy w Niemczech jako opiekunka.

Małgorzata Dopieralska ma trochę trudniej. W wieku 53 lat rozpoczęła naukę języka angielskiego od zera. - Na razie jestem

zestresowana na każdym spotkaniu z lektorką –mówi – bo nigdy nie miałam do czynienia z tym językiem. Zdecydowałam się jednak, bo zawsze mi się to przyda. Wiek może już nie ten, czasu mało, ale próbuję. Najwięcej się uczę na zajęciach praktycznych z dziećmi, one powtarzają słówka wielokrotnie i wtedy mi też wchodzi do głowy.

Przedszkole o nazwie „Prymuski” jest niepubliczne, rozwija się. Niemal wszystkie dzieci uczą się zarówno niemieckiego, jak i angielskiego. Pani Teresa śmieje się, że zadaje swoim przedszkolakom pytanie po niemiecku, a one odpowiadają: „Yes”. Nie szkodzi, że mieszają języki. Ważne, że rozumieją, co się do nich mówi. Mają się z językami w przedszkolu osłuchać. Jeżdżą na wycieczki przynajmniej raz w miesiącu. Niedawno były w Zielonej Górze na wieży Braniborskiej i w miejskiej bibliotece.

Nie zawsze jest przyjemnie

Trochę gorzkich słów padło na temat procedur otrzymywania pieniędzy z KFS. Regulaminy nie zawsze są przystosowane do życia. Trzeba było przedstawić dokładny harmonogram zajęć. A przecież lektor może zachorować, pani Ani zdarzył się pogrzyb. Każda zmiana, odrabianie musi być zgłoszone w powiatowym urzędzie pracy.

- Ja cały czas inwestuję w pracowników – twierdzi Sławomir Kula, właściciel przedszkola – bo to ma być przedszkole z dobrą renomą, więc przedzieramy się przez te procedury. Szkoda tylko, że jest ograniczenie wiekowe. Mamy jeszcze dwie panie, które chciały skorzystać z kursu językowego, ale są nieco za młode. Nie ukończyły 45 lat.

Małgorzata Kordoń



Małgorzata Dopieralska pomaga prowadzić zajęcia z j. angielskiego.

Kontraktacja usług zatrudnieniowych

Zagraniczne rozwiązania dotyczące kontraktacji usług rynku pracy sięgają początku lat 90. XX wieku. Najbogatsze doświadczenia posiadają: Australia i Holandia. Gruntownej zmiany struktury obsługi rynku pracy Australijczycy dokonali pod koniec lat 90. wobec narastającego problemu bezrobocia.

W ostatnich latach coraz więcej krajów decyduje się m.in. na kontraktację usług zatrudnieniowych, w ramach której publiczne służby zatrudnienia zlecają je podmiotom zewnętrznym, prywatnym bądź pozarządowym.

Specyfika potrzeb różnych grup klientów wymaga indywidualizowanego wsparcia, więc jedna instytucja nie jest w stanie go udzielić. Lepszym rozwiązaniem okazuje się być zlecenie usług wyspecjalizowanym podmiotom, na co decydują się władze odpowiedzialne za politykę rynku pracy w różnych

państwach (np. w Australii, Holandii, Wielkiej Brytanii, Belgii, Niemczech, Stanach Zjednoczonych, Szwajcarii czy Słowenii.)

W Polsce od wielu lat toczy się dyskusja na temat tego, czy instytucje publiczne są w stanie w pełni odpowiedzieć na wyzwania coraz bardziej dynamicznego i wymagającego rynku pracy?

Od lutego 2009 roku publiczne służby zatrudnienia w Polsce dysponowały możliwościami prawnymi zlecenia usług podmiotom komercyjnym, lecz nie były one stosowane powszechnie przez powiatowe urzędy pracy. W latach 2009–2014 zrealizowano kilka projektów, w których testowano różne modele i rozwiązania.

Pierwszą próbą zlecenia usług aktywizacyjnych w Polsce był zrealizowany w latach 2009–2010 projekt pt.: „Nowe Ho-

ryzonty". Przewidywał on aktywizację 600 osób bezrobotnych, pozostających bez pracy co najmniej 12 miesięcy, z czego 300 osób trafiło do agencji zatrudnienia, a 300 osób było aktywizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku.

Do pracy rodacy!

Projekt się nie powiódł. Powodem była niechęć do współpracy ze strony bezrobotnych. Z 300-osobowej grupy bezrobotnych skierowanych do agencji tylko 63 osoby były przyjaźnie nastawione do działania. Pozostali nie przychodzili na spotkania, nie odbierali telefonów. Poza tym agencja nie miała kompetencji kontrolnych, które pozwoliłyby utrzymywać kontakt z bezrobotnymi lub ich „dyscyplinować”.

Głównym problemem okazał się zatem brak motywacji osób bezrobotnych oraz systemu restrykcyjno-motywacyjnego, a nie brak ofert pracy czy nieskuteczność działań agencji zatrudnienia.

Kolejną próbę testowania zlecenia usług w Polsce stanowi projekt z 2012 roku pt.: „Express do zatrudnienia” realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Krakowie. Projekt – w oparciu o brytyjski model – zakładał przygotowanie i przetestowanie sposobu sprawnego i efektywnego zlecenia usług pośrednictwa pracy agencjom zatrudnienia. Uczestniczyło w nim 1000 osób, a wysokość wynagrodzenia dla agencji uzależniona była od skuteczności działania, czyli od tego ile osób podjęło pracę i jak długo udawało im się zarabiać. Zakończenie realizacji projektu zaplanowano na 30 czerwca br.

Inną próbę testowania polskiego modelu kontraktacji usług aktywizacyjnych stanowił projekt pt.: „Kadry dojrzałe do zmian”, realizowany przez firmę bit Polska w partnerstwie z Wyższą Szkołą Pedagogiczną w Warszawie, Powiatowymi Urzędami Pracy w: Opolu i Strzelcach Opolskich oraz austriacką organizacją pozarządową ISOP Innovative Sozialprojekte GmbH. Projekt oparty był na modelu austriackim, prowadzony w latach 2012–2015. Jego wyniki zostały opublikowane w książce pt.: „Polityka rynku pracy – w poszukiwaniu polskiego modelu kontraktacji usług”.

Kolejny projekt pt.: „Partnerstwo dla pracy” zainicjowało Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, a przeprowadzeniem zajęły się Wojewódzkie Urzędy Pracy w: Warszawie, Wrocławiu i Rzeszowie. Realizowany był w trybie pilotażowym.

Zgodnie z założeniami miał wypracować nowe mechanizmy współpracy pomiędzy wojewódzkimi i powiatowymi urzędami pracy, dostawcami usług aktywizacyjnych oraz innymi partnerami rynku pracy na rzecz powrotu do zatrudnienia osób bezrobotnych, znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji. Założono przede wszystkim, że zostaną wypracowane zasady szczegółowe oraz rozwiązania konieczne dla systemowego wdrożenia tego rozwiązania na polskim rynku pracy.

Dłużej niż trzy miesiące!

Co prawda udało się w projekcie uzyskać zakładane rezultaty skuteczności zatrudnieniowej, ale uczestnicy mieli kłopoty z utrzymaniem pracy przez co najmniej 3 miesiące. Okazało się, że projekt nie spełnił wszystkich pokładanych w nim nadziei. Podobnie jak w przypadku „Nowych Horyzontów” nie było problemu z ofertami pracy, tylko z osobami bezrobotnymi, które nie były zainteresowane faktyczną zmianą swojej sytuacji zawodowej i życiowej.

Realizacja projektu „Partnerstwo dla pracy” pozwoliła na dokonanie wstępnych ocen, a wnioski płynące z tych doświadczeń miały stać się podstawą do wdrożenia rozwiązań systemowych. Jednakże w maju 2014 roku znowelizowano ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wprowadzając m.in. zasady kontraktowania usług aktywizacyjnych (art. 66 d-j).

Nowelizacja ta częściowo przewiduje podobne rozwiązania do tych, które były testowane w ramach projektu „Partnerstwo dla pracy”. W większej części jednak są one inne niż testowane wcześniej.

To, czy wprowadzone rozwiązania ustawowe są korzystne rozstrzygnie się po zakończeniu realizacji zamówień publicznych na świadczenie usług aktywizacyjnych w każdym z 16 województw, czyli najszybciej pod koniec 2016 roku.

Doświadczenia pierwszych projektów podpowiadają, by zwrócić uwagę przede wszystkim na to, żeby w projektach uczestniczyły osoby, którym faktycznie zależy na znalezieniu pracy. Nie ma uzasadnienia ekonomicznego i merytorycznego sensu w aktywizowaniu osób, które nie są gotowe do relatywnie szybkiego wejścia na rynek pracy (np. osoby uzależnione). One powinny być objęte reintegracją społeczną, korzystając np. z terapii dla uzależnionych.

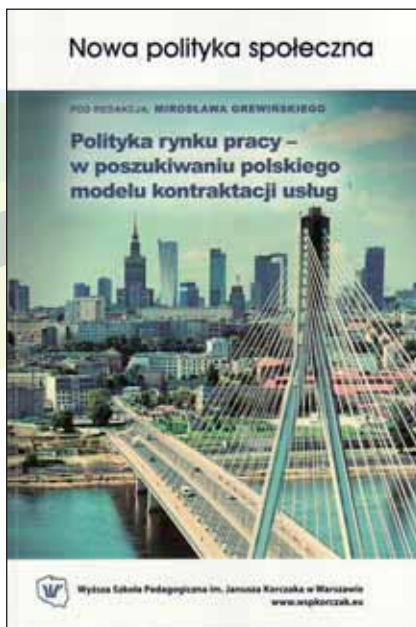
Ważne jest także to, by potencjalni wykonawcy w miarę możliwości jak najwięcej wiedzieli o bezrobotnych, którzy będą aktywizowani. Informacje te są niezbędne dla odpowiedniego zaprojektowania działań i wyceny ich kosztów. Obecnie informacja dostarczana przez „kupujących” usługę

ogranicza się do podania liczby bezrobotnych należących do II lub III profilu. To jest dalece niewystarczające. Możliwie dokładna informacja o uczestnikach programów aktywizacyjnych jest niezbędna potencjalnemu wykonawcy także i z tego powodu, aby mógł on realnie ocenić ryzyko ewentualnego kontraktu.

Tyle o polskich doświadczeniach w kontraktacji usług zatrudnieniowych. Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze ma już podpisane umowy o współpracy z agencją zatrudnienia i powiatowymi urzędami pracy. Za jakiś czas będziemy mogli pisać o własnych obserwacjach i efektach działań naszych oraz agencji zatrudnienia.

Małgorzata Kordoń

(opracowane na podstawie „Polityka rynku pracy – w poszukiwaniu polskiego modelu kontraktacji usług” – rozdział 4, autorzy: Monika Miedzik i Jarosław Pichla)



► Umowy kontraktujące usługi

W siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze zostały w tym roku podpisane umowy na kontraktację usług zatrudnieniowych.

31 lipca 2015 roku została zawarta umowa o świadczeniu działań aktywizacyjnych. Umowę podpisali: **Łukasz Hudziak** - wicedyrektor ds. rynku pracy i doradztwa zawodowego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze, (na zdjęciu od lewej): **Katarzyna Książek** – właścicielka wrocławskiej firmy Enterprise Investment Zarządzanie Ryzykiem, **Magdalena Martyniszyn** – zastępca dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Strzelcach Krajeńskich, **Wioletta Tybiszewska** – dyrektor PUP w Żaganiu, **Hanna Bułach** – dyrektor PUP w Międzyrzeczu.



Na podstawie podpisanych umów 600 osób długotrwale bezrobotnych z ustalonym profilem II albo III z województwa lubuskiego zostanie skierowanych do agencji zatrudnienia, która w okresie od 31 lipca 2015 r. do 19 lipca 2017 r. będzie odpowiedzialna za realizację pakietu działań aktywizacyjnych w następujących etapach:

- a. uruchomienie punktów obsługi klienta;
- b. dokonanie diagnozy sytuacji zawodowej;
- c. zaprojektowanie działań aktywizacyjnych;
- d. przeprowadzenie działań aktywizacyjnych;
- e. przeprowadzenie pośrednictwa pracy;
- f. doprowadzenie do podjęcia odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej;
- g. wsparcie w utrzymaniu odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej trwającej odpowiednio 14, 90 i 180 dni.

17 listopada 2015 roku zostało zawarte kolejne porozumienie dotyczące współpracy na rzecz zlecania działań aktywizacyjnych w latach 2015–2018. Dokument został podpisany przez: (na zdjęciu od lewej) **Sabinę Marciniak** – dyrektor PUP w Krośnie Odrzańskim, **Elżbietę Ściopko-Moszkowicz** – dyrektor PUP w Nowej Soli, **Łukasza Hudziaka** – wicedyrektora WUP w Zielonej Górze, **Edmunda Prekurata** – dyrektora PUP w Zielonej Górze oraz **Marię Cecułę** – zastępcę dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Żarach



Wspólnym celem partnerów zaangażowanych w zlecanie działań aktywizacyjnych w województwie lubuskim jest poprawa sytuacji osób długotrwale bezrobotnych i zwiększenie dostępności usług aktywizacyjnych, ale także wzajemna wymiana informacji oraz współpraca ukierunkowana na to, aby osiągnąć najlepsze efekty prowadzonych działań.

(mak)

► Oświadczenia „w cenie”

Z chor. SG Rafałem Szymczykiem, starszym specjalistą Sekcji do Spraw Migracji Wydziału do Spraw Cudzoziemców Nadodrzańskiego Oddziału Straży Granicznej rozmawia Małgorzata Kordoń.

Przez osiem miesięcy tego roku w powiatowych urzędach pracy województwa lubuskiego zarejestrowano 20 709 oświadczeń o zamiarze zatrudnienia obcokrajowców. Czy to dużo w porównaniu z poprzednimi latami? Macie dane na temat?

Analizując dane statystyczne dotyczące liczby wydawanych oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom widać gwałtowny wzrost ich rejestracji w całym kraju. W Lubuskim w pierwszym półroczu 2015 r. zarejestrowano więcej oświadczeń, niż w całym roku 2014. Dane otrzymujemy z poszczególnych powiatowych urzędów pracy. Obserwujemy także informacje statystyczne umieszczane na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Znajduje to również odzwierciedlenie w rodzaju wiz, które są najczęściej wydawanymi dla obywateli Republiki Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, w porównaniu z pozostałymi wizami, do których uprawnieni są wszyscy cudzoziemcy. Zaznaczyć należy, że zdecydowaną większość oświadczeń pracodawcy rejestrują dla obywateli Ukrainy.

Jak wypada Lubuskie na tle innych województw, które nadzorujecie?

Nadodrzański Oddział Straży granicznej obejmuje swym zasięgiem terytorialnym trzy województwa: dolnośląskie, lubuskie i wielkopolskie. Odnosząc się do poszczególnych województw zauważyć należy, że lubuskie jest najmniej obciążone w porównaniu z województwem dolnośląskim i wielkopolskim. W województwie lubuskim zarejestrowano 14 568 oświadczeń, z czego 14 290 dla obywateli Ukrainy, w województwie wielkopolskim zarejestrowano 24 344 oświadczeń, z czego 23 917 dla obywateli Ukrainy i w województwie dolnośląskim aż 34 748 oświadczeń, z czego 34 417 dla obywateli Ukrainy. Pokazuje to, iż w każdym województwie więcej niż 98% oświadczeń rejestrowanych jest dla Ukraińców.

Czemu te oświadczenia są takie cenne i dla kogo?

Geneza oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy sięga roku 2009, kiedy to 10 lutego weszło w życie rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej *zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę*.

Oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi jest dokumentem, który wybranym grupom cudzoziemców umożliwia podjęcie pracy, bez konieczności posiadania zezwolenia na nią.

Jednym z elementów legalnego powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi jest złożenie oświadczenia przez

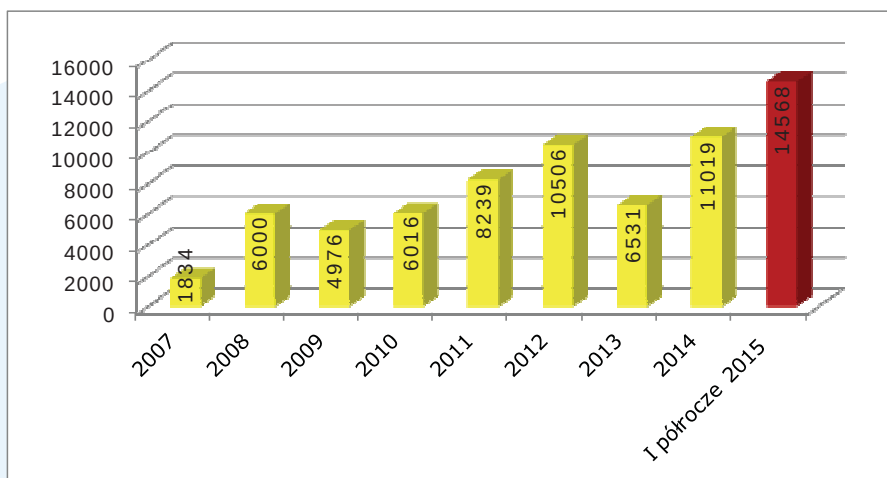


pracodawcę, które powinno być zarejestrowane we właściwym powiatowym urzędzie pracy – co należy zaznaczyć – bez ponoszenia z tego tytułu opłat. Pracodawca chcący legalnie zatrudnić cudzoziemca na podstawie oświadczenia musi pamiętać, aby nie było rozbieżności pomiędzy elementami zawartymi w umowie z cudzoziemcem a treścią zarejestrowanego dokumentu przez pracodawcę. Określają one: zawód, miejsce wykonywania pracy, datę rozpoczęcia i okres wykonywania zadań, wysokość wynagrodzenia oraz rodzaj umowy zatrudnienia.

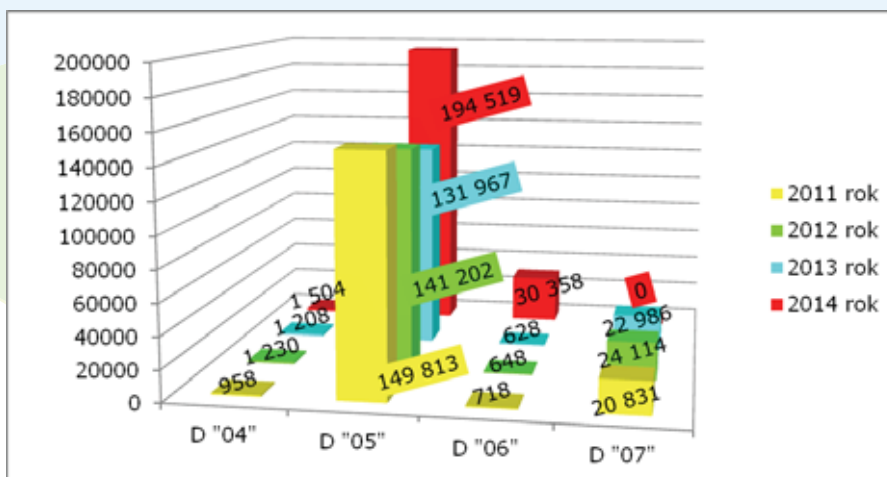
W przypadku zaistnienia rozbieżności – jednak z zachowaniem warunków korzystniejszych dla cudzoziemca w umowie, tj. wyższego wynagrodzenia, rodzaju umowy dającej cudzoziemcowi wyższy poziom ochrony, w stosunku do posiadanego oświadczenia – organ uprawniony do kontroli nie zakwalifikuje tego jako powierzenia wykonywania pracy wbrew obowiązującym przepisom prawa.

Czy szukacie przedsiębiorców, które rejestrują najwięcej oświadczeń, a nie zatrudniają potem tych cudzoziemców?

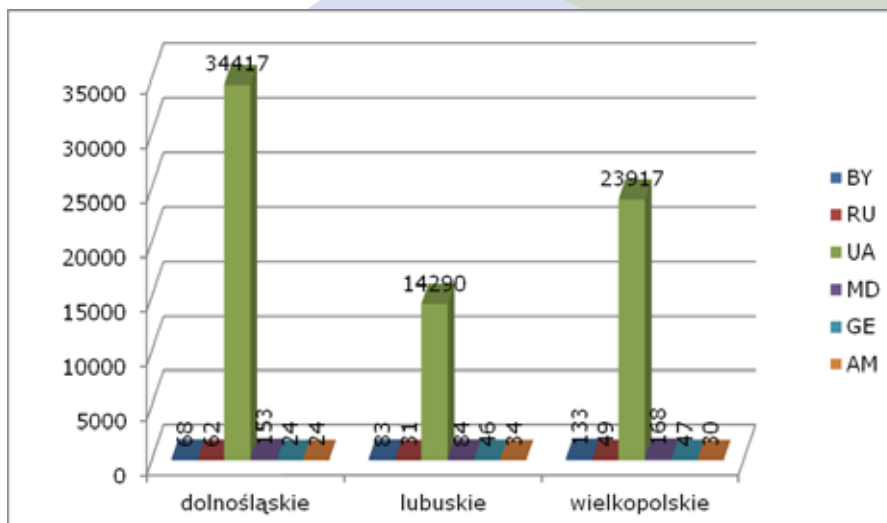
Prowadzone przez Straż Graniczną działania weryfikacyjne lub kontrolne wskazują, iż coraz częściej zdarzają się przypad-



Liczba zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy w województwie lubuskim



Liczba wiz wydanych cudzoziemcom w poszczególnych latach z uwzględnieniem ich rodzaju



Liczba zarejestrowanych oświadczeń w poszczególnych województwach z uwzględnieniem obywatelstw cudzoziemców

ki wykorzystywania oświadczeń wyłącznie w celach migracyjnych. Uzyskując wizę typu D 05 – z prawem do wykonywania pracy, w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy, zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy – o czym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 5 ustawy z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach – cudzoziemiec nabywa prawo do pobytu na terytorium RP przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy w okresie 12 miesięcy.

Ponadto wiza typu D jest wizą długoterminową, która uprawnia również do pobytu na terytorium Państw Członkowskich Strefy Schengen przez okres do 90 dni w każdym okresie 180 dniowym.

Jednakże cudzoziemiec jest zobligowany do przestrzegania celu lub warunków planowanego pobytu zgodnie z posiadaną wizą, o którą ubiegał się motywując to w treści wniosku o wydanie wizy. W sytuacji, gdy cudzoziemiec będzie wykorzystywał przedmiotową wizę wyłącznie w celach migracyjnych – w zależności od sytuacji – zaistnieją przesłanki do wszczęcia postępowania w sprawie cofnięcia bądź unieważnienia wizy krajowej, w efekcie czego cudzoziemiec może zostać zobowiązany do opuszczenia terytorium RP.

Czy podejrzewacie te firmy o nadużywanie procedur i w jakim celu?

Ze względu na nagły wzrost liczby rejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom funkcjonariusze Straży Granicznej dokonują ustaleń w ra-

mach prowadzonych działań weryfikacyjnych lub kontrolnych. W efekcie tych działań nasuwają się wnioski, iż zarówno pracodawcy, jak i cudzoziemcy coraz częściej nadużywają procedury oświadczeniowej. Główne cele pracodawcy, to chęć wzbogacenia się w zamian za umożliwienie cudzoziemcowi wjazdu na terytorium RP i pozostałych Państw Członkowskich Strefy Schengen.

Czyli krótko mówiąc wykorzystują sytuację do osiągnięcia nielegalnych dochodów...

Dokładnie, te oświadczenia są „w cenie”. Mamy przykłady ich fałszowania. Dla cudzoziemców – przypomnę, że głównie obywateli Ukrainy te oświadczenia są cenne, bo pomagają im w migracji.

Po co chcecie współpracować z powiatowymi urzędami pracy?

Pracownicy tych urzędów, ze względu na charakter wykonywanych zadań, doskonale znają lokalny rynek pracy. Urzędnicy rejestrujący oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom są bardzo dobrze zorientowani w możliwościach kadrowych poszczególnych pracodawców. Ich wiedza w znacznym stopniu ułatwiłaby pracę organów, które są uprawnione do kontroli legalności zatrudnienia. Następstwem tych działań może być wyeliminowanie nadużyć.

- Dziękuję za rozmowę.

► Znikają dysproporcje w powiatach

Lubuskie Obserwatorium Rynku Pracy przygotowuje różnego rodzaju opracowania tematyczne obejmujące wiele aspektów lubuskiego rynku pracy. Jednym z nich jest analiza „Podobieństwa i różnice na powiatowych rynkach pracy województwa lubuskiego”. W 2015 roku odnotowano kontynuację poprawy sytuacji, która zaowocowała najniższą liczbą bezrobotnych w historii naszego regionu. Z tego powodu przeprowadziliśmy analizę zmian, jakie dokonały się w okresie kryzysu finansowego.

W latach 2008–2015 można wyróżnić trzy okresy. Pierwszy charakteryzujący się dynamicznym wzrostem liczby bezrobotnych, drugi – swoistą względną stabilizacją na lubuskim rynku pracy, trzeci zaś – dynamicznym spadkiem liczby bezrobotnych. Zmiany te nie następowały we wszystkich powiatach w sposób jednakowy. Przy czym w początkowej fazie kryzysu na zmiany te wpływ miała dotychczasowa sytuacja w powiatach. Tam

gdzie wcześniej stopa bezrobocia była niska – skala wzrostu bezrobocia była wysoka, zaś tam gdzie stopa bezrobocia była wysoka – skala zmian była mniejsza. W okresie wychodzenia z kryzysu czynnik ten utracił jednak swoje znaczenie. Generalnie w 2015 roku, w stosunku do sytuacji w 2008 roku, w ośmiu powiatach sytuacja uległa poprawie (przede wszystkim w powiecie krośnieńskim i ślubickim), zaś w sześciu nie zostały odrobione jeszcze swoje straty, jakie wystąpiły w wyniku kryzysu (głównie w powiecie sulcińskim i świebodzińskim).

Równocześnie wyraźnie zmniejszyła się dysproporcja między powiatami. W 2008 roku różnica między najwyższą i najniższą stopą bezrobocia w powiatach naszego województwa wynosiła 21,2 pkt. proc. W roku 2015 różnica ta kształtowała się na poziomie 13,6 pkt. proc.

Tegoroczna analiza potwierdziła, że struktury bezrobotnych według wieku, wykształcenia, stażu pracy i czasu przebywania

bez pracy były w poszczególnych powiatach bardziej lub mniej podobne do struktury wojewódzkiej. Największe podobieństwo występowało w przypadku wieku, najmniejsze zaś czasu pozostawania bez pracy. Nie odnotowano jednocześnie takich samych struktur, co wskazuje, że każdy z powiatowych rynków pracy różni się od siebie.

W analizowanym okresie struktury w powiatach stały się bardziej lub mniej podobne do wojewódzkiej. Jednocześnie nie zawsze zmiana w danym powiecie współgrała z ogólną zmianą na poziomie województwa. Częściej miało to miejsce w przypadku stażu pracy i wykształcenia, niż wieku i czasu przebywania bez pracy. Przy czym wystąpiła odmienność sytuacji, biorąc pod uwagę wiek i czas przebywania bez pracy. W pierwszym przypadku struktury były do siebie podobne, a zmiany odbywały się w sposób zbliżony do zachodzących w całym województwie. Natomiast w przypadku czasu przebywania bez pracy struktury były bardziej zróżnicowane, ale pomimo to zmiany zachodziły w sposób podobny do tych, jakie następowały w całym województwie.

Dynamika zmian różnicowała się nie tylko według powiatowych urzędów pracy, ale również w ich obrębie. Nie odnotowano jednak powiatów, które stale charakteryzowałyby się najmniejszą lub największą rozpiętością dynamiki zmian liczby bezrobotnych. Powiaty mocno różnicują się i w tym aspekcie. Niemniej jednak wyraźnie zauważalne było zmniejszanie się różnic w kolejnych latach, zarówno na poziomie województwa, jak i powiatów.

Analiza po raz kolejny potwierdziła, że lubuski rynek pracy nie jest prostą sumą powiatowych rynków pracy. Każdy z nich posiada swoją specyfikę. Inaczej reagują na czynniki zewnętrzne, takie jak kryzys gospodarczy. Inaczej też zmieniają się wewnętrznie – jedne ewoluują, inne zaś dotyka bardziej radykalna zmiana. Niemniej jednak zauważalne jest stopniowe zmniejszanie się dysproporcji (nierówności) między nimi, co daje dobry prognostyk na kolejne lata.

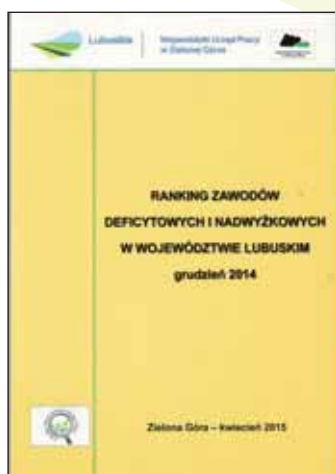
Opracowanie dostępne jest na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze – www.wup.zgora.pl w dziale „Statystyka i analizy”.

Edwin Gierasimczyk
Naczelnik Wydziału Rynku Pracy

► Monitoring zawodów – nowa metodologia

„Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest jednym z zadań samorządu województwa oraz powiatu i w dotychczasowej wersji prowadzony był od 2005 do 2014 roku, zgodnie z zapisami Ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zaproponowane w stosowanej dotychczas metodologii wskaźniki i źródła danych powodowały szereg wątpliwości, przede wszystkim interpretacyjnych. Dlatego też na zlecenie Departamentu Rynku Pracy MPiPS oraz Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich opracowana została przez Instytut Nauk Społeczno Ekonomicznych Sp. z o.o. w Łodzi nowa metodologia monitorowania zawodów deficy-



towych i nadwyżkowych, która dostępna jest na stronie internetowej <http://instytut.inse.pl/monitoring/Metodologia.pdf>

Źródłem danych nowego, obowiązującego od 2015 roku, monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w głównej mierze nadal będą dane zgromadzone w systemie „Syriusz”, jednak w znacznym stopniu wykorzystywane będą również dane z Systemu Informacji Oświatowej MEN, badań Głównego Urzędu Statystycznego (BAEL, badanie popytu na pracę), badań internetowych ofert pracy (prowadzonych przez wojewódzkie urzędy pracy) oraz kwestionariuszowych badań pracodawców (realizowanych przez powiatowe urzędy pracy).

Wyniki przeprowadzonego monitoringu publikowane będą w formie półrocznej informacji sygnalnej (stanowiącej syntetyczne zestawienie elementarnych grup zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych) oraz obszernego i wieloaspektowego raportu rocznego.

Zapraszamy do zapoznania się z monitoringiem zawodów za pierwsze półrocze 2015 roku na naszej stronie internetowej: <http://wupzielonagora.praca.gov.pl/-/1608395-2015-nowa-metodologia>.

ZAWODY DEFICYTOWE I NADWYŻKOWE WOJ. LUBUSKIE INFORMACJA SYGNALNA I PÓŁROCZE 2015 R.		
Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód deficytowy	Pośrednicy usług biznesowych gdzie indziej niesklasyfikowani
		Rzeczoznawcy (z wyłączeniem majątkowych)
		Kierownicy w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych
		Ankieterzy
		Agenci sprzedaży bezpośredniej
		Doradcy finansowi i inwestycyjni
		Przedstawiciele handlowi
RÓWNOWAGA	zawód zrównoważony	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych
		Lektorzy języków obcych
NADWYŻKA	zawód nadwyżkowy	Operatorzy urządzeń pakujących, znakujących i urządzeń do napełniania butelek
		Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji
		Pracownicy do spraw transportu
		Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
		Monterzy sprzętu elektrycznego
		Operatorzy aparatury medycznej
		Jubilerzy, złotnicy i pokrewni
		Uliczni sprzedawcy żywności
		Robotnicy wykonujący prace proste w hodowli zwierząt
		Gońcy, bagażowi i pokrewni
		Optycy okularowi
		Sekretarki (ogólne)
		Fotografowie
		Opiekunowie dziecięcy
		Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste
		Planiści produkcyjni
		Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych i ceramicznych
		Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)
	zawód maksymalnie nadwyżkowy	Właściciele sklepów
		Wyprawiacze skór, garbarze i pokrewni
		Hodowcy ryb
		Funkcjonariusze celni i ochrony granic
		Kompozytorzy, artyści muzycy i śpiewacy
		Takielarze i monterzy konstrukcji linowych
		Operatorzy maszyn do wyprawiania futer i skór
		Funkcjonariusze służb specjalnych

► Częste kontakty z akademickimi biurami karier

Bartłomiej Banaszak, rzecznik praw absolwenta opublikował raport pt.: „Działalność akademickich biur karier w roku akademickim 2014/2015”. Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze są tam wymienione jako jedno z najczęściej współpracujących z akademickimi biurami karier.

Skuteczne wspieranie studentów i absolwentów w rozpoczynaniu aktywności zawodowej jest – obok lepszego powiązania kształcenia z potrzebami rynku pracy, głównym wyzwaniem stojącym przed uczelniami, którym zależy na sukcesie swoich absolwentów – napisał we wstępie do raportu rzecznik praw absolwenta.

Aktualnie na 428 polskich uczelniach funkcjonuje 340 ABK. W województwie lubuskim ABK działają na pięciu uczelniach:

Uniwersytecie Zielonogórskim, Wyższej Szkole Biznesu w Gorzowie Wlkp., Wyższej Informatycznej Szkole Zawodowej w Gorzowie Wlkp., Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Gorzowie Wlkp. oraz w Łużyckiej Wyższej Szkole Humanistycznej w Żarach.

Najbardziej dynamiczny rozwój biur karier miał miejsce w pierwszej połowie poprzedniej dekady. Wśród zadań, jakie wykonują biura, najczęściej wymienia się pięć:

- * informowanie o ofertach pracy, praktykach, stażach wolontariacie,
- * poradnictwa zawodowe, prowadzenie badań losów absolwentów,
- * warsztaty i szkolenia z metod poszukiwania pracy i przygotowania do rekrutacji,
- * warsztaty i szkolenia z umiejętności miękkich.

Przedsiębiorcy nie dajcie się nabrać!

Informacje o tym, gdzie starać się o unijne dotacje, jak realizować i rozliczać projekty unijne są dostępne bezpłatnie!

Przestrzegamy przed nieuczciwymi praktykami firm doradczych, które proponują pomoc w uzyskaniu dotacji unijnych. Oferują, za ok. 250 zł, pomoc i informacje oraz przykładowy biznes plan, który ma tę dotację zapewnić. Po czym – jak relacjonują nabrani przedsiębiorcy – przysyłają broszury informacyjne oraz przykładowy wzór biznes planu.

Tylko, że materiały takie można BEZPŁATNIE otrzymać w urzędach i instytucjach zajmujących się wdrażaniem funduszy unijnych (również w WUP w Zielonej Górze), na ich stronach internetowych, w 90 punktach informacji w całym kraju i oraz stronie internetowej www.funduszeuropejskie.gov.pl.

Ostrzegamy przedsiębiorców ponieważ wchodzimy w kolejny okres kontraktowania projektów konkursowych i naciągacze mocno się uaktywnili również w województwie lubuskim. Poinformowali nas o tym dziennikarze TV PÓLSAT, którzy 3 grudnia br. odwiedzili Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, zbierając materiały do reportażu o firmie z Tychów, która przedsiębiorcom proponuje nieuczciwą pomoc w uzyskaniu dotacji unijnych. Spółka ta oszukała tysiące przedsiębiorców w poprzednim okresie programowania (2007–2013). Ministerstwo Rozwoju Regionalnego w 2013 roku zawiadomiło o tym prokuraturę. Wszystko wskazuje na to, że spółka obecnie pod inną nazwą powróciła do nieuczciwego procederu.

(mak)

Oto spis treści broszury oferowanej za ok. 250 zł. Takie informacje można mieć za darmo.

SPIS TREŚCI

1. Fundusze europejskie 2014 - 2020	4
2. Program Infrastruktura i Środowisko	5
3. Program Kapitał Ludzki	13
4. Europejska Współpraca Terytorialna	22
5. Program Innowacyjna Gospodarka	23
6. Program Rozwój Polski Wschodniej	36
7. Program Operacyjny Pomoc Techniczna	50
8. Dotacje z urzędu pracy	52
9. Biznes plan warsztatu handlowo usługowego	61
10. Biznes plan sklep ogrodnicy	68
11. Biznes plan biuro podróży	76
12. Biznes plan firma transportowa	86
13. Biznes plan apteka	97
14. Zawartość płyty CD	109

WYBRANE DANE O WOJEWÓDZTWIE LUBUSKIM

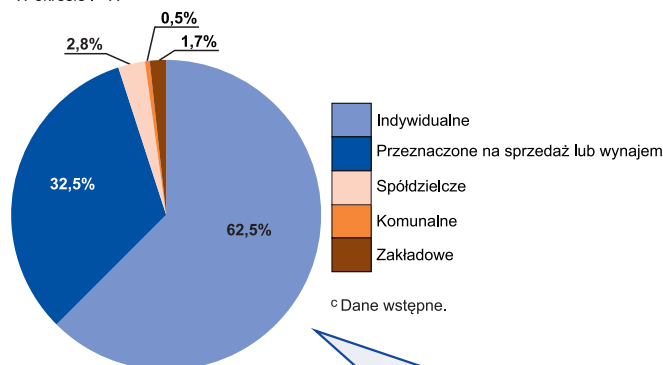
Podstawowe wyniki BAEL dla osób w wieku 15 lat i więcej

	2014	2015	
	III kwartał	II kwartał	III kwartał
Współczynnik aktywności zawodowej w %	52,9	54,7	54,6
Wskaźnik zatrudnienia w %	48,9	51,3	51,5
Aktywni zawodowo w tys.	425	437	437
pracujący w tys.	393	410	412
bezrobotni w tys.	32	28	25
Bierni zawodowo w tys.	379	362	363
Stopa bezrobocia w %	7,5	6,4	5,7

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

W III kwartale br. roku zarówno współczynnik aktywności zawodowej, jak i wskaźnik zatrudnienia był niższy od analogicznych wskaźników dla kraju odpowiednio o 1,8 p. proc. i 0,9 p. proc. Bardziej korzystnie niż średnio w kraju kształtowała się natomiast stopa bezrobocia, która wyniosła 5,7% wobec 7,1% w kraju.

Mieszkania oddane do użytkowania^c według form budownictwa w 2015 r. W okresie I - X



W okresie dziesięciu miesięcy br. liczba mieszkań oddanych do użytkowania była o 5,4% mniejsza niż w analogicznym okresie ub. roku. Wzrosła natomiast liczba mieszkań, których budowę rozpoczęto (o 17,6%) oraz mieszkań, na budowę których wydano pozwolenia (o 4,5%).

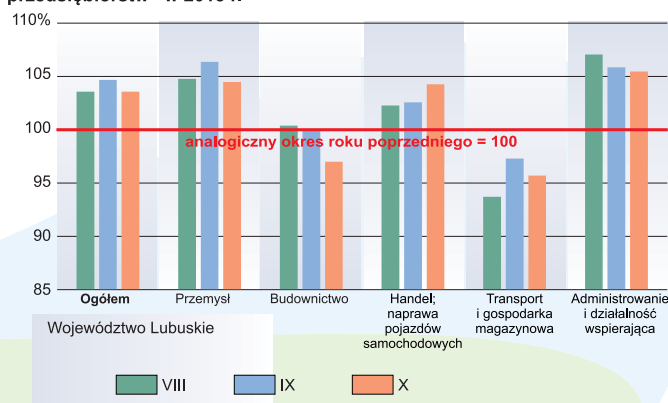
Zmiany na rynku pracy według BAEL w III kwartale 2015 r.



Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw^d w 2015 r.

	VIII	IX	X
Ogółem.....	116257	116503	117121
w tym:			
Przemysł.....	68033	68212	68564
Budownictwo	6291	6297	6339
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	16007	16031	16012
Transport i gospodarka magazynowa	8262	8321	8370
Administrowanie i działalność wspierająca	7243	7481	7705
Pozostałe sekcje	10421	10161	10131

Dynamika przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw^d w 2015 r.



Podstawowe relacje ekonomiczne^a w 2015 r. W okresie I-IX

	Polska	Województwo Lubuskie
Wskaźnik poziomu kosztów z całokształtu działalności	95,4	94,5
Wskaźnik rentowności sprzedaży produktów, towarów i materiałów	4,4	5,2
Wskaźnik rentowności obrotu brutto	4,6	5,5
Wskaźnik rentowności obrotu netto	3,9	4,9
Wskaźnik płynności finansowej I stopnia	37,5	30,2
Wskaźnik płynności finansowej II stopnia	103,0	106,3
Udział liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw	77,9	80,2
Udział przychodów przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w przychodach z całokształtu działalności	83,6	79,4

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

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w okresie I-X br. wyniosło 3401,49 zł i było o 3,6% wyższe niż w analogicznym okresie ub. roku.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw^d w 2015 r.

	VIII	IX	X
	w złotych		
Ogółem	3411,94	3453,76	3452,33
w tym:			
Przemysł.....	3660,06	3664,77	3668,40
Budownictwo	3135,77	3151,04	3181,09
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	2893,76	2880,76	2969,09
Transport i gospodarka magazynowa	2950,31	2967,98	3035,16
Administrowanie i działalność wspierająca	2007,21	2016,50	2029,25

^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

wup.zgora.pl
wupzielonagora.praca.gov.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



Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze
Oddział Zamiejscowy
w Gorzowie Wilkp.
Zespół ds. Obsługi Rynku Pracy
ul. Kombatantów 34
66-400 Gorzów Wielkopolski
tel.: i 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
gowuciz@praca.gov.pl
cizgorzow@wup.zgora.pl