

Kształcenie zawodowe z nowych technologii

Rozmowa z Romualdem Gawlikiem,
wicemarszałkiem województwa lubuskiego

>3

W Lubuskiem
stopa bezrobocia
niższa od krajowej

>8

Zmiany w ochronie
roszczeń pracowniczych

>10

NOWOŚĆ - pieniądze
na szkolenia pracowników
i pracodawców

>15



Szanowni Państwo,

Minęły już trzy kwartały tego roku. Jakie to były miesiące dla rynku pracy? Na koniec września 2017 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 25.643 osób. W stosunku do końca 2016 roku liczba bezrobotnych zmniejszyła się o blisko 7 tysięcy osób, czyli blisko 21%. Od lutego do lipca br. notowaliśmy stały spadek liczby bezrobotnych, w sierpniu nastąpił niewielki wzrost o 92 osoby, a we wrześniu znowu spadek o 629 osób.

Dobrą sytuację na lubuskim rynku pracy najlepiej obrazuje stopa bezrobocia. Na koniec sierpnia br. wyniosła 7,1%, niemal tyle samo co średnia krajowa (7%). Wiele lat średnia krajowa była o dużo niższa niż stopa bezrobocia w Lubuskiem.

Spadek bezrobocia wynika głównie z dobrej koniunktury gospodarczej. Potwierdza to Urząd Statystyczny. W okresie ośmiu miesięcy tego roku w województwie lubuskim produkcja przemysłu wzrosła o ponad 8%. Oddano do użytkowania o ponad 2% więcej mieszkań. Sprzedaż detaliczna była o ponad 16% wyższa niż przed rokiem. Przeciętne zatrudnienie wzrosło o ponad 4%, zaś wynagrodzenia o ponad 6%.

Dobra koniunktura przekłada się na wzrost liczby ofert pracy. W trzech kwartałach 2017 roku do powiatowych urzędów pracy lubuscy pracodawcy zgłosili 42.956 ofert pracy. W porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego jest ich więcej o ponad 11% (w okresie styczeń-wrzesień 2016 roku było ich 38.601).

Sytuacja poprawia się we wszystkich powiatach. Spadek liczby bezrobotnych odnotowujemy wszędzie. W okresie dziewięciu miesięcy największa dynamika spadku była w powiecie świebodzińskim, gdzie na koniec września było o blisko 27% mniej bezrobotnych niż na koniec 2016 roku. W dwóch powiatach liczba bezrobotnych jest mniejsza niż 1.000. Pierwszy to powiat słubicki, gdzie było 503 bezrobotnych, drugi zaś to powiat sulęciński – gdzie odnotowano 894 bezrobotnych.

Według ostatnich danych Głównego Urzędu Statystycznego (za sierpień) najniższą stopę w regionie mieliśmy w powiecie słubickim (3,2%), najwyższą w powiecie międzyrzeckim (13,3%) i strzelecko – drewneńskim (12,9). Jednak i tutaj odnotowujemy rosnącą liczbę zawodów deficytowych. Warto powiedzieć, że już w 6 powiatach (na 14) stopa bezrobocia była niższa niż w kraju, są to.: powiat słubicki, Gorzów Wlkp.(3,3%), Zielona Góra (3,8%), powiat świebodziński (5,5%), gorzowski (5,6) i żarski (6,7%).

Waldemar Stępak

Dyrektor

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze

Spis treści:

- | | | | |
|-----------|--|-----------|---|
| 3 | Kształcenie zawodowe z nowych technologii | 12 | Jest rezerwa na szkolenia zawodowe |
| 4 | Lubuski unijny lider | 13 | Kto się kształci ustawicznie? |
| 5 | Ludzie z Ukrainy | 15 | Nowość – pieniądze na szkolenia dla pracowników i przedsiębiorców |
| 8 | W Lubuskiem stopa bezrobocia jak średnia krajowa | 16 | Młodzi coraz lepiej radzą sobie na rynku pracy |
| 9 | Agencje zatrudnienia po nowemu | 17 | Osoby długotrwale bezrobotne |
| 10 | Zmiany w ochronie roszczeń pracowniczych | 18 | Atrakcyjne zaplecze? |
| 11 | Opiniowanie nowych kierunków kształcenia | | |

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze

Redaktor naczelny: Małgorzata Kordoń – Dobrucka

Zespół redakcyjny: pracownicy WUP

Opracowanie graficzne i skład: Justyna Pilińska

ISSN 1734-5375

Druk: ZAPOL Sobczyk Sp.J.

www.zapol.com.pl

egzemplarz bezpłatny



Rozmowa z Romualdem Gawlikiem,
wice marszałkiem województwa lubuskiego.

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE Z NOWYCH TECHNOLOGII

Rozmawiała: **Małgorzata Kordoń**

“ - W połowie 2016 roku gotowa była analiza potrzeb rynku pracy, która stała się podstawą do planowania ewolucji w szkołach zawodowych. Co było w tych planach?

- Plany zostały oparte na Wytycznych w ramach RPO Lubuskie 2020 w obszarze edukacji. Projektodawcy ubiegający się o środki z programu zostali zobligowani to stworzenia diagnozy podległych szkół z uwzględnieniem potrzeb w zakresie kształcenia zawodowego uczniów. Diagnoza zawiera ogólne informacje o powiecie lub gminie uwzględniające kształcenie zawodowe m.in.: typy placówek, kierunki kształcenia. Zbadano jakość kształcenia, biorąc pod uwagę zdawalność egzaminów zawodowych i czy są oferowane dodatkowe zajęcia pozwalające zdobyć umiejętności praktyczne w szkole.

Ważną częścią było zdiagnozowanie kadry, jej uprawnień zawodowych, liczby nauczycieli uprawnionych do egzaminowania. Określenie zapotrzebowania na dokształcenie pedagogów, liczby dyplomowanych doradców zawodowych. Zbadano dynamikę przyjęć uczniów na poszczególne kierunki z ostatnich 3 lat. Dokonano przeglądu bazy dydaktycznej, m.in.: wyposażenie sal do nauki i egzaminacyjnych. Podsumowano współpracę z partnerami w zakresie kształcenia praktycznego, liczbę podpisanych umów z przedsiębiorcami, współpracę z placówkami doskonalenia nauczycieli i uczelniami. Zainteresowano się planami dotyczącymi uruchamiania kierunków w przyszłości, monitoringiem sytuacji absolwentów, promocją szkół i doradztwem zawodowym.

Badano poziom bezrobocia i jego dynamikę, zawody nadwyżkowe i deficytowe, otoczenie biznesu, a także demografię.

“ - Zbadano również poziom infrastruktury dydaktycznej w szkołach. Wypadło błado. Jak idzie unowocześnianie szkolnych warsztatów?

- W ramach realizacji projektów zaplanowano utworzenie i/lub doposażenie

104 pracowni zawodowych na łączną kwotę blisko 12 mln zł. Działania związane z modernizacją pracowni zawodowych rozpoczęły się głównie w bieżącym roku.

“ - Miały powstać centra kształcenia. Jaki jest cel ich powoływania? Jak idzie realizacja tego założenia?

- W ramach realizowanych projektów założono powstanie 12 centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego. Z danych przekazywanych przez uczestników projektów wynika, iż do tej pory utworzono i funkcjonuje 9 takich centrów, natomiast pozostałe 3 są obecnie doposażane i ich otwarcie ma nastąpić w 2018 roku. Ogólna wartość utworzenia centrów to ponad 8 mln 600 tys. zł.

“ - Nauczyciele mieli podnosić swoje kwalifikacje z nowych technologii i odbywać praktyki w przedsiębiorstwach. Czy to się już dzieje? Ilu nauczycieli skorzysta z tych propozycji?

- Będzie to liczba 321 nauczycieli różnych zawodów. Obecnie we wszystkich projektach odbywają się takie zajęcia. Przewidywany koszt to 3 mln 600 tys. zł.

Nauczyciele przedmiotów zawodowych podnoszą swoje kwalifikacje na kursach, szkoleniach i studiach podyplomowych. Szkoły zyskują wysoko wykwalifikowaną kadrę nauczycielską, która pozna innowacyjne rozwiązania stosowane w branżach w zakresie nauczanych przedmiotów.

Po odbyciu staży zawodowych u przedsiębiorców nauczyciele będą przekazywać uczniom wiedzę i przygotowywać ich do stosowania metod i rozwiązań, z których korzystają przedsiębiorstwa. Warto zaznaczyć, iż zakres doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego będzie zgodny z potrzebami wynikającymi z planu rozwoju szkoły.

“ - Z praktykami u przedsiębiorców mieli się spotkać także uczniowie. Czy przedsiębiorcy są zainteresowani taką współpracą?

- Oczywiście jest, że również uczniowie szkół zawodowych, muszą brać udział

w kursach i szkoleniach, które wykraczają poza program nauczania i nie są zapewnione przez szkoły. W projektach mamy 6324 uczniów, z czego już 5081 uczniów została skierowana do pracodawców i przedsiębiorców na odpłatne praktyki i staże. Z informacji jakie posiadam wynika, że przedsiębiorcy są jak najbardziej zainteresowani takimi stażami. Na doksztalcenie bezpośrednio u pracodawców przeznaczono blisko 40 mln zł.

“ - Miały powstać szeroko rozumiane partnerstwa. Czy to się udało? Ile ich jest?

- Jednym z podstawowych założeń projektów było nawiązanie ścisłej współpracy szkół z ich otoczeniem społeczno – gospodarczym. Wszyscy beneficjenci zostali zobowiązani do zawarcia partnerstwa z instytucjami, które mogą mieć wpływ na rozwój szkoły oraz uczniów i nauczycieli. Tego typu instytucje to m.in.: pracodawcy, przedsiębiorcy, organizacje przedsiębiorców i pracodawców, uczelnie wyższe.

“ - Udało się o wykorzystać kadrę i bazę szkół wyższych. Czy uczelnie są zaangażowane w kształcenie zawodowe uczniów?

- Większość beneficjentów już nawiązała współpracę z m.in. z Uniwersytetem Zielonogórskim, Akademią im. Jakuba z Paradyża w Gorzowie Wielkopolskim oraz Łużycką Wyższą Szkołą Humanistyczną w Żarach. Uczelnie są na razie zaangażowane w realizację studiów podyplomowych przez nauczycieli.



Lubuski unijny lider

Anna Urbaniak

Wicedyrektor ds. funduszy unijnych



Województwo lubuskie jest jednym z liderów w wykorzystywaniu funduszy unijnych, do czego przyczynia się również Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze.

WUP w Zielonej Górze, w perspektywie finansowej 2014-2020 pełni funkcję Instytucji Pośredniczącej dla Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz dla Regionalnego Programu Operacyjnego-Lubuskie2020 (w zakresie związanym z aktywizacją zawodową osób bezrobotnych oraz nieaktywnych zawodowo).

WSPARCIE DLA OSÓB BEZROBOTNYCH, ZAREJESTROWANYCH W POWIATOWYCH URZĘDACH PRACY

Jako pierwsze w tej perspektywie finansowej realizację projektów rozpoczęły powiatowe urzędy pracy, które doskonale znają problemy osób bezrobotnych, zarówno młodych jak i tych po 30 roku życia. Dzięki realizowanym projektom w latach 2015-2016 wsparciem objęto ponad 7,5 tysiąca osób (ponad 5 tysięcy w ramach PO WER i ponad 2,5 tysiąca w ramach RPO-Lubuskie2020). W 2017 roku w ramach obydwu programów pomoc ma uzyskać kolejnych 5,5 tysiąca osób bezrobotnych.

WSPARCIE DLA OSÓB NIEAKTYWNYCH ZAWODOWO, NIEZAREJESTROWANYCH W POWIATOWYCH URZĘDACH PRACY

Od 2016 roku rozpoczęła się realizacja projektów składanych przez Beneficjentów w trybie konkursowym. Do dzisiaj przeprowadzono cztery konkursy (2 w ramach PO WER oraz 2 w ramach RPO-Lubuskie2020). W ramach tych projektów wspierane są osoby nieaktywne zawodowo, niezarejestrowane w powiatowych urzędach pracy. Wymagają one nieco innego podejścia Beneficjentów zarówno w kontekście rekrutacji ale również sposobu udzielania wsparcia. Bene-

ficjenci realizując te projekty często dodatkowo wykorzystują rezultaty i rozwiązania wypracowane już w ramach PIW EQUAL oraz w ramach projektów innowacyjnych PO KL, między innymi mentoring, warsztaty czy wsparcie psychologiczne (dotyczy PO WER).

W ramach PO WER 1110 osób nieaktywnych zawodowo w wieku 15-29 lat zostanie zrekrutowanych do udziału w projektach natomiast w ramach RPO-Lubuskie2020 880 osób powyżej 30 roku życia.

RODZAJ WSPARCIA

We wszystkich projektach (PO WER i RPO-Lubuskie 2020) założono przeprowadzenie szczegółowej analizy sytuacji zawodowej i osobistej uczestników, tak aby na jej podstawie każdej osobie zaoferować najbardziej optymalną ścieżkę wsparcia, prowadzącą do jej zatrudnienia.

Uczestnicy projektów mogą skorzystać między innymi z poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, szkoleń zawodowych lub staży u pracodawców. Pomoc otrzymają również uczestnicy, którzy mają problem ze znalezieniem zatrudnienia w miejscu zamieszkania, dzięki możliwości pokrycia kosztów dojazdów do miejsca pracy lub wstępnego zagospodarowania w nowym miejscu, w przypadku konieczności przeprowadzki związanej z podjęciem pracy.

Największym powodzeniem wśród uczestników projektów cieszą się staże zawodowe, pozwalające na zdobycie doświadczenia zawodowego, często wymaganego od przyszłych pracodawców.

W ramach obydwu programów staże odbyło już 5392 osoby a w bieżącym roku staż ma odbyć kolejnych 4070 uczestników projektów. Wsparcie w postaci szkoleń uzyskało do tej pory 2 665 osób. Wśród osób bezrobotnych, zarejestrowanych w PUP zainteresowanie wzbu-

dza również możliwość uzyskania dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. W latach 2015-2016 udzielono dotacji 1408 osobom, a w roku 2017 dotacje uzyska 866 następnych.

Z powyższej krótkiej analizy wynika, że w województwie lubuskim pomoc oferowana zarówno przez PUP jak i podmioty realizujące projekty konkursowe jest bardzo duża. Wszystkie osoby spełniające kryteria dostępu mają możliwość skorzystać z różnego rodzaju form wsparcia. Udział w projektach to szansa dla wielu bezrobotnych na poprawę swojej sytuacji nie tylko zawodowej ale i życiowej. Dlatego też serdecznie zapraszamy do kontaktowania się z realizatorami tych działań. ■

Punkt Informacyjny Europejskiego Funduszu Społecznego

ul. Wyspiańskiego 15
65-036 Zielona Góra
pokój 311

tel. +48 68 456 56 04

<http://wupzielonagora.praca.gov.pl/web/pokl-zielona-gora>





Ludzie z Ukrainy

Małgorzata Jażdżewska

Niedawno Rzeczpospolita donosiła, że co trzeci Ukraińiec rozważa wyjazd za granicę na stałe, w tym kilka milionów chciałoby zamieszkać w Polsce. Potwierdza to raport Małgorzaty Jażdżewskiej „Dynamika aktywności obywatelskiej na Ukrainie w latach 2004 – 2014 na podstawie badań Europejskiego Sondażu Społecznego”, a artykuł stanowi jego streszczenie. Przeczytajmy z jakimi ludźmi możemy mieć niedługo do czynienia, a właściwie już mamy.

Potencjał obywatelski na Ukrainie został ujęty w kontekście procesów świadomego działania na rzecz innych, a inspiracją do analizy tych aspektów życia pochodzi z kilkuletniej współpracy autorki raportu z organizacjami pozarządowymi na Ukrainie działającymi w sferze rozwoju kapitału społecznego.

Problem badawczy dotyczy dynamiki aktywności obywatelskiej na Ukrainie wyrażającej się poprzez określone postawy społeczno-kulturowe z uwzględnieniem kierunku ich zmian na przestrzeni lat 2004 – 2014. Analiza danych odsłania problem, jak zmienia się potencjał kapitału społecznego na Ukrainie od roku 2004 w wymiarze następujących postaw społeczno-kulturowych: satysfakcji z życia, wrażliwości społecznej, tworzenia sieci społecznych przy pomocy ICT, oceny systemu politycznego.

SATYSFAKCJA Z ŻYCIA

Zbadana została na podstawie dwóch wskaźników: poczucia szczęścia i subiektywnej oceny sytuacji materialnej. Według Tatiany Kanasz szczęście można rozpatrywać w kontekście społecznym, poczucie szczęścia jest kształtowane w procesie socjalizacji, ma wymiar interpersonalny. Poczucie szczęścia dodaje jednostce energii życiowej, wzbudza pozytywne nastawienie do innych, w tym sensie można je rozumieć, jako niezbędny czynnik budowy relacji z otoczeniem społecznym.¹

Spadek subiektywnego odczucia „bycia nieszczęśliwym” w latach 2014-2014 na Ukrainie wyniósł tylko 1,1%, i w tym okresie podlegał pewnym fluktuacjom. Podob-

nie, poczucie „przeciętnej szczęśliwości” wykazywało tendencję spadkową do poziomu 2,66%. Jednocześnie na przestrzeni wskazanego okresu subiektywne poczucie szczęścia ulegało wahaniom, aby osiągnąć w 2014 poziom wyższy o 3,08 %. Na podstawie powyższych danych można przypuszczać, że w społeczeństwie ukraińskim utrzymuje się trend zwiększania się liczby osób mających subiektywne poczucie szczęścia. Nie jest to jednak zmiana intensywna i poziom ten jest relatywnie niski w porównaniu z innymi państwami europejskimi.

MINIMUM EGZYSTENCJI

Subiektywna ocena sytuacji materialnej opiera się na odczuciu sytuacji finansowej oraz zasobności majątkowej. Na sytuację materialną gospodarstwa domowego wpływają, oprócz zasobów finansowych, także stan posiadanych nieruchomości, przedmiotów trwałego użytkowania lub innych zasobów materialnych. Determinuje on stopień zadowolenia i satysfakcji z posiadanych dóbr.

Od roku 2004 do roku 2012 odsetek osób niepotrafiących zapewnić swoim rodzinom minimum egzystencji lub z trudnością zapewniających minimum zmieniał się i chociaż osiągnął w roku 2012 wielkość 71,8%, to jednak zmiany dotyczyły w większości poprawy sytuacji z poziomu „nie dajemy rady” do poziomu „z trudem dajemy sobie radę”. Znaczny odsetek społeczeństwa pozostaje w bardzo trudnej sytuacji materialnej i zmuszony jest poświęcać swój czas i energię na utrzymanie poziomu minimum, zaspokojenie swoich podstawowych potrzeb lub niedopusz-

czenia do utraty zdobytej pozycji materialnej. Co czwarta osoba na Ukrainie (25,3%) za podstawowy cel w życiu uznaje zdobycie środków do przeżycia, a połowa (46,5%) może być w każdej chwili taką sytuacją zagrożona. Utrzymuje się, a nawet minimalnie wzrasta niewielki odsetek osób żyjących dostatnio. Wydaje się, że poziom satysfakcji materialnej jest na Ukrainie bardzo niski i nie ulega znaczącej poprawie. Przeważająca część społeczeństwa wydaje się podlegać, presji czynników uniemożliwiających jej z budowanie więzi prospołecznych i tworzenia potencjału społecznego. Kiedy dewizą pozostaje „walka o przeżycie” trudno jest oczekiwać wzrostu kapitału społecznego. W tym przypadku czynnikami pośrednio warunkującymi potencjału społecznego będą determinanty wpływające na poziom życia materialnego społeczeństwa.

Służenie innym, dzielenie się dobrami i swoją aktywnością, zamiast myślenia tylko o sobie, to podstawowe wyróżniki postawy prospołecznej, od której zależy rozwój społeczeństwa obywatelskiego. Warunkiem pojawienia się takich zachowań jest umiejętność dostrzegania potrzeby innego, uznanie własnej odpowiedzialności, odczucie przymusu zareagowania wobec pewnej sytuacji wykraczającej poza obszar swego interesu.

Badania społeczeństwa ukraińskiego wskazują na fluktuację odsetka osób wykazujących postawę „dbania tylko o własny interes” i tendencję spadkową w latach 2006-2012 o 2%. Grupa osób określająca się, jako „okazjonalnie pomagająca innym”, po spadku w 2006 roku, wzrosła w wymienionym okresie o 2,2%. Licz-



Małgorzata Jażdżewska jest dyrektorem Departamentu Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego w Zielonej Górze. Raport jest efektem jej studiów doktoranckich z socjologii na Uniwersytecie Zielonogórskim.

ba osób służąca pomocą innym jest najmniejsza z puli badanych wskaźników, lecz nieznacznie wzrasta. Wydaje się zasadne stwierdzenie, iż liczba ludzi zaangażowanych w działania na rzecz innych jest niska w stosunku do całości populacji. Potwierdza to wcześniejsze tezy, iż większość zmuszona jest przede wszystkim do starań o zabezpieczenie interesu własnego, w tym wypadku podstawowych potrzeb materialnych.

REWOLUCJA W KOMUNIKACJI

Wpływ poziomu użytkowania Internetu na życie osobiste i społeczne początku XXI wieku jest zagadnieniem podlegającym ciągłemu badaniu. Zgodzić się trzeba z tezą, że stanowi on podstawę re-

wolucji w komunikowaniu się ludzi, wpływa na organizowanie i samoorganizowanie się społeczności, buduje więzi międzyludzkie i zmienia tradycyjne. Jest potencjalnym czynnikiem pozwalającym budować relacje i sieci relacji, swobodny przepływ wartości i dóbr, materialnych i niematerialnych.

Od roku 2004 systematycznie maleje liczba osób, które nie mają dostępu do Internetu(w roku 2004 było to ponad 31% osób). Przy tym sześciokrotnie wzrosła w latach 2016-2010 liczba korzystających codziennie z sieci. Jest to jednak jeszcze stosunkowo niewielki odsetek społeczeństwa. Oddziaływanie Internetu jest więc bardzo ograniczone. Możliwości jego oddziaływania będą ro-

sły wraz z przewidywanym szybkim rozszerzeniem dostępu do sieci. Tendencja wzrostowa jest tu wyraźna. Pozwala to na sformułowanie tezy, że Internet będzie stanowił znaczący czynnik mogący wpłynąć na rozwój postaw prospołecznych i samoorganizowania się społeczeństwa – tworzenia grup społeczno-ściowych czy organizacji pozarządowych.

Zaufanie do instytucji publicznych jest miarą zaufania społecznego, a często wiąże się z zadowoleniem osobistym w ogóle. Zaufanie pozwala budować partnerskie relacje społeczne, daje poczucie sprawczości, a co za tym idzie warunkuje poczucie sensowności działania i dostrzeganie szans osiągnięcia celów w przestrzeni publicznej. Uznaje się, że są to istot-



ne warunki funkcjonowania postaw obywatelskich i prospołecznych. Wśród „instytucji” działających w przestrzeni publicznej ważnymi elementami są politycy. Dane z lat 2010-2012 pokazują bardzo niski poziom zaufania społeczeństwa ukraińskiego do polityków, którzy są w tym kraju, obok samorządowców, (przy minimalnym znaczeniu organizacji pozarządowych,) istotnym elementem życia społecznego. Jest to więc ważny wyznacznik poziomu braku zaufania do instytucji publicznych w ogóle.

PODSUMOWANIE

Zaprezentowana analiza danych pozyskanych z bazy Europejskiego Sondażu Społecznego dotycząca wskaźników odnoszących się do aktywności obywatelskiej w społeczeństwie Ukrainy pozwala na sformułowanie kilku wniosków. Społeczeństwo ukraińskie charakteryzuje ciągle niski poziom aktywności społecznej, chociaż wykazuje ona powolny wzrost. Wynika to z istnienia szeregu barier społeczno-politycznych i gospodarczych. Znaczącymi przeszkodami są: niski poziom życia i dochodów dużej części ludności oraz system rządów, które utrwały brak zaufania do sfery publicznej. Pomimo to odnotowuje się duży potencjał energii społecznej, która jest widoczna szczególnie w utrwalonych kulturowo działaniach na rzecz innych. Należy przypuszczać, że rozwój komunikacji Internetowej, podobnie, jak to miało miejsce w innych krajach środkowoeuropejskich, będzie wspierał procesy integracji środowisk i społeczności wokół pewnych celów społecznych skierowanych na pomoc innym. Można więc stwierdzić, że sformułowana w raporcie hipoteza stwierdzająca, że na Ukrainie od roku 2004 syste-



«Jeżeli wierzyć sondażowi, kilka milionów Ukraińców chciałoby przyjechać do Polski na stałe»

Ukraińcy chcą emigrować na zawsze

WSCHÓD Co trzeci mieszkaniec Ukrainy rozważa wyjazd za granicę na stałe

MUSIAŁ SZOŚTYN

Z najnowszego sondażu kijowskiego centrum badań opinii publicznej Rejting wynika, że aż 33 proc. Ukraińców chce wyjechać zagranicę na zawsze. Liczba tych, którzy rozważają

wyjazd, jest tylko o jedną trzecią niższą, ale również dobrze wykształceniu specjalności – dodaje. Jak twierdzi, większość niegdyś dobrze prosperujących ukraińskich przedsiębiorców – przetrwała poważny kryzys.

które są w tragicznym stanie – mówi Ochirnenko.

Ucieczka milionów

Z danych ukraińskiego urzędu statystycznego wynika, że w styczniu 2005 roku Ukra-

czy zgłoszenie o prawnym do odpowiedniego urzędu.

Z przeprowadzonego przez Rejting sondażu wynika, że większość Ukraińców, którzy deklarują chęć wyjazdu z kraju, najbardziej chciałaby pracować w Niemczech i Polsce.

matycznie wzrasta świadome działanie na rzecz innych, chociaż nadal utrzymuje się na niskim poziomie jest słuszna. W świetle analizowanych danych zasadne wydaje się twierdzenie, iż istnieją i poszerzają się możliwości współpracy polskich NGOśców z organizacjami partnerskimi na Ukrainie, z jednej strony w celu wsparcia zaobserwowanych trendów a z drugiej dla realizacji wspólnych przedsięwzięć w obszarze działań społecznych.

Raport mający na celu zbadanie kierunku rozwoju potencjału obywatelskiego na Ukrainie powstał na podstawie badań przeprowadzonych w latach 2004-2012 przez Europejski Sondaż Społeczny². ■

¹ Kanasz Tatiana, 2015, Uwarunkowania szczęścia. Socjologiczna analiza wyobrażeń młodzieży akademickiej o szczęściu i udanym życiu, Warszawa, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, strona 22-24.

² Europejski Sondaż Społeczny (European Social Survey – ESS) jest jednym z największych i najważniejszych europejskich projektów badawczych. Jego inicjatorem był Komitet Ekspertów Europejskiej a zasoby informacyjne ESS, pozwalają na pozyskanie danych dotyczących różnych aspektów życia społeczno-politycznego krajów europejskich.



W LUBUSKIM STOPA BEZROBOCIA JAK ŚREDNIA KRAJOWA

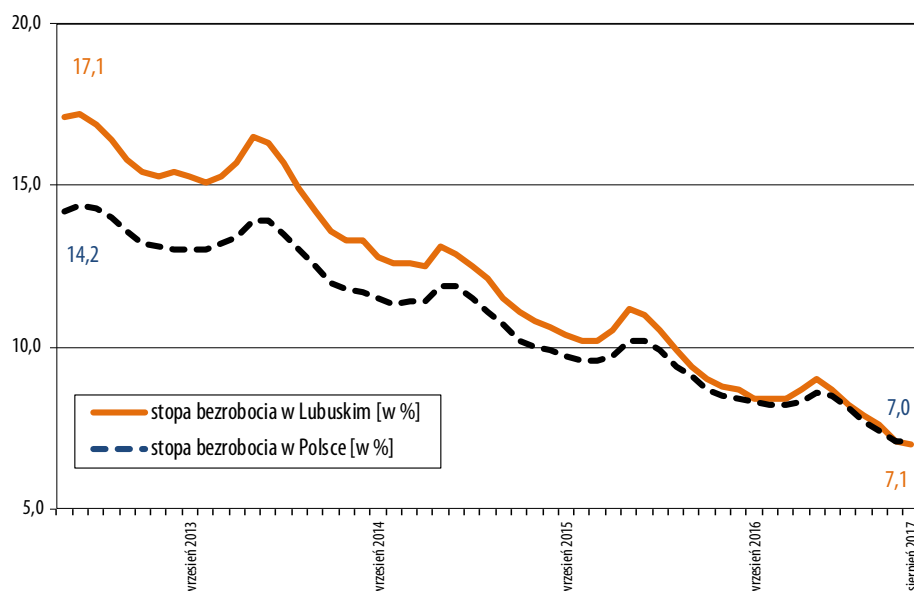
Obserwatorium Rynku Pracy

Sytuacja gospodarcza jest na tyle dobra, że przekłada się na znaczny wzrost popytu na pracowników. W okresie ośmiu miesięcy 2017 roku do powiatowych urzędów pracy zgłoszono łącznie 42.956 oferty pracy. Jest ich więcej niż w 2008 roku. Dobra koniunktura gospodarcza oznacza również spektakularny spadek liczby bezrobotnych. Na koniec września 2017 roku osób bezrobotnych było w Lubuskiem 25.643. W stosunku do końca 2016 roku liczba bezrobotnych zmniejszyła się o blisko 7 tysięcy osób, tj. o blisko 21%.

To jaka jest aktualna sytuacja na lubuskim rynku pracy najlepiej obrazuje stopa bezrobocia. Na koniec sierpnia 2017 roku wyniosła 7%.

Istotny wpływ na sytuację na lubuskim rynku pracy mają procesy demograficzne. Z rynku pracy wychodzą kolejne roczniki pierwszego wyżu demograficznego (z lat 50-tych). Równocześnie swoje ubytki nie są zastępowane przez osoby młode wchodzące na rynek.

Według ostatnich danych Głównego Urzędu Statystycznego (dane za sierpień) stopa bezrobocia w województwie lubuskim wyniosła 7,1%. Najniższa stopa była w powiecie słubickim (3,2%), najwyższa w powiecie międzyrzeckim (13,3%) i strzelecko – drezdeneckim (12,9). Jednak i tutaj odnotowujemy rosnącą liczbę



zawodów deficytowych. Warto wskazać, że już w 6 powiatach (na 14) stopa bezrobocia była niższa niż w kraju (7,0%), tj.: powiat słubicki, Gorzów Wlkp.(3,3%), Zielona Góra (3,8%), powiat świebodziński (5,5%), gorzowski (5,6) i żarski (6,7%). Wzrost zapotrzebowania na pracowników przy stałym spadku liczby bezrobotnych skutkuje coraz większymi problemami pracodawców z pozyskaniem

odpowiednich kandydatów do pracy. W oparciu o aktualne badanie „Barometr zawodów” można stwierdzić, że w 2017 roku największe deficyty będą wśród kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych oraz wśród spawaczy. Deficyt był wskazywany we wszystkich powiatach. ■



Agencje zatrudnienia po nowemu

Dorota Wróblewska – Koper
Wydział Obsługi Klienta

Od 1 czerwca 2017 r. weszły w życie przepisy ustawy z 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2017 r. poz. 962), zmieniające przepisy ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 645, z późn. zm.) w zakresie funkcjonowania agencji zatrudnienia. Wyjątek stanowią przepisy art. 5 pkt 9 (w zakresie art. 180 ust. 2) oraz art. 5 pkt 14 przedmiotowej ustawy, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

Zmiany dotyczące agencji zatrudnienia, które były wpisane do rejestru w dniu wejścia w życie przedmiotowej ustawy:

1. Agencje zatrudnienia mają obowiązek złożyć marszałkowi województwa w terminie do:

- » 31.08.2017 r. oświadczenie ze wskazaniem m.in. jakiego rodzaju usługi zamierzają świadczyć spośród: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej (art. 20 przepisów przejściowych, który określa treść i elementy przedmiotowego oświadczenia).

Agencjom zatrudnienia, które złożą to oświadczenie do 31 grudnia 2017 r., zostaną wydane certyfikaty o dokonaniu wpisu tych agencji do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, odrębne do świadczenia usług: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i do świadczenia usługi pracy tymczasowej, zgodnie z usługami, które zamierzają świadczyć, wskazanymi w przedmiotowym oświadczeniu.

Agencje zatrudnienia wpisane do rejestru w dniu wejścia w życie przedmiotowej ustawy będą miały możliwość prowadzenia działalności na podstawie dotychczas wydanych certyfikatów, nie dłużej niż do 31.12.2017 r.

- » 15 stycznia 2018 r., informacje o adresach lokali, w których są świadczone usługi (art. 21 przepisów przejściowych). Agencje zatrudnienia, podmioty, o których mowa w art. 18c ust. 1 pkt 1-3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz podmioty prowadzące działalność, o której mowa w art. 18c ust. 2 pkt 1-3 i 5-7 ustawy o promocji, od 01.01.2018 r. są obowiązane posiadać lokal, w którym będą świadczone usługi.

2. Agencje zatrudnienia obowiązane są do przedstawiania marszałkowi województwa informacji o działalności agencji zatrudnienia za rok 2017 r. na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych (art. 23 przepisów przejściowych).

Najważniejsze zmiany w przepisach:

- wprowadzenie dwóch certyfikatów - odrębny certyfikat uprawniający do świadczenia usług: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego oraz odrębny certyfikat uprawniający do świadczenia pracy tymczasowej;
- działalności w zakresie pracy tymczasowej zawsze będzie wymagać wpisu do rejestru i uzyskania certyfikatu marszałka województwa (dotyczy również przedsiębiorców z państw UE/EOG posiadających uprawnienia do świadczenia usług pracy tymczasowej na terenie tych państw - dotąd wystarczało zawiadomienie marszałka województwa),
- zmiany obejmują wprowadzenie regulacji dotyczącej działalności gospodarczej w zakresie pośrednictwa pracy polegającego na kierowaniu cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (m.in. konieczność wpisu do rejestru - uzyskania certyfikatu). Agencje zatrudnienia świadczące tę usługę mają obowiązek:

zawierać z cudzoziemcem umowę, którą mają obowiązek przetłumaczyć na język zrozumiały dla cudzoziemca,

- » poinformować cudzoziemca oraz podmiot, do którego agencja zatrudnienia kieruje cudzoziemców, o zasadach wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców w Polsce,
- » prowadzić wykaz podmiotów, do których są kierowani cudzoziemcy,
- » prowadzić wykaz cudzoziemców kierowanych do pracy.

Szczegóły dotyczące wskazanych obowiązków są zawarte w art. 85a ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

- rozszerzenia podstaw do wykreślenia z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia dla podmiotów, które naruszyły ustawowe warunki prowadzenia agencji zatrudnienia i pomimo wyznaczenia terminu, nie usunęły tych naruszeń (np. dotyczących nieprzedstawienia informacji o działalności agencji zatrudnienia oraz przepisu dotyczącego posiadania lokalu, w którym są świadczone usługi),
- zmianie uległy sankcje za niedopełnienie obowiązków nałożonych na podmioty świadczące usługi agencji zatrudnienia,
- podmioty, o których mowa w art. 18c ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia (...), tj. świadczące pracę tymczasową bez wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia będą mogły do końca grudnia 2017 r. świadczyć pracę tymczasową na dotychczasowych zasadach (art. 19 ust. 1 przepisów przejściowych).

Ustawa o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw, wprowadza zmiany w: ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, Kodeksie pracy. Kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia. ■

ZMIANY w ochronie roszczeń pracowniczych

Julita Szczepańska – Wróblewska

Naczelnik Wydziału Gwarantowanych

Świadczeń Pracowniczych

5 września 2017r. wprowadzono zmiany w sposobie zaspokajania roszczeń pracowniczych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Jest to ustawa z 21 sierpnia 2017r. o zmianie ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oraz o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. poz. 1557).

Wchodzące w życie nowe przepisy m.in. wydłużają okresy referencyjne, w których powinien ustać stosunek pracy aby pracownik miał prawo do świadczeń z FGŚP – z 9 miesięcy do 12 miesięcy, a także rozszerzają katalog świadczeń wypłacanych ze środków FGŚP o ekwiwalent za niewykorzystany urlop za rok poprzedzający rok w którym ustał stosunek pracy, oraz - jeżeli niewypłacalność pracodawcy powstała z powodu oddalenia przez sąd wniosku o ogłoszenie upadłości, o wynagrodzenie także w przypadku rozwiązania stosunku pracy do 4 miesięcy po dacie niewypłacalności.

Tak więc świadczenie z tytułu wynagrodzenia m.in. za pracę, za przestój, za czas choroby, czy też urlop wypoczynkowy zostanie wypłacone za okres nie dłuższy niż trzy miesiące sprzed daty wystąpienia niewypłacalności albo rozwiązania stosunku pracy, jeśli stosunek pracy ustał w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy.

Do świadczeń wypłacanych przez Fundusz z tytułu odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia albo odpłaty pieniężnej, które w myśl znowelizowanej ustawy są wypłacane jeżeli ustanie stosunku pracy przypada w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy (poprzednio 9 miesięcy) poprzedzających datę wystąpienia niewypłacalności pracodawcy lub

w okresie 4 miesięcy przypadających po tej dacie, doszło do wypłaty świadczenia z tytułu wynagrodzenia, jeżeli niewypłacalność pracodawcy powstała wskutek oddalenia przez sąd wniosku o ogłoszenie upadłości.

Zmianie uległ także okres, za który FGŚP wypłaca świadczenie z tytułu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Po zmianach Fundusz wypłaci świadczenie z tego tytułu także wtedy, gdy ekwiwalent za urlop będzie dotyczył nie tylko roku kalendarzowego, w którym ustało zatrudnienie a także za rok bezpośrednio go poprzedzający.

Znowelizowana ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy precyzuje pojęcie faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę. W przypadku wystąpienia faktycznego zaprzestania działalności pracownik ma prawo złożyć wniosek o wypłatę zaliczki obejmującej niezaspokojone roszczenia pracownicze. Kwota zaliczki została ograniczona i zostanie wypłacona w kwocie nie wyższej niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu złożenia wniosku. Do wniosku o zaliczkę pracownik winien dołączyć m.in. informacje lub dokumenty uprawdopodobniające fakt zaprzestania działalności przez pracodawcę.

Wypłata pozostałej kwoty świadczeń może nastąpić na podstawie złożenia wniosku indywidualnego o wypłatę świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowniczych, po zaistnieniu niewypłacalności pracodawcy.

Łączna kwota wypłacanego świadczenia za jeden miesiąc na podstawie wniosku indywidualnego nie może przekraczać przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia obowiązującego na dzień złożenia

wniosku przez pracownika, a nie jak dotychczas na dzień wypłaty świadczenia.

Nowelizacja przepisów ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy modyfikując definicję pracownika, rozszerzyła krąg osób pozostających z pracodawcą w stosunku pracy lub świadczących na jego rzecz pracę na innej podstawie wskazanej w ustawie, które mogą ubiegać się o zaspokojenie roszczeń pracowniczych ze środków FGŚP o:

- małżonka pracodawcy, jego dzieci, rodziców i rodzeństwo, macochę i ojczyma, wnuki, dziadków, zięciów i synowe, bratowe, szwagierki i szwagry, tj. o osoby, które dotychczas nie podlegały zapisom ustawy. Jednakże prawa takiego nie będą miały osoby zatrudnione przez osoby fizyczne jako pomoc domowa.

Bardzo istotnym nowym zapisem w ustawie jest wprowadzenie 30 dniowego terminu do wniesienia powództwa do sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę marszałka województwa w razie odmowy wypłaty świadczeń. Termin ten biegnie od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie wypłaty. ■



Opiniowanie nowych kierunków kształcenia

Monika Gryniewicz
Wydział Rynku Pracy

1 września 2017 roku weszła w życie reforma oświaty. Opublikowana ustawa z 14 grudnia 2016 roku Prawo oświatowe oraz przepisy wprowadzające ją nakazują zmiany, w tym dotyczące opiniowania nowych kierunków kształcenia.

Wojewódzka Rada Rynku Pracy jest organem opiniodawczo-doradczym marszałka województwa w zakresie polityki rynku pracy. Zgodnie z obowiązującymi przepisami Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze zapewnia radzie techniczną obsługę. Do zadań WRRP należy m.in. wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia.

Zgodnie z nowymi przepisami (art. 68 ust. 7 Ustawy Prawo oświatowe) z procedury opiniowania nowych kierunków kształcenia wyłączone zostały szkoły artystyczne. Równocześnie w przepisach wprowadzających Prawo oświatowe (art. 286) wskazano, że począwszy od roku szkolnego 2017/2018 dla: 1) klasy I branżowej szkoły I stopnia, 2) klasy I dotychczasowego czteroletniego technikum, 3) semestru I szkoły policealnej, stosuje się wyłącznie klasyfikację zawodów określoną w oparciu o nowe Prawo oświatowe (art. 46 ust 1). Dotychczasowa klasyfikacja stosowana będzie wyłącznie do już uruchomionych klas.

Aby uniknąć problemów i wątpliwości interpretacyjnych związanych z wprowadzaniem zmian Ministerstwo Edukacji Naro-

dowej przekazało wyjaśnienia dotyczące opiniowania kierunków kształcenia przez rady rynku pracy. Zgodnie z nimi zasadnicza szkoła zawodowa, która posiada ofertę kształcenia w danych zawodach (lub uzyskała już opinię powiatowej i wojewódzkiej rady rynku pracy, dotyczącą uruchomienia kształcenia w danych zawodach), nie musi ubiegać się jako branżowa szkoła I stopnia o nową opinię w sprawie kształcenia w tych samych zawodach. W przypadku, gdy szkoła prowadzi kształcenie w zawodach, w których zgodnie z rozporządzeniem w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (rozporządzenie ministra edukacji narodowej z 13 marca 2017 r. Dz. U. poz. 622) zostały wprowadzone zmiany w nazwie zawodów (np. zawód technik drogownictwa zastąpiono zawodem technik budowy dróg, zawód monter-elektronik zastąpiono zawodem elektronik), kształcenie nadal prowadzone jest w oparciu o kadre oraz bazę kształcenia zawodowego odpowiednio przygotowaną w zakresie zawodu dotychczas nauczanego w danej szkole.

Bierze się pod uwagę charakter zmian w dotychczasowych zawodach. Jeśli uwzględniają aktualne trendy w danej branży, potrzeby rozwojowe przemysłu, postęp techniczny, nowe rozwiązania technologiczne, jak również strukturę szkolnictwa zawodowego, nie wydaje się uzasadnione opiniowanie ich przez radę rynku pracy.

W związku z dokonanymi zmianami w nazwie zawodu oraz uaktualnieniami treści kształcenia nie ulega zmianie przydatność absolwenta do wykonywania zadań zawodowych, dlatego też nie jest wymagana ponowna opinia rady rynku pracy. Jednakże w dokumentacji będącej podstawą prowadzenia kształcenia w tym zawodzie należy dokonać zmian – w nazwie zawodu oraz symbolu cyfrowym.

W odniesieniu do kształcenia w nowych zawodach tj.: technik robót wykończeniowych w budownictwie, magazynier-logistyk, operator maszyn i urządzeń hutniczych, pracownik pomocniczy krawca, pracownik pomocniczy mechanika, pracownik pomocniczy ślusarza, pracownik pomocniczy stolarza, asystent fryzjera, biorąc pod uwagę usprawnienie prac, wydawanie opinii dotyczącej uruchomienia kształcenia w tych zawodach przez radę rynku pracy mogło odbywać się w trybie obiegowym.

Zmiany wynikające z wprowadzenia nowych przepisów wymusiły dostosowanie obowiązujących zasad opiniowania kierunków kształcenia przyjętych dotąd przez WRRP. Rada korzystając z dotychczasowych doświadczeń oraz dążąc do uniknięcia ewentualnych niepotrzebnych utrudnień proceduralnych na swoim posiedzeniu 7 czerwca 2017 roku wprowadziła już nowe zasady opiniowania kierunków kształcenia dostosowane do wprowadzanego Prawa oświatowego (z mocą obowiązywania od 1 września 2017 roku). Stare i nowe zasady umieszczone są na stronie internetowej WUP. ■



JEST REZERWA na szkolenia zawodowe

Iwona Małolepsza
Wydział Rynku Pracy



Krajowy Fundusz Szkoleniowy stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy i jest przeznaczony na wsparcie pracodawców inwestujących w kształcenie ustawiczne pracowników i swoje własne.

Na 2017 rok Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ustaliło nowe priorytety wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego:

- 1) wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w sektorach: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna;
- 2) wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych;
- 3) wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.

Zarząd Województwa Lubuskiego dokonał podziału kwoty środków Funduszu Pracy, jakie mogą być wydatkowane w 2017 roku na finansowanie zadań realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Podziału tego dokonano

Tabela 1. Podział KFS – limit na 2017 r.

Lp.	PUP	Limit KFS 2017 r.
1	Gorzów Wlkp.	633 500 zł
2	Krosno Odrz.	395 900 zł
3	Międzyrzecz	475 100 zł
4	Nowa Sól	237 600 zł
5	Słubice	158 400 zł
6	Strzelce Kraj.	285 100 zł
7	Sulęcín	356 300 zł
8	Świebodzin	158 400 zł
9	Wschowa	237 500 zł
10	Zielona Góra	791 800 zł
11	Żagań	237 500 zł
12	Żary	237 500 zł
	RAZEM	4 204 600 zł

na podstawie zapotrzebowania zgłaszanego przez samorządy powiatów, w ramach priorytetów ustalonych przez ministra rodziny, pracy i polityki społecznej. Rozdysponowana została kwota w wysokości **4.204.600 zł.**

Tabela 2. Kwoty środków na kształcenie ustawiczne w ramach KFS oraz liczba osób, na które dokonano wydatkowania środków

Lp.	PUP	Kwoty środków	Liczba osób
1	Gorzów Wlkp.	632 000 zł	405
2	Krosno Odrz.	133 700 zł	230
3	Międzyrzecz	276 700 zł	309
4	Nowa Sól	219 700 zł	141
5	Słubice	115 800 zł	102
6	Strzelce Kraj.	221 100 zł	165
7	Sulęcín	160 500 zł	184
8	Świebodzin	43 700 zł	43
9	Wschowa	140 700 zł	416
10	Zielona Góra	615 200 zł	267
11	Żagań	86 100 zł	66
12	Żary	209 200 zł	322
	RAZEM	2 854 400 zł	2 650

REZERWA KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

Priorytety dotyczące rezerwy KFS ustala Rada Rynku Pracy. W 2017 roku są to:

- 1) wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają kwalifikacji pełnych na poziomie 4 Polskiej Ramy Kwalifikacji (nie mają matury);
- 2) wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia;

- 3) wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych;
- 4) wsparcie kształcenia ustawicznego w zakładach pracy, w których wszczęto proces restrukturyzacji w rozumieniu ustawy z 15 maja 2015 r. Prawo restrukturyzacyjne (Dz. U. z 2016 r., poz. 1574 z późn. zm.).

W kwietniu 2017 r. ministerstwo poinformowało o podziale rezerwy KFS pomiędzy

województwa. Lubuskie otrzymało kwotę w wysokości 1.051.200 zł. Wdrożone zostały odpowiednie procedury i kwota powyższa została rozdzielona pomiędzy powiaty z uwzględnieniem zapotrzebowania złożonego przez PUP. Powiatowe urzędy pracy mogą ubiegać się o dodatkowe środki w ramach podziału po wyczerpaniu przez powiat środków przyznanych jako limit podstawowy.

Nabór wniosków o dofinansowanie ogłaszają, wnioski pracodawców przyjmują i dofinansowanie realizują powiatowe urzędy pracy, właściwe ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności.

W kwietniu 2017 r. ministerstwo poinformowało o podziale rezerwy KFS pomiędzy województwa. Wdrożone zostały odpowiednie procedury, w ramach których PUP-y mogły ubiegać się o dodatkowe kwoty po wyczerpaniu przez powiat środków przyznanych jako limit podstawowy. Według stanu na sierpień br. 7 lubuskich powiatowych urzędów pracy ubiegało się o rezerwę KFS i otrzymało środki w łącznej wysokości 604.700 zł.

Wydatkowanie środków KFS

Na koniec sierpnia 2017 roku, samorządy powiatowe w ramach KFS wydatkowały środki w wysokości 2 mln 854 tys. zł na kształcenie ustawiczne 2.650 osób. ■

Kto się kształci ustawicznie?

Tadeusz Weber

Obserwatorium Rynku Pracy

Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm, jak i samych pracowników na rynku pracy.

Aby zapobiegać utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań zmieniającej się gospodarki, jak również pomagać pracodawcom w budowaniu pozycji firmy na rynku pracy poprzez inwestycje w potencjał kadrowy, w ramach nowych instrumentów polityki rynku pracy utworzono Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). Jest to wydzielona część środków Funduszu Pracy przeznaczona na finansowanie kształcenia ustawicznego osób pracujących.

Minister właściwy do spraw pracy, działając w porozumieniu z Radą Rynku Pracy, określa coroczne priorytety wydatkowania środków KFS.

W 2016 r. środki KFS mogły być przeznaczone na:

- wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem;
- wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w 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.

Dodatkowo zgodnie z priorytetami Rady Rynku Pracy środki KFS mogły być wydatkowane między innymi na: wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/zawodach, gdzie pracodawcy oferują miejsca pracy i jednocześnie zgłaszają trudności z zatrudnieniem pracowników; wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/przedsiębiorstwach restrukturyzowanych w celu utrzymania zatrudnienia; wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych w celu utrzymania zatrudnienia, a także na wsparcie kształcenia ustawicznego

Tabela 1. Liczbę podmiotów, uczestników oraz wielkość wydatków Funduszu Pracy w ramach KFS w powiatach województwa lubuskiego

Powiat	Pracodawcy (podmioty), którzy otrzymali środki z KFS	Liczba uczestników działań finansowanych ze środków KFS			Kwota wydatków Funduszu Pracy w ramach KFS*
		Pracodawcy	Pracownicy ogółem	Kobiety	
Gorzów Wlkp.	109	10	487	275	801,2
Krosno Odrz.	56	11	257	131	316,4
Międzyrzecz	93	19	319	203	423,3
Nowa Sól	31	10	144	54	272,5
Słubice	18	7	110	89	134,1
Strzelce Kraj.	43	15	97	55	258,0
Sulęcín	37	6	322	262	350,5
Świebodzin	22	8	64	24	124,4
Wschowa	30	5	146	36	151,6
Zielona Góra	63	27	362	207	1.011,5
Żagań	33	5	65	29	95,8
Żary	51	6	305	244	296,6
Województwo Lubuskie**	586	129	2.678	1.609	4.235,9

* Na podstawie sprawozdania MPIPS-02 o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy w 2016 r.

**Kwoty wydatków dla województwa lubuskiego nie obejmują wydatków poniesionych w ramach Funduszu Pracy przez Wojewódzki Urząd Pracy w 2016 roku (141,6 tys. zł.)

w branży transportowej w zawodach: kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, maszyniści kolejowi oraz w branży usług opiekuńczych;

W 2016 r. w województwie lubuskim wnioski o przyznanie środków z KFS złożyło 953 pracodawców. Dofinansowanie działań otrzymało 586 podmiotów. Blisko 43% podmiotów objętych wsparciem KFS to podmioty zatrudniające od 1 – 9 osób. W działaniach objętych tego typu finansowaniem najczęściej firm należało do następujących sekcji PKD: opie-

ka zdrowotna i pomoc społeczna – 108 podmiotów; przetwórstwo przemysłowe – 79 podmiotów; handel hurtowy i detaliczny ... – 69 podmiotów; administracja publiczna i ... – 56 podmiotów; edukacja – 55 podmiotów.

W województwie lubuskim w 2016 roku w działaniach finansowanych ze środków KFS uczestniczyło ogółem 129 pracodawców, z których blisko 90% posiadało wykształcenie wyższe, policealne lub średnie zawodowe oraz 2.678 pracowników, wśród których blisko ¾ uczestników

to osoby z wykształceniem wyższym oraz policealnym lub średnim zawodowym.

Strukturę pracowników uczestniczących w działaniach finansowanych ze środków KFS według poziomu wykształcenia w województwie lubuskim w 2016 roku prezentuje wykres.

Największą popularnością wśród osób objętych wsparciem cieszyły się kursy, w których udział brało 96% pracodawców i 96% pracowników. Ponadto pracodawcy i pracownicy korzystający z działań finansowanych ze środków KFS uczestniczyli również w studiach podyplomowych i egzaminach.

Szczegółowe dane statystyczne za 2016 r. obejmujące zarówno województwo, jak też powiaty, a także opisujące uczestników działań finansowanych ze środków KFS znajdują się w opracowaniu p.t. „Poradnictwo zawodowe i formy szkoleniowe w województwie lubuskim w 2016 roku” zamieszczonym na stronie internetowej WUP <http://wupzielonagora.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/inne-analizy-i-opracowania>



NOWOŚĆ - PIENIĄDZE NA SZKOLENIA PRACOWNIKÓW I PRZEDSIĘBIORCÓW

Lubuskie bony rozwojowe to po Krajowym Funduszu Szkoleniowym, który funkcjonuje od 2014 roku, kolejna nowość w ofercie wsparcia dla przedsiębiorców.

Z bonów mogą skorzystać mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie firmy na specjalistyczne kształcenie swoich pracowników. Kompetencje i kwalifikacje mogą podnosić także osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, co jest niemożliwe z KFS.

Przedsiębiorca może dostać na szkolenia do 35 tys. zł. Na jednego pracownika będzie mógł przeznaczyć maksymalnie do 8,5 tys. zł.

NABÓR zgłoszeń jest prowadzony od 6 września 2017 r do 30 listopada 2019 r. pod warunkiem dostępności środków. W pierwszym etapie naboru (wrzesień – grudzień br.) nabór dedykowany jest **WYŁĄCZNIE** do grup priorytetowych:

- pracownicy powyżej 50 roku życia,
- pracownicy o niskich kwalifikacjach.

Zakłada się, że od stycznia 2018 roku będzie można szkolić pozostałych pracowników.

Projekt zakłada **dofinansowanie i rozliczenie kosztów usług rozwojowych**:

- Usługi o charakterze szkoleniowym:
- szkolenia

- studia podyplomowe
- e - learning
- usługa o charakterze zawodowym
- egzamin

Usługi o charakterze doradczym:

- doradztwo
- mentoring
- coaching

Ważna jest wysoka jakość szkoleń. Dlatego będą je mogły prowadzić tylko firmy szkoleniowe zgłoszone do Ogólnopolskiej Bazy Usług Rozwojowych. Są to firmy z całej Polski, ale również z województwa lubuskiego.

BUR: www.uslugirozwojowe.parp.gov.pl

POZIOM DOFINANSOWANIA (POMOC DE MINIMIS)

Mikroprzedsiębiorstwo 75% lub 80%
(usługi/ przedsiębiorstwo preferowane)

Małe przedsiębiorstwo 70% lub 80%
(usługi/ przedsiębiorstwo preferowane)

Średnie przedsiębiorstwo 60% lub 70%
(usługi/ przedsiębiorstwo preferowane)

Usługi/ przedsiębiorstwa preferowane:

- » Przedsiębiorstwa działające w obszarze inteligentnych specjalizacji
- » Przedsiębiorstwa wysokiego wzrostu

- » Usługi rozwojowe prowadzące do zdobycia kwalifikacji

Ponadto 30 lubuskich małych i średnich firm eksportujących swoje wyroby dostanie dofinansowanie do kosztów udziału w zagranicznych targach i misjach gospodarczych. To pomoże im zdobywać nowe rynki zbytu.

Na południu regionu projekt: „Lubuskie Bony Rozwojowe w subregionie zielonogórskim” wdrażają:

LIDER: Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Zielonej Górze

PARTNERZY: Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej i Tylda Sp. z o.o.

KONTAKT: tel. 68 32 97 854,
mail: konsultant@region.zgora.pl

Na północy regionu projekt: „Lubuskie Bony Szkoleniowe szansą dla przedsiębiorców i pracowników subregionu gorzowskiego” wdrażają:

LIDER: Zachodnia Izba Przemysłowo – Handlowa w Gorzowie Wlkp.

PARTNERZY: Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., Profi Biznes Group Sylwia Karina Majewska i Tylda Sp. z o.o.

KONTAKT: tel. 732 732 650,
mail: bony@ziph.pl





MŁODZI CORAZ LEPIEJ RADZĄ SOBIE NA RYNKU PRACY

Aleksandra Wojtkowiak
Obserwatorium Rynku Pracy

Trudna sytuacja młodzieży jest zjawiskiem, które można zaobserwować na rynkach pracy najlepiej rozwijających się państw. Dlatego tak istotne jest podejmowanie wszelkich starań mających przeciwdziałać temu problemowi.

W związku z przedłużającym się czasem wejścia na rynek pracy kategoria ta została rozszerzona i od 2015 roku obejmuje osoby do 30 roku życia (do tej pory były to osoby do 25 roku życia), stanowiąc grupę osób znajdującą się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Pomimo stałego spadku bezrobocia, młodzi bezrobotni stanowią około 1/5 ogółu bezrobotnych w województwie lubuskim (6.376 osób – stan na koniec lipca). Liczba kobiet wyniosła 4.565, co stanowi 71,6% ogółu osób do 30 roku życia. Porównując do analogicznego okresu 2016 roku nastąpił wyraźny spadek liczby młodych bezrobotnych o 1.781 osób.

Dane statystyczne wskazują, że w województwie lubuskim najwięcej osób omawianej kategorii znajduje się w powiecie nowosolskim i międzyrzeckim. Natomiast najmniej występuje w powiecie ślubickim oraz sulęcińskim.

W okresie styczeń – lipiec 2017 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowało się 12.506 osób do 30 roku życia (stanowiących 37,2% ogółu napływu w województwie). Osoby rejestrujące się po raz kolejny stanowiły 73,6% rejestracji. W analizowanym okresie ze statystyk wyrejestrowano 13.913 osób do 30 roku życia (stanowiących 35,0% ogółu odpływu z rejestru bezrobotnych). Z tytułu podjęcia pracy wyłączono 6.144 osoby.

Wśród głównych przyczyn wyłączeń było:

- podjęcie pracy niesubsydiowanej – 4.474 osoby,
- niepotwierdzenie gotowości do podjęcia pracy – 3.278 osób,
- rozpoczęcie stażu – 1.899 osób.

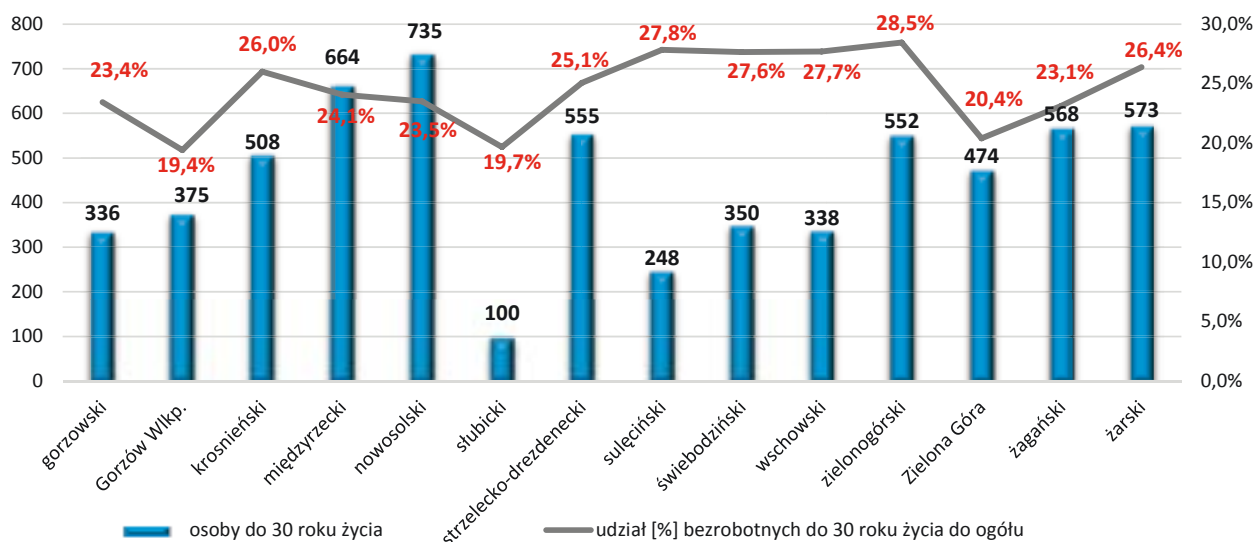
Kategoria młodych bezrobotnych zaliczana jest do grupy osób będących w szczególnej sytuacji. Pod względem ilościowym znajduje się zaraz za osobami długotrwale bezrobotnymi (12.942 osoby na koniec lipca br.) oraz osobami powyżej 50 roku życia (8.041 osoby na koniec lipca br.).

Od pewnego czasu zauważalny jest cykliczny spadek w rejestrach bezrobotnych liczby osób młodych. Przyczyną tego zjawiska jest m.in. spadek liczby absolwen-

tów, ale także zmiana w podejściu do wyboru kierunku kształcenia. Coraz więcej młodych ludzi wybiera kierunki na jakie jest zapotrzebowanie na rynkach pracy, a nie podążanie za panującą modą. ■



Wykres 1. Liczba bezrobotnych do 30 roku życia wg powiatów oraz udział do ogółu – stan na koniec lipca 2017 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie MRPiPS-01

OSOBY DŁUGOTRWALE BEZROBOTNE

Mirosław Nowinka

Obserwatorium Rynku Pracy



Na koniec lipca 2017 r. w województwie lubuskim odnotowano 12.942 osoby długotrwale bezrobotne, co stanowiło 49,4% ogółu bezrobotnych. To najniższy odsetek w kraju. To efekt wieloletniej i systematycznej działalności pracowników powiatowych urzędów pracy na rzecz aktywizacji zawodowej osób, które nie najlepiej radzą sobie z karierą zawodową.

W okresie pierwszych sześciu miesięcy 2017 r. liczba osób długotrwale bezrobotnych zmniejszyła się o 2.704 osoby, ale ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych zwiększył się o 0,5 punktu procentowego. Odnotowana w I półroczu 2017 r. dynamika spadku wśród osób długotrwale bezrobotnych wynosząca 16,9%, była niższa niż dla bezrobotnych ogółem (17,8%). Najmniej długotrwale bezrobotnych odnotowano w Gorzowie Wlkp. - 32,8%, najwięcej w powiecie nowosolskim - 57,4% ogółu. Prawo do zasiłku posiadało 98 osób, co stanowiło 0,7% tej kategorii bezrobotnych. Większość długotrwale bezrobotnych stanowiły kobiety - 8.240 osób (62,0%).

Wśród długotrwale bezrobotnych dominowały osoby:

- pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy (35,5% ogółu) oraz od 12 do 24 miesięcy (31,0%),

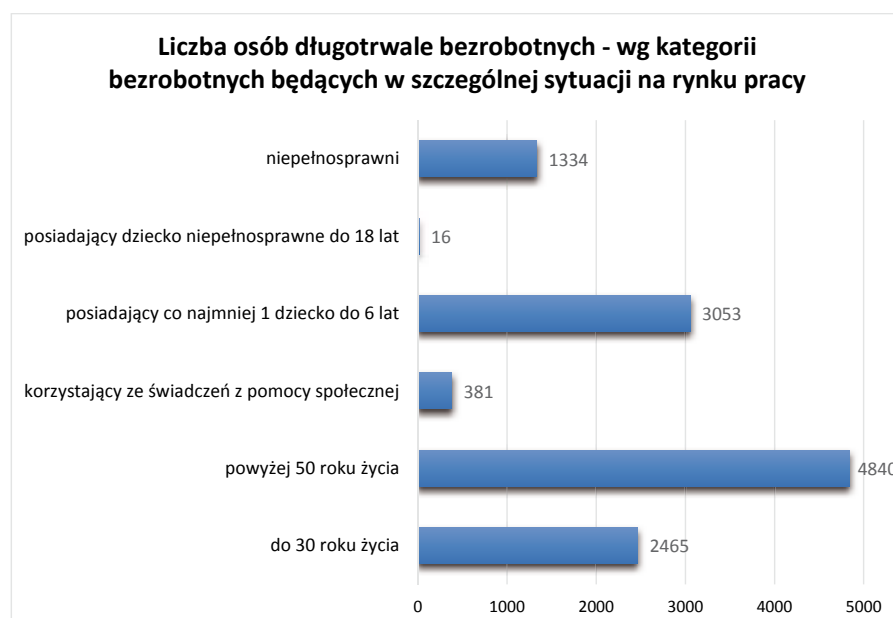
- z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (33,6% ogółu) oraz zasadniczym zawodowym (30,9%),
- legitymujące się stażem pracy od 1 do 5 lat (21,4%) oraz od 10 do 20 lat (17,9%),
- mające od 25 do 34 lat (25,0%) oraz od 35 do 44 lat (22,3%).

Na koniec czerwca 2017 r., w rejestrach powiatowych urzędów pracy, najwięcej było zarejestrowanych długotrwale bezrobotnych w zawodach: sprzedawca - 1.498 osób, robotnik gospodarczy - 425 osób, kucharz - 395 osób, murarz - 282 osoby,

krawiec - 238 osób, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym - 234 osoby, ślusarz - 218 osób, sprzątaczką biurową - 192 osoby, pomocniczy robotnik budowlany - 178 osób, szwaczka ręczna - 168 osób, technik ekonomista - 159 osób, fryzjer - 156 osób, technik prac biurowych - 117 osób, mechanik samochodów osobowych - 110 osób. Przedstawiciele wymienionych powyżej 14 zawodów stanowili prawie 33% ogółu zarejestrowanych długotrwale bezrobotnych.

W I półroczu 2017 r. powiatowe urzędy pracy zarejestrowały 8.150 osób długotrwale bezrobotnych, natomiast wyrejestrowały 10.854 osoby długotrwale bezrobotne. Najwięcej osób wyrejestrowano z powodu podjęcia pracy - 3577 osób (33,0%). Niewiele mniej - 3288 osób (30,3%) z powodu niepotwierdzenia gotowości do podjęcia pracy oraz dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego. W ramach form aktywnych powiatowe urzędy pracy najwięcej długotrwale bezrobotnych zaktywizowały poprzez prace społecznie użyteczne - 1005 osób (9,3%).

Wśród zarejestrowanych na koniec czerwca 2017 r. długotrwale bezrobotnych, wśród poniższych wybranych kategoriach, dominowała grupa osób mająca powyżej 50 lat, co pokazuje poniższy wykres:



Atrakcyjne zaplecze?

Anna Uberman

Doradca EURES

Polski rynek pracy stanowi ciągle atrakcyjne zaplecze rekrutacyjne dla europejskich pracodawców. Mogą oni skorzystać z możliwości oferowanych przez Europejski Portal Mobilności Zawodowej, gdzie znajduje się baza CV poszukujących pracy – również z Polski – zainteresowanych pracą za granicą. Ponadto, w wybranych sytuacjach, pracodawcy europejscy mogą otrzymać bezpośrednie wsparcie ze strony polskich doradców EURES.

W ramach sieci EURES w Polsce przyjmowane są oferty pracy jedynie za pośrednictwem przedstawiciela sieci EURES z kraju UE i EFTA.

Jeżeli oferta pracy dotyczy regionów przygranicznych przedstawiciel sieci EURES w Polsce może przyjąć ofertę pracy bezpośrednio od pracodawcy z UE i EFTA lub za pośrednictwem przedstawiciela sieci EURES w krajach UE i EFTA.

Sieć EURES w Polsce oferuje następujące usługi dla pracodawców zagranicznych:

- Rozpowszechnianie ofert pracy w języku polskim – przyjęta oferta pracy zostanie przetłumaczona i opublikowana w Internecie – w Centralnej Bazie Ofert Pracy
- Usługi na rzecz europejskich pracodawców – zebranie CV i innych właściwych dokumentów aplikacyjnych od kandydatów, wyselekcjonowanie kandydatów zgodnie z potrzebami pracodawcy, wsparcie w organizacji i przeprowadzeniu rozmów kwalifikacyjnych
- Informowanie na temat rynku pracy – udostępnianie informacji na temat sytuacji na regionalnych rynkach pracy w Polsce oraz w poszczególnych branżach, zawodach
- Praktyczne porady świadczone przez doradców EURES w zakresie procedur rekrutacji polskich pracowników, uwarunkowań społeczno-kulturowych oraz

innych wskazówek przydatnych przy rekrutacji pracowników w Polsce

- Międzynarodowe targi i rekrutacje w Polsce – pracodawcy z krajów UE i EFTA mają możliwość uczestniczenia w międzynarodowych targach i rekrutacjach organizowanych przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy.

W trakcie ww. wydarzeń prezentowane są oferty pracy, warunki życia i pracy w krajach UE i EFTA, a także prowadzone są rekrutacje pracowników

Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze realizuje zadania sieci EURES i wspiera mobilność zawodową na pograniczu Oder-Odra. Obserwujemy rosnące zainteresowanie polskich przedsiębiorców zatrudnieniem osoby z Unii Europejskiej. W dużej mierze dotyczy to zawodu Przedstawiciel Handlowy. Jak twierdzą pracodawcy świadczący usługi eksportu, oferty i rozmowy sprzedażowe sporządzone i prowadzone przez osobę, której

język obcy jest językiem ojczystym, cieszą się większym zainteresowaniem. Oczywiście przekłada się to potem na wynik finansowy firmy.

Prowadzony monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych w rejonie przygranicznym pozwala stwierdzić, że oba kraje borykają się z problemem pozyskania fachowego personelu w tych samych lub podobnych zawodach. Do tych zawodów należą m.in. kierowcy samochodu ciężarowego, lekarze i pielęgniarki. Niemieccy pracodawcy stracili już nadzieję na pozyskanie personelu z Polski i próbują pozyskać go w innych krajach jak Bułgaria czy Rumunia oraz Hiszpania.

W ciągu dziewięciu miesięcy 2017 Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze przyjął do realizacji 927 ofert pracy na 4273 wakatów. Oferty pochodzą przede wszystkim z Niemiec, Wielkiej Brytanii, Holandii i Austrii.



WYBRANE DANE O WOJEWÓDZTWIE LUBUSKIM

Podstawowe wyniki BAEL

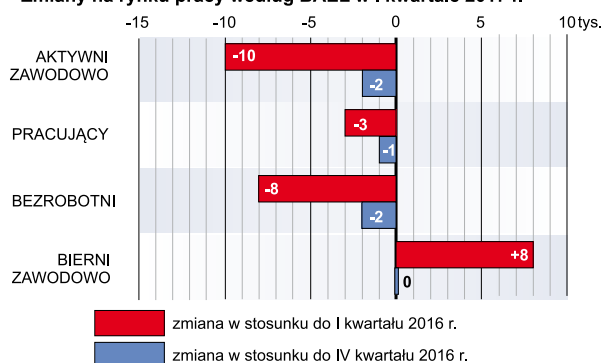
dla osób w wieku 15 lat i więcej

	2016		2017
	I kwartał	IV kwartał	I kwartał
Współczynnik aktywności zawodowej w %	56,1	55,2	55,1
Wskaźnik zatrudnienia w %	53,1	53,0	53,0
Aktywni zawodowo w tys.	452	444	442
pracujący w tys.	428	427	425
bezrobotni w tys.	24	18	16
Bierni zawodowo w tys.	353	361	361
Stopa bezrobocia w %	5,3	4,1	3,6

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

W I kwartale 2017 r. współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 55,1%, przy czym dla mężczyzn wyniósł 64,0%, a dla kobiet – 46,9%. Wskaźnik zatrudnienia był nieco mniejszy od średniego w kraju (53,0% wobec 53,2%). Stopa bezrobocia w województwie lubuskim wyniosła 3,6% i łącznie z województwem wielkopolskim była najniższą w kraju (wobec 5,4% przeciętnie w kraju).

Zmiany na rynku pracy według BAEL w I kwartale 2017 r.



Podstawowe relacje ekonomiczne^a w okresie I-VI 2017 r.

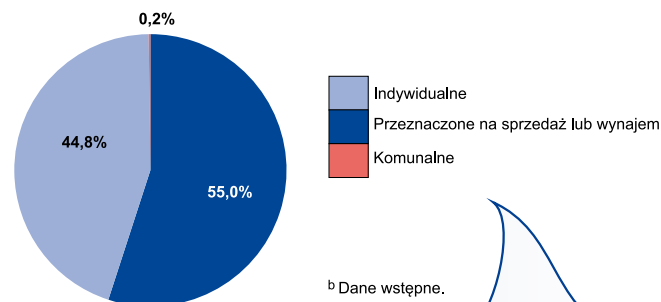
	Polska	Województwo Lubuskie
Wskaźnik poziomu kosztów z całokształtu działalności	94,3	94,6
Wskaźnik rentowności sprzedaży produktów, towarów i materiałów	4,8	5,0
Wskaźnik rentowności obrotu brutto	5,7	5,4
Wskaźnik rentowności obrotu netto	4,9	4,6
Wskaźnik płynności finansowej I stopnia	35,3	26,4
Wskaźnik płynności finansowej II stopnia	101,0	100,4
Udział liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw	73,4	70,5
Udział przychodów przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w przychodach z całokształtu działalności	82,8	83,7

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

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w okresie I-VI br. wyniosło 3803,64 zł, tj. o 6,9% więcej niż w analogicznym okresie ub. roku.

Mieszkania oddane do użytkowania^b według form budownictwa w 2017 r.

W okresie I - VI



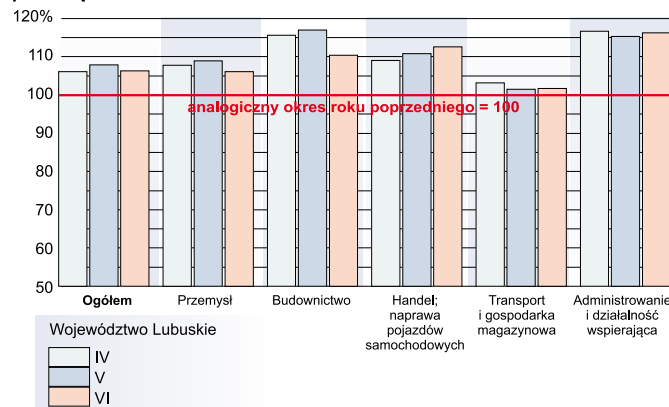
^b Dane wstępne.

W I półroczu br. oddano do użytkowania 1760 mieszkań, tj. o 4,9% mniej niż w analogicznym okresie 2016 r. Przeciętna powierzchnia użytkowa 1 mieszkania w budownictwie indywidualnym wyniosła 125,5 m², a w budowanym na sprzedaż lub wynajem 55,7 m². W omawianym okresie, wzrosła liczba mieszkań (o 47,5%), na realizację, których wydano pozwolenia lub dokonano zgłoszenia z projektem budowlanym (wyniosła 3528). Wyższa była również liczba mieszkań, których budowę rozpoczęto (o 39,1%, wyniosła 2780).

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw^c w 2017 r.

	IV	V	VI
OGÓŁEM	124427	124373	124528
Przemysł	70937	70876	70880
Budownictwo	6212	6210	6194
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	17186	17161	17209
Transport i gospodarka magazynowa	10543	10511	10590
Administrowanie i działalność wspierająca	8820	8911	8967
Pozostałe sekcje	10729	10704	10688

Dynamika przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw^c w 2017 r.



Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw^c w 2017 r.

	IV	V	VI
	w złotych		
OGÓŁEM	3843,36	3840,82	3853,03
w tym:			
Przemysł	4143,56	4108,92	4122,32
Budownictwo	3544,11	3555,01	3688,76
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	3368,50	3373,54	3467,56
Transport i gospodarka magazynowa	3278,81	3385,57	3247,00
Administrowanie i działalność wspierająca	2456,39	2441,56	2500,00

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



**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
e-mail: wup@wup.zgora.pl
www.wup.zgora.pl



**Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze
Oddział Zamiejskowy w Gorzowie Wlkp.
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 13
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

Zapraszamy do odwiedzenia naszej strony internetowej

www.wupzielonagora.praca.gov.pl