

UCHWAŁA NR VI/41/11
SEJMIKU WOJEWÓDZTWA LUBUSKIEGO
z dnia 14 lutego 2011 roku

w sprawie Lubuskiej Strategii Zatrudnienia na lata 2011-2020

Na podstawie art. 11 ust. 2, art. 14 ust. 1 pkt 15 i art. 18 pkt 20 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (t. j. Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1590 z późn. zm.), w związku z art. 9 pkt 3 oraz art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (t. j. Dz.U. z 2009 r. Nr 84, poz. 712 z późn. zm.) uchwała się co następuje:

§ 1. Przyjmuje się Lubuską Strategię Zatrudnienia na lata 2011-2020, stanowiącą załącznik do niniejszej uchwały.

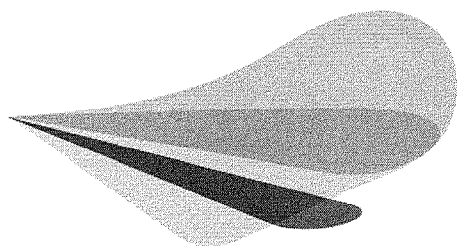
§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Zarządowi Województwa Lubuskiego.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

PRZEWODNICZĄCY SEJMIKU


Tomasz Możejko

Załącznik
do uchwały Nr VI/41/11
Sejmiku Województwa Lubuskiego
z dnia 14 lutego 2011 roku



Lubuskie

Lubuska
Strategia Zatrudnienia
na lata 2011-2020

Spis treści

WPROWADZENIE	3
I. DIAGNOZA SYTUACJI NA LUBUSKIM RYNKU PRACY	5
1. Charakterystyka demograficzna	5
2. Kształcenie ustawiczne	7
2.1. System kształcenia szkolnego	7
2.2. Szkoły wyższe	10
2.3. Kształcenie zawodowe w formach pozaszkolnych	11
3. Gospodarka	15
3.1. Sytuacja gospodarcza	15
3.2. Liczba podmiotów gospodarczych	19
3.3. Pracujący i miejsca pracy	21
3.4. Sektor małych i średnich przedsiębiorstw	22
4. Bezrobocie	23
4.1. Skala bezrobocia w regionie	23
4.2. Struktura bezrobotnych wg płci, miejsca zamieszkania i wieku	25
4.3. Struktura bezrobotnych wg wykształcenia, stażu pracy i zawodu	27
4.4. Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy	31
4.5. Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy	32
5. Migracje zarobkowe	33
6. Praca nierejestrowana	34
II. PROGNOZA TRENDÓW ROZWOJOWYCH	36
III. CELE STRATEGICZNE I KIERUNKI INTERWENCJI	42
IV. SYSTEM REALIZACJI I RAMY FINANSOWE	66
V. MONITORING I WSKAŹNIKI REALIZACJI	68
Indeks skrótów	70
Spis tabel, wykresów i rysunków	72
ANEKS	74
1. Europejska strategia - EUROPA 2020	74
2. Strategia Rozwoju Kraju na lata 2007-2015	75
3. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego na lata 2010-2020	77
4. Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013	78
5. Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego	79
6. Możliwości oddziaływania samorządu województwa i partnerów zaangażowanych w realizację Strategii	80
7. Skład Zespołu ds. przygotowania projektu wojewódzkiej strategii przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy	88

WPROWADZENIE

W okresie pierwszego dziesięciolecia w województwie lubuskim dokonano się wiele zmian. W początkowej fazie istnienia województwa konieczne było zbudowanie niezbędnych podstaw do jego funkcjonowania (od stworzenia struktur administracji po konstruowanie wizji rozwoju regionu i strategii). Pierwsze lata były trudne. Region odczuwał skutki kryzysu gospodarczego (początkowo azjatyckiego, a następnie rosyjskiego). Gospodarka przechodziła intensywne procesy restrukturyzacyjne. Na rynek pracy wchodził wyższy demograficzny. Skala bezrobocia rosła. Zasób możliwości oddziaływania był ograniczony. Polska dopiero ubiegała się o członkostwo w Unii Europejskiej. Konsekwentna i systematyczna polityka społeczno-gospodarcza, przy aktywnym współudziale partnerów społecznych pozwoliła na minimalizację niekorzystnych skutków zmian i równoczesne zbudowanie odpowiednich podstaw pod dalszy rozwój naszego regionu.

Aktualnie, pomimo trudnej sytuacji makroekonomicznej, gospodarka regionu rozwija się szybciej, niż w innych regionach. Sytuacja na rynku pracy jest ustabilizowana, a zagrożenie wykluczeniem społecznym minimalizowane. Trwa proces dostosowywania kwalifikacji kadr do potrzeb pracodawców (począwszy od dostosowania kierunków kształcenia w systemie szkolnym w połączeniu z podnoszeniem jego jakości po rozwój systemu kształcenia ustawicznego).

Pomimo pozytywnych sygnałów, już w chwili obecnej należy zwrócić uwagę na potencjalne ograniczenia, które mogą wystąpić w okresie kolejnych 10 lat. Z prognoz wynika, że coraz mocniejszy wpływ na sytuację na rynku pracy będą miały procesy demograficzne. Obecnie odnotowuje się największą liczbę ludności w wieku produkcyjnym. Na rynku pracy znajdują się roczniki obu wyżów demograficznych, które wystąpiły w powojennej historii Polski. Niestety w perspektywie roku 2020 wystąpi stopniowe wchodzenie na rynek pracy niżu demograficznego, który nie będzie rekompensował naturalnych ubytków (wynikających m.in. z przechodzenia na emeryturę kolejnych roczników wyżu z lat 50).

Równocześnie, biorąc pod uwagę poprawianie konkurencyjności gospodarki, konieczne będzie kontynuowanie rozwoju innowacyjności wśród lubuskich firm. Będzie następował stopniowy proces przechodzenia do gospodarki opartej na wiedzy. Wprowadzane będą innowacje procesowe, produktowe, organizacyjne i marketingowe. Na znaczeniu będzie zyskiwać szeroko rozumiany sektor usług. Można przypuszczać, że pojawią się nowe potrzeby w zakresie kwalifikacji kadr. Tym samym proces dostosowywania kwalifikacji kadr będzie miał charakter stały, a jego intensywność będzie zależna od bieżących potrzeb i możliwości. Konieczne jest dalsze dopracowywanie mechanizmów i struktur, które będą mogły sprostać temu wyzwaniu.

Biorąc pod uwagę ograniczenia rozwoju gospodarczego (potencjalne braki pracowników) konieczne jest podejmowanie inicjatyw w kierunku możliwie pełnej aktywizacji zawodowej osób dotychczas zaliczanych do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Wyzwania przyszłości wymagają więc podejmowania skoordynowanych działań na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju, sprzyjającego włączeniu społecznemu.

Lubuska Strategia Zatrudnienia w swoich założeniach stanowi uszczegółowienie celów Strategii Rozwoju Województwa Lubuskiego. Za horyzont czasowy przyjęto rok 2020. W toku konstrukcji Strategii posiadano świadomość, że w okresie jej realizacji mogą wystąpić nieoczekiwane zjawiska i zmiany istotne z punktu widzenia sytuacji na regionalnym rynku pracy. Stąd zawarte w niniejszym dokumencie zapisy należy traktować jako wyznaczenie głównych kierunków polityki zatrudnienia samorządu województwa, realizującego inicjatywy w ścisłej współpracy z partnerami społeczno-gospodarczymi. Operacjonalizacja celów Strategii następować będzie w rocznych planach działań, ściśle dostosowanych do bieżących potrzeb i możliwości.

Zasady, tryb i harmonogram przygotowania Strategii zostały przyjęte przez Sejmik Województwa Lubuskiego 28 października 2009 roku (uchwała nr XLIII/399/2009). Wstępny projekt przygotował Zespół, powołany przez Zarząd Województwa Lubuskiego 19 stycznia 2010 roku (uchwała nr 227/1831/10, skład Zespołu w Aneksie). W skład Zespołu wchodził przedstawiciele jednostek aktywnie zaangażowanych w proces poprawy sytuacji na lubuskim rynku pracy. Zespół dnia 21 września 2010 roku rekomendował wstępny projekt do dalszych konsultacji społecznych.

Struktura dokumentu opiera się na wytycznych zapisach ustawy o rozwoju regionalnym. Zawiera wymagany ustawą zakres informacji. Ze względu na uwarunkowania formalno-merytoryczne oraz możliwość pozyskania odpowiednich obiektywnych, zweryfikowanych i porównywalnych danych statystycznych diagnoza sytuacji na lubuskim rynku pracy odnosi się do lat 2000-2009, domykając tym samym pełne 10-lecie dokonujących się zmian i procesów.¹

Konsultacje Strategii prowadził Wojewódzki Urząd Pracy z partnerami społeczno-gospodarczymi. 23 września 2010 roku Strategię pozytywnie zaopiniowała Wojewódzka Rada Zatrudnienia, stanowiąca organ opiniotwórczo-doradczy marszałka województwa, w której skład wchodzi przedstawiciele organizacji pracodawców, związków zawodowych, izb rzemieślniczych, kółek rolniczych, organizacji pozarządowych, przedstawicieli nauki i wojewody. Ponadto Strategię przekazano celem zaopiniowania do jednostek samorządu terytorialnego, wyższych uczelni oraz pozostałych partnerów społeczno-gospodarczych. Łącznie na 40 podmiotów otrzymano 39 opinii pozytywnych oraz jedną neutralną. Zlecono również wykonanie dwóch ekspertyz zewnętrznych (prof. Maria Fic oraz prof. Zdzisław Wołk), które potwierdziły zasadność proponowanych zapisów. Uwagi zgłaszane w toku konsultacji uwzględniono w treści Strategii.

¹ Aktualne dane, informacje, opracowania i analizy problemowe udostępniane są na bieżąco przez Urząd Statystyczny (www.stat.gov.pl), Wojewódzki Urząd Pracy (www.wup.zgora.pl) oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (www.mpips.gov.pl).

I. DIAGNOZA SYTUACJI NA LUBUSKIM RYNKU PRACY²

1. Charakterystyka demograficzna

W końcu 2009 r. województwo lubuskie zamieszkiwało 1010,0 tys. osób, co odpowiadało 2,6% populacji kraju. W porównaniu do 2000 r. liczba ludności wzrosła o blisko 1,6 tys. osób. Pod względem liczby ludności województwo zajęło 16 miejsce w kraju. Stan zaludnienia determinował dodatni przyrost naturalny (1,7 tys. osób w 2009 r.) i ujemne saldo migracji stałej (minus 20 osób). W ostatnich latach znacznie zmniejszyła się liczba osób migrujących z województwa, w tym za granicę w celach zarobkowych. Ujemne saldo migracji stałej kompensuje dodatni przyrost naturalny.

Tabela 1. Ludność województwa lubuskiego (stan na 31 grudnia)

WYSZCZEGÓLNIENIE	2000	2009
O G Ó Ł E M	1 008 472	1 010 047
mężczyźni	490 259	489 461
kobiety	518 213	520 586
Miasta	652 041	642 494
Wieś	356 431	367 553
Kobiety na 100 mężczyzn	106	106
Ludność w miastach w % ogółu ludności	64,7	63,6
Ludność na 1 km ² powierzchni ogólnej	72	72

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze.

Od końca lat 90-tych ubiegłego stulecia, w województwie systematycznie zmniejsza się liczba mieszkańców miast, na korzyść terenów wiejskich. Obserwowana tendencja spadkowa znajduje swoje odzwierciedlenie w poziomie wskaźnika urbanizacji. W 2009 r. ludność miejska stanowiła 63,6% ogólnej liczby ludności i była niższa o 1,1 pkt proc. w porównaniu do 2000 r. Jednak nadal był to jeden z wyższych wskaźników wśród województw (dla Polski wyniósł 61,1%). Obecni mieszkańcy miast, którzy osiedlają się w gminach wiejskich na obrzeżach miast, często nie rezygnują ze swoich miejsc pracy w miastach. W 2006 r. w województwie lubuskim dojeżdżało do pracy blisko 57,4 tys. osób (tj. 13,7% ogółu pracujących), w tym 10,6 tys. osób z powiatu zielonogórskiego. Wśród gmin miejskich z największą liczbą osób przyjeżdżających do pracy wymienia się m.in. Zieloną Górę (12,9 tys. osób w 2006 r.), Gorzów Wielkopolski (3,9 tys.), Żary (3,2 tys.), Świebodzin (3,0 tys.) i Nową Sól (2,3 tys.).³

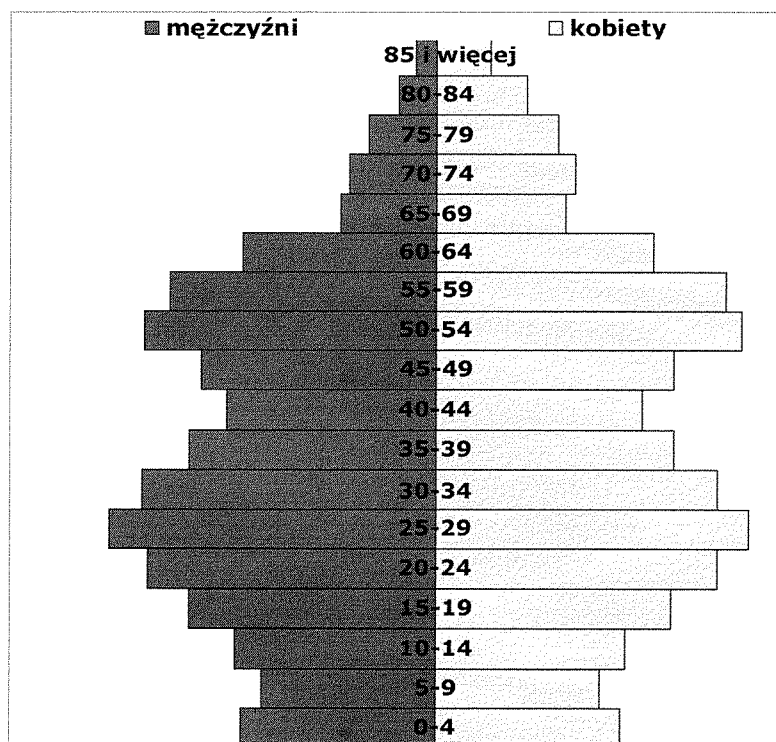
Struktura ludności według płci od kilku lat nie ulega większym zmianom. W ogólnej liczbie mieszkańców przeważają kobiety (51,5% w 2009 r.).

W porównaniu z innymi regionami ludność województwa lubuskiego jest, w sensie demograficznym, stosunkowo młoda, pomimo zwiększającego się wieku środkowego. W 2009 r. połowa ludności województwa osiągnęła wiek 36,8 lat (w 2000 r. – 34,2). Rośnie również średnia długość życia – przeciętny wiek, jakiego dożył mężczyzna w 2009 r. wyniósł 70,5 lat, kobieta – 79,3.

² Diagnozę oparto na danych, dotyczących województwa lubuskiego, w celu uchwycenia charakterystycznych dla regionu tendencji i zmian, jakie wystąpiły w okresie dekady. Publikacje prezentujące dane w ujęciu międzywojewódzkim przygotowuje m.in. Główny Urząd Statystyczny (np. Rocznik Statystyczny Województw) oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (np. Terytorialne zróżnicowanie bezrobocia).

³ Źródło: Przepływy ludności związane z zatrudnieniem w 2006 r. Urząd Statystyczny w Poznaniu, Poznań 2009.

**Wykres 1. Struktura ludności według wieku i płci
(wg stanu na 31 grudnia 2009 r.)**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

**Tabela 2. Struktura ludności według wieku, płci i miejsca zamieszkania
(stan na 31 grudnia)**

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem		Udział procentowy [%]	
	2000	2009	2000	2009
O G Ó Ł E M	1 008 472	1 010 047	100,0	100,0
W wieku przedprodukcyjnym	256 819	195 777	25,5	19,4
mężczyźni	130 951	100 210	13,0	9,9
kobiety	125 868	95 567	12,5	9,5
Miasta	156 706	116 817	15,5	11,6
Wieś	100 113	78 960	9,9	7,8
W wieku produkcyjnym	619 906	664 562	61,5	65,8
mężczyźni	318 543	345 992	31,6	34,3
kobiety	301 363	318 570	29,9	31,5
Miasta	411 862	425 386	40,8	42,1
Wieś	208 044	239 176	20,6	23,7
W wieku poprodukcyjnym	131 747	149 708	13,1	14,8
mężczyźni	40 765	43 259	4,0	4,3
kobiety	90 982	106 449	9,0	10,5
Miasta	83 473	100 291	8,3	9,9
Wieś	48 274	49 417	4,8	4,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze.

Równocześnie, korzystniejsze stały się relacje obrazujące stopień obciążenia ekonomicznego społeczeństwa. W 2009 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym (mężczyźni w wieku 18-64 lata, kobiety w wieku 18-59 lat) przypadały 52 osoby w wieku nieprodukcyjnym, podczas gdy w 2000 r. – 63 osoby. Zmiany w strukturze ludności według ekonomicznych grup wieku są konsekwencją spadku liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym i wzrostu populacji w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym.

Liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat) zmniejszyła się o 61,0 tys. osób w porównaniu do 2000 r., a jej udział w populacji o 6,1 pkt proc. (z 25,5% w 2000 r. do 19,4% w 2009 r.). O 7,2% wzrosła liczba ludności w wieku produkcyjnym w porównaniu do 2000 r. Tempo przyrostu tej grupy ludności jest coraz wolniejsze; udział osób w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie ludności wyniósł 65,8 % w 2009 r. Odsetek osób w wieku poprodukcyjnym wzrósł z 13,1% w 2000 r. do 14,8% w 2009 r. Począwszy od 2002 r. wiek produkcyjny osiągają coraz mniej liczne roczniki 18-latków, w 2001 r. było ich prawie 20 tys., w 2002 r. – 19,3 tys., natomiast w 2009 r. na rynek pracy mogło wejść już tylko 14,3 tys. Jednocześnie występuje proces starzenia się zasobów siły roboczej powodowany coraz licznějšíą grupą osób w wieku niemobilnym (tj. 45– 59/64 lata). W 2009 r. udział tej grupy w ludności produkcyjnej wyniósł 38,6%, podczas gdy w 2000 r. był o 4,4 pkt proc. niższy i stanowił 34,3%.

2. Kształcenie ustawiczne

Kształcenie ustawiczne w myśl współczesnych interpretacji należy rozumieć jako kształcenie trwające przez całe życie.⁴ Tym samym edukacja stanowi ważne ogniwo na drodze realizowania kariery zawodowej i rozwoju zawodowego. Jej interwencje zachodzą w trakcie całego życia, przy czym nasilają się w tzw. „okresie szkolnym”. Ostatnie lata zmieniają zasadniczo strukturę organizacyjną kształcenia, głównie z uwagi na ujęcie edukacji właśnie jako procesu całościowego. Tym samym, co zostało potwierdzone w Deklaracji Bolońskiej i przez kolejne postanowienia i porozumienia państw Unii Europejskiej, wszelkie oddziaływania edukacyjne zachodzące w trakcie całego życia człowieka mają charakter swoistego zintegrowanego układu poprzez realizację wspólnych zadań ogólnych, natomiast zintegrowanego z punktu widzenia indywidualnych ścieżek edukacyjnych. W układzie tym współwystępują instytucje i formy edukacji formalnej, nieformalnej i pozaformalnej.⁵

2.1. System kształcenia szkolnego

Reforma oświaty z 1999 r. zmieniła ustrój szkolny. Powołane zostały sześćioletnie szkoły podstawowe i trzyletnie gimnazja. W następnych latach, w ramach realizacji kolejnych etapów reformy powstały nowe typy szkół zawodowych, licea profilowane i licea uzupełniające. Reforma oświaty zakładała podniesienie poziomu edukacji społeczeństwa poprzez upowszechnienie wykształcenia średniego i wyższego, wyrównanie szans edukacyjnych młodzieży i poprawę jakości kształcenia. W wyniku wdrażania kolejnych etapów reformy nastąpiło przesunięcie kształcenia ze szkół zasadniczych zawodowych do szkół zawodowych.

Przemiany demograficzne zachodzące w województwie lubuskim – spadek liczby dzieci w wieku 7-12 lat – spowodowały konieczność zmniejszania liczby szkół podstawowych. Jeszcze w 2000 r. edukację wczesnoszkolną mogło rozpocząć 13,1 tys. siedmiolatków, w 2008 r. już tylko 9,7 tys. W latach 2000-2008 w wyniku niżu demograficznego liczba szkół podstawowych zmniejszyła się o 64 placówki (z 412 w roku 2000/01 do 348 w roku 2008/09), a liczba uczniów o 26,6 tys. (o 30,2 %). W tym samym czasie zwiększyła się liczba gimnazjów i uczęszczających do tych szkół

⁴ J. Kargul: Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych: przesłanki do budowy teorii edukacji całościowej. Wrocław 2005.

⁵ Zbigniew Wołk: Zapisy Lubuskiej Strategii Zatrudnienia na lata 2010-2020 w zakresie dostosowywania kwalifikacji kadr oraz włączenia społecznego i zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów poradnictwa zawodowego i kształcenia przez całe życie”, ekspertyza wykonana na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Zielona Góra, listopad 2010. Patrz również: J. Kargul: Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych: przesłanki do budowy teorii edukacji całościowej. Wrocław 2005.

uczniów. W roku szkolnym 2008/09 było 61,4 tys. uczniów szkół podstawowych i 37,7 tys. gimnazjalistów.

Tabela 3. Edukacja młodzieży według szczebli kształcenia

WYSZCZEGÓLNIENIE	Szkoły		Uczniowie	
	2000/01	2008/09	2000/01	2008/09
Podstawowe	412	348	87 927	61 375
Gimnazja	166	182	33 295	37 711
Specjalne przysposob. do pracy	x	16	x	303
Zasadnicze zawodowe	81	58	17 098	7 080
Licea ogólnokształcące	66	60	22 739	15 665
Uzupełniające licea ogólnokszt.	x	2	x	72
Licea profilowane	x	35	x	2 134
Technika	188	73	29 251	16 044
Technika uzupełniająca	x	10	x	147
Artystyczne ogólnokształcące ^a	2	3 ^b	273	310 ^c
Policealne	68	94	4 894	8 221

Uwaga: a) Dające uprawnienia zawodowe, b) Ponadto 3 szkoły artystyczne realizujące wyłącznie kształcenie artystyczne; c) Ponadto 224 uczniów szkół artystycznych realizujących wyłącznie kształcenie artystyczne.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze.

W latach 2000-2009 w szkolnictwie ponadgimnazjalnym można wyodrębnić dwa podokresy. Pierwszy, trwający do 2005 r., charakteryzujący się dyskredytacją szkolnictwa zawodowego (szczególnie szkół zasadniczych zawodowych i techników) oraz promocją kształcenia ogólnego (szczególnie w ramach liceów profilowanych). Drugi, lata 2006-2009, charakteryzujący się powolną obudową roli i znaczenia szkolnictwa zawodowego (promocja szkół technicznych i zasadniczych zawodowych).

W latach 2000-2005 wzrosło wśród młodzieży zainteresowanie szkolnictwem ogólnokształcącym szczebla średniego. W tym okresie odnotowano znaczny wzrost liczby uczniów w liceach profilowanych (z 3,1 tys. w roku 2002/03 do 8,4 tys. w roku 2004/05). W liceach ogólnokształcących liczba uczniów zmniejszyła się, ale zbiorowość i tak była liczna (powyżej 18,0 tys. uczniów w latach 2002-2005). Natomiast istotnemu zmniejszeniu uległa liczba techników (z 188 placówek w roku 2000/01 do 105 placówek w roku 2005/06) i uczniów szkół technicznych (z 29,3 tys. do 15,2 tys.). Od 2000 r. do 2003 r. odnotowano również wyraźny spadek liczby zasadniczych szkół zawodowych (z 81 w roku 2000/01 do 68 placówek w roku 2003/04), kształcących się w nich uczniów (z 17,1 tys. do 6,3 tys.) i absolwentów (z 5,8 tys. do 1,4 tys.). Ze względu na gwałtowny spadek liczby uczniów szkół zasadniczych zawodowych, w niedługim czasie rynek pracy zaczął odczuwać deficyt nowych pracowników tego szczebla. W 2004 r. niekorzystna dla gospodarki tendencja nieco wyhamowała; liczba uczniów w zasadniczych szkołach zawodowych przestała się zmniejszać, a od roku 2005/06 zaczęła rosnąć (7,1 tys. w roku 2008/09). Lata 2006-2009 charakteryzują się powrotem do promocji szkolnictwa zawodowego na poziomie techników i zasadniczych szkół zawodowych. W wyniku podjętych działań zmniejszyła się wyraźnie liczba uczniów w liceach profilowanych (z 7,5 tys. w roku 2005/06 do 2,1 tys. w roku 2008/09), liceach ogólnokształcących dla młodzieży (z 18,0 tys. w roku 2005/06 do 15,7 tys. w roku 2008/09), natomiast wzrosła liczba uczniów w technikach (z 15,2 tys. w roku 2005/06 do 16,2 tys. w roku 2008/09).

W roku szkolnym 2008/09 uczniowie zasadniczych szkół zawodowych najczęściej wybierali kierunki kształcenia w grupach: inżynieryjno-techniczne (ok. 42% ogólnej liczby uczniów), usług dla ludności (ok. 20%), ekonomiczne i administracyjne, produkcji i przetwórstwa oraz architektury i budownictwa (po ok. 12-13%). W technikach najwięcej osób kształciło się w ramach grupy kierunków o profilu: usługowym, inżynieryjno-technicznym, społecznym i informatycznym. Wśród absolwentów roku szkolnego 2007/08 najwięcej osób zakończyło edukację w liceach ogólnokształcących (5,6 tys. osób), technikach (3,0 tys.) oraz szkołach policealnych (2,1 tys.). Absolwenci szkół technicznych przeważnie uzyskiwali wykształcenie o profilu inżynieryjno-technicznym (25,4%), społecznym (22,5%) i usługowym (22,0%).

W latach 2000-2008 nastąpiło również wyraźne przesunięcie kształcenia zawodowego do szkół policealnych. Odnotowano spektakularny wzrost liczby uczniów w szkołach policealnych. W roku 2008/09 w tego typu szkołach kształciło się 8,2 tys. osób, o ok. 67% więcej w porównaniu do roku szkolnego 2000/01.

Nastąpiły także zmiany w strukturze szkół dla dorosłych. W porównaniu do roku 2005/06, wyraźnie zmniejszyła się liczba uczniów w lubuskich szkołach dla dorosłych (6,8 tys. osób w roku 2008/09 wobec 9,4 tys. w roku 2005/06). Pomiedzy rokiem 2000/01 i 2008/09 zdecydowana większość dorosłych wybierała kształcenie w liceach ogólnokształcących. W ciągu 8 lat liczba szkół ogólnokształcących dla dorosłych (łącznie z uzupełniającymi liceami ogólnokształcącymi) wzrosła z 29 do 67, a kształcących się w nich osób z 3,1 tys. do 5,3 tys. (o ok. 70%). Przeciwnie do liceów, znacznie zmniejszyła się liczba szkół technicznych. W roku szkolnym 2000/01 w województwie funkcjonowało 41 szkół technicznych dla dorosłych, podczas gdy w 2008/09 – 18 (techników i techników uzupełniających). Liczba uczęszczających do nich dorosłych zmniejszyła się o ok. ¾. Zdecydowanie najmniej osób dorosłych uczęszczało do zasadniczych szkół zawodowych (54 osoby w roku 2008/09) i liceów profilowanych (135 osób w roku 2008/09).

Tabela 4. Edukacja dorosłych według szczebli kształcenia

WYSZCZEGÓLNIENIE	Szkoły		Uczniowie	
	2000/01	2008/09	2000/01	2008/09
Dla dorosłych	86	96	7 651	6 778
podstawowe	2	-	51	-
gimnazja	7	4	305	340
zasadnicze zawodowe	7	3	354	54
licea ogólnokształcące	29	34	3 112	2 835
uzupełniające licea ogólnoksz.	x	33	x	2 453
licea profilowane	x	4	x	135
technika	41	9	3 829	421
technika uzupełniające	x	9	x	540

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze.

W roku 2008/09 dorośli kontynuujący naukę w szkołach ponadgimnazjalnych, wybierali przeważnie kierunki kształcenia: inżynieryjno-techniczne (gł. technik mechanicznych), rolnicze, ekonomiczno-administracyjne i informatyczne. W szkołach policealnych najwięcej osób kształciło się na kierunku ekonomiczno-administracyjnym (3,1 tys. osób), informatycznym (1,3 tys.), usług dla ludności (1,3 tys.), medycznym (0,9 tys.) oraz ochrony i bezpieczeństwa (0,8 tys.).

2.2. Szkoły wyższe

Szkolnictwo wyższe oferuje studia w systemie stacjonarnym i niestacjonarnym, umożliwiając uzyskanie stopni i tytułów: dyplomu licencjata, inżyniera, magistra, doktora. Realizuje ponadto studia podyplomowe.

Tabela 5. Szkoły wyższe

WYSZCZEGÓLNIENIE		Szkoły	Studenci	Absolwenci
OGÓŁEM	2000/01	5	28 571	5 507
	2007/08	8	29 748	6 936
	2008/09	9	27 605	.
Uniwersytety		1	16 766	4 140
Wyższe szkoły ekonomiczne		1	1 059	231
Wyższe szkoły zawodowe		7	9 780	2 565

Uwaga: W podziale według typów szkół – z roku szkolnego 2007/08

Źródło: GUS

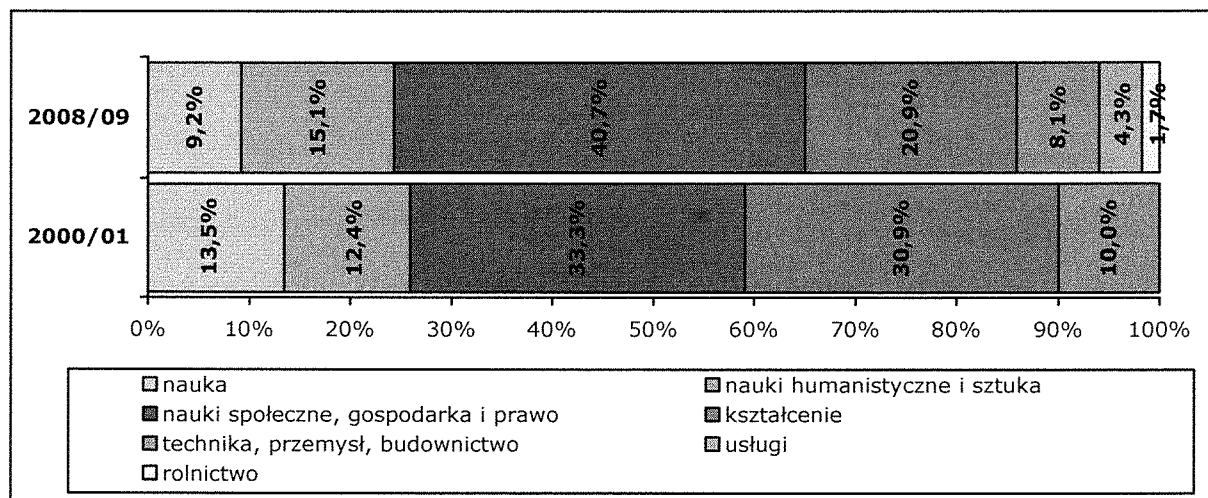
W roku akademickim 2008/09 w lubuskich szkołach wyższych studiowało łącznie 27,6 tys. osób (w tym 8,3 tys. na pierwszym roku studiów), o 2,1 tys. mniej w porównaniu do poprzedniego roku i o 7,1 tys. mniej w porównaniu do roku 2004/05, wówczas, naukę na studiach kontynuowało 34,7 tys. osób. Na Uniwersytecie Zielonogórskim – największej uczelni publicznej w województwie – kształciło się 60,7% ogółu studiujących. Wśród wyższych szkół zawodowych największą liczbę studentów przyjęły uczelnie publiczne - Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Gorzowie Wlkp. (4,5 tys. osób) i Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Sulechowie (2,9 tys. osób). W uczelniach niepublicznych (6 szkół) naukę pobierało łącznie 3,4 tys. studentów (12,4% wszystkich studiujących). Ponadto w roku 2008/09 na terenie województwa funkcjonowały 1 filia – AWF w Poznaniu - Wydział Zamiejscowy w Gorzowie Wielkopolskim i 6 punktów konsultacyjnych uczelni mających siedzibę jednostki macierzystej poza województwem lubuskim (ogółem 2,2 tys. studentów i 0,6 tys. absolwentów). Wskaźnik studiujących (liczba studentów na 10 tys. ludności) – uwzględniając studentów ośrodków zamiejscowych szkół wyższych z poza województwa – w województwie lubuskim w 2008 r. osiągnął poziom 295 (dla Polski – 501).

W 2006 r. zmianie uległy systemy studiów, stacjonarne zastąpiły dotychczasowe studia dzienne, niestacjonarne – wieczorowe, zaoczne i eksternistyczne. Z roku na rok w grupie studiujących zwiększał się udział studentów stacjonarnych. W roku 2008/09 53,5% wszystkich studentów wybrało studia stacjonarne, wobec 42,8% w roku 2000/01. Studia niestacjonarne zdecydowanie częściej wybierali studenci uczelni niepublicznych - 88,7%, wobec 40,5% w uczelniach publicznych. Nieznacznie zmalał udział kobiet w grupie studiujących – w roku 2000/01 kobiety stanowiły 58,6% wszystkich studiujących, w roku 2008/09 - 56,2%.

W roku akademickim 2008/09 absolwenci szkół średnich najchętniej studiowali kierunki: społeczne (9,1 tys. osób), pedagogiczne (5,2 tys.), humanistyczne (3,7 tys.) i techniczne (3,7 tys.). Kierunki te częściej wybierały kobiety (63,7%-72,3%), z wyjątkiem kształcenia technicznego – odsetek kobiet studiujących w ramach grupy technika, przemysł i budownictwo wyniósł 19,0% (w roku 2000/01 – 12,5%). Pozostali studiowali nauki ścisłe (3,1 tys.), usługi (1,8 tys.), zdrowie i opieka społeczna (0,6 tys.) i rolnictwo (0,4 tys.). Warto wskazać, że pomiędzy rokiem 2000/01 i 2008/09 zmniejszył się odsetek osób studiujących nauki społeczne, ekonomię i prawo (z 37,4% do 33,0%), kształcenie (z 21,8% do 18,8%) oraz technikę, przemysł i budownictwo (z 18,2% do 13,3%). Natomiast zwiększył się udział osób studiujących na kierunkach: nauka (o 4,8 pkt proc.), usługi (o 2,9 pkt

proc.), nauki humanistyczne i sztuka (o 1,7 pkt proc.) oraz rolnictwo (o 0,8 pkt proc.). Udział studiujących wyniósł odpowiednio: 11,3%, 6,7%, 13,4% oraz 1,3%. Mimo zmian w strukturze kształcenia nadal duża dysproporcja utrzymuje się między liczbą osób studiujących nauki społeczne i kierunki techniczne (udział: 33,0 % wobec 13,3%).

Wykres 2. Absolwenci według grup kierunków kształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W 2008 r. szkoły wyższe opuściło 6,9 tys. absolwentów (z roku akademickiego 2007/08), o 1,4 tys. osób więcej niż w roku 2000/01. Wśród osób legitymujących się dyplomem ukończenia studiów wyższych 3,8 tys. (54,6%) to absolwenci studiów stacjonarnych. Kobiety stanowiły 64,7% wszystkich osób kończących edukację w szkołach wyższych. Każdego roku na lokalny rynek pracy wchodzi więcej absolwentów kierunków: społecznych (2,8 tys. w 2008 r.), humanistycznych (1,0 tys.) i pedagogicznych (1,4 tys.), niż ścisłych i techniczno-inżynierskich (po 0,6 tys.). Nierzadko absolwenci z wykształceniem w ramach tzw. zawodów nadwyżkowych, miewają kłopoty ze znalezieniem zatrudnienia i zmuszeni są do zmiany kwalifikacji względem wymagań stawianych przez rynek pracy lub podejmowania zatrudnienia w innym niż wyuczonym zawodzie.

Ponadto w roku 2008/09 1,5 tys. osób odbywało studia podyplomowe. Niecałe ¾ (70,9%) słuchaczy to kobiety. W studiach doktoranckich uczestniczyły 102 osoby, w tym 31 osób posiadało otwarty przewód doktorski. W ogólnej liczbie uczestników studiów doktoranckich kobiety stanowiły 37,3%.

W okresie kolejnych dziesięciu lat uczelnie wyższe będą mogły w coraz większym stopniu odczuwać problemy z rekrutacją nowych studentów, wynikające z: przemian demograficznych (na uczelniach są ostatnie roczniki wyżu demograficznego); zaspokojenia aspiracji edukacyjnych przez znaczną grupę mieszkańców naszego województwa (ponad 19% osób aktywnych zawodowo posiada już wyższe wykształcenie) oraz swoistej konkurencji szkół policealnych, oferujących uzyskanie zawodu w krótszym okresie czasu (odnotowano wyraźny wzrost uczniów szkół policealnych – z blisko 4,9 tys. osób w roku szkolnym 2000/01 do ponad 8,2 tys. osób w roku 2008/09).

2.3. Kształcenie zawodowe w formach pozaszkolnych

W 2001 roku udział osób uczących się i dokształcających (w grupie wiekowej 25-64 lat) wynosił 2,7% i był niższy niż w kraju, gdzie kształtował się na poziomie 4,4%.

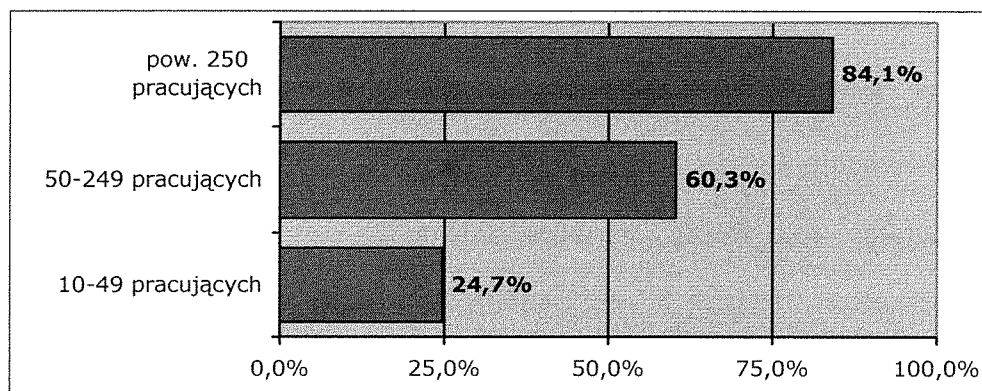
W 2009 roku odnotowano wzrost wartości tego wskaźnika do poziomu 3,3%, jednak nadal był on niższy niż w kraju (odpowiednio 4,7%).

Z badania GUS wynika, że częściej aktywność edukacyjną podejmowali mieszkańcy miast i pracujący. Równocześnie tym częściej były podejmowane starania w kierunku zmiany, podniesienia lub uzupełnienia kwalifikacji, im niższa była grupa wiekowa oraz wyższe posiadane wykształcenie.⁶

Z danych pozyskanych z rejestru instytucji szkoleniowych wynika, że w 2009 roku działalność szkoleniową prowadziło 308 jednostek (dla porównania w 2005⁷ – 118), z tego 58 posiadało akredytację lub znak jakości (w 2005 odpowiednio 48). Z usług firm szkoleniowych skorzystało w 2009 roku łącznie 30.685 osób (w 2005 – 11.872).

Istotną rolę w procesie podnoszenia kwalifikacji odgrywają pracodawcy. Z badań GUS wynika, iż szkolenia w województwie lubuskim prowadziła co trzecia firma. Wśród przyczyn nieprzewodzenia szkoleń wymieniano głównie: a) obecne kwalifikacje i umiejętności zatrudnionych w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa (90,3% ogółu firm nieprzewodzących szkoleń); b) przedsiębiorstwo prowadziło strategię zatrudnienia osób o odpowiednim poziomie kwalifikacji (odpowiednio 65,0%); c) koszt szkolenia zbyt wysoki dla przedsiębiorstwa (20,7%).⁸ Ze szkoleń skorzystało łącznie 13,6 tysięcy pracowników. Warto wskazać, że im firma zatrudniała więcej pracowników, tym częściej prowadziła szkolenia.

Wykres 3. Przedsiębiorstwa prowadzące szkolenia według klas wielkości



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania „Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach” Urząd Statystyczny w Gdańsku, 2007.

Przykładami uzupełnienia systemu szkolnego kształcenia zawodowego jest działalność izb rzemieślniczych (Izba Rzemiosła i Przedsiębiorców w Gorzowie Wielkopolskim oraz Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Zielonej Górze) oraz Ochotniczych Hufców Pracy.

Izby rzemieślnicze działają na podstawie ustawy o rzemiośle z 22 marca 1989 roku⁹. Są organizacjami samorządowymi o charakterze społeczno-zawodowym, zrzeszającym na zasadach dobrowolności cechy, spółdzielnie rzemieślnicze i inne organizacje. Współpraca między izbami umożliwia wymianę doświadczeń, podejmowanie wspólnych działań w zakresie szkolenia zawodowego i promocji

⁶ Patrz: Kształcenie dorosłych. GUS, Warszawa 2009.

⁷ 2005 rok był pierwszym pełnym rokiem funkcjonowania rejestru instytucji szkoleniowych.

⁸ Patrz: Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach Urząd Statystyczny w Gdańsku, 2007. Badaniem objęto przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników.

⁹ Ustawa z dnia 22 marca 1989 roku o rzemiośle (t.j. Dz.U. z 2002 roku Nr 112, poz. 979 z późn.zm.).

zakładów rzemieślniczych oraz wspólne występowanie w sprawach ważnych dla środowiska rzemieślniczego. Aktualnie izba zielonogórska zrzesza siedem cechów i dwie spółdzielnie rzemieślnicze, a izba gorzowska dziesięć cechów i dwie spółdzielnie.

Małe i średnie zakłady rzemieślnicze obok działalności gospodarczej tradycyjnie zajmują się szkoleniem uczniów. Nauka zawodu składa się z dwóch integralnych, równolegle realizowanych części. Praktycznej – zorganizowanej w zakładzie rzemieślniczym oraz teoretycznej – zorganizowanej w szkole zawodowej lub na kursach dokształcających.

Celem nauki zawodu jest opanowanie przez ucznia – młodocianego pracownika umiejętności praktycznych i teoretycznych w zawodzie oraz potwierdzenie ich dowodem kwalifikacji zawodowych po zdaniu egzaminu czeladniczego. Świadectwo czeladnicze umożliwia absolwentowi zatrudnienie na stanowisku wymagającym kwalifikacji zawodowych na tzw. pierwszym poziomie. Egzaminy czeladnicze przeprowadzają komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych. Istnieje możliwość prowadzenia nauki zawodu w zawodach rzemieślniczych, które nie występują w klasyfikacji zawodów szkolnych. Podstawą organizacji nauki jest umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, podpisywana pomiędzy pracodawcą (rzemieślnikiem), a uczniem (młodocianym pracownikiem).

Ochotnicze hufce pracy¹⁰ co roku przedstawiają ofertę nauki dla ponad 1,2 tys. dziewcząt i chłopców, które realizują następujące jednostki organizacyjne:

- Hufce pracy (forma bez zakwaterowania). Są najstarszą formą organizacyjną. Sprawdzone metody pracy z młodzieżą pozwalają na osiągnięcie dobrych wyników wychowawczych. Hufce funkcjonują w następujących miejscowościach: Świebodzin, Żary, Lubsko, Wschowa, Gorzów Wlkp., Słubice. W 2009 roku w jednostkach znajdowało się 650 osób.
- Środowiskowe hufce pracy (forma stacjonarno – dochodząca). Takie hufce są w Krośnie Odrzańskim, Zielonej Górze i Nowej Soli. To jednostki o szerokim profilu działań opiekuńczych, kształceniowych i doradczych, tworzone przede wszystkim z myślą o młodzieży z konkretnego środowiska. Modelowy środowiskowy Hufiec Pracy składa się między innymi z grup wychowawczych, zajęciowych, klubu pracy, filii ośrodka szkolenia zawodowego, kuratorskiego ośrodka pracy z młodzieżą, sekcji i kół zainteresowań. w 2009 roku w jednostkach znajdowało się 300 osób.
- Ośrodki szkolenia i wychowania (forma stacjonarno-dochodząca). W jednostkach znajdujących się w Międzyrzeczu i Strzelcach Krajeńskich kształciło się w 2009 roku 160 osób. Są to ośrodki rekrutujące młodzież z całego województwa i przeznaczone głównie dla młodzieży znajdującej się w trudnej sytuacji materialnej. Szkolenie zawodowe odbywa się na bazie własnych warsztatów szkoleniowo-produkcyjnych. Młodzież posiada całodobową opiekę, a pobyt jest bezpłatny.
- Ponadto funkcjonuje: Centrum Kształcenia i Wychowania w Wiechlicach – centra są jednostkami podporządkowanymi bezpośrednio komendantowi głównemu OHP. Działają na rzecz młodzieży z różnych województw.

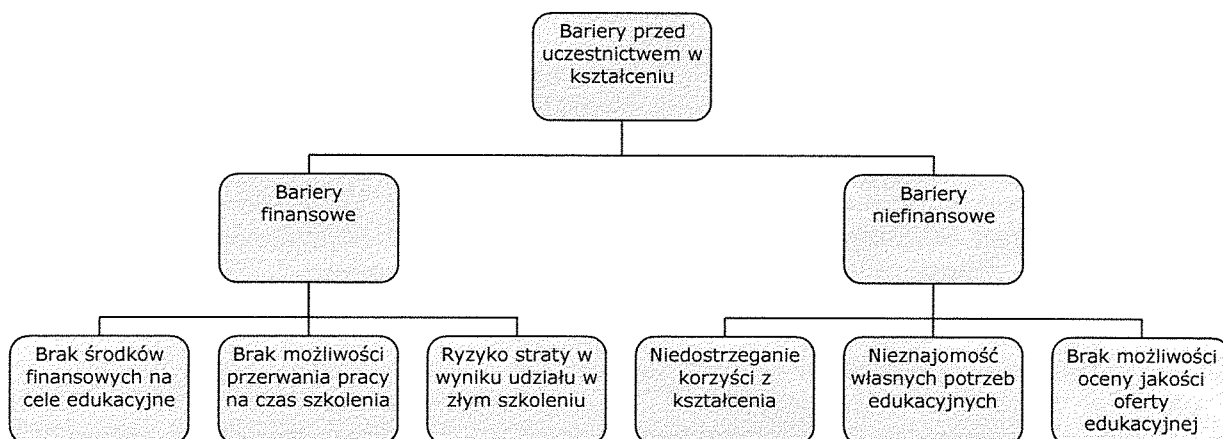
¹⁰ Ochotnicze hufce pracy to państwowa jednostka budżetowa nadzorowana przez ministra właściwego ds. pracy.

Uczestnicy OHP uczęszczają do następujących typów szkół: gimnazjum z klasami przysposabiającymi do pracy i gimnazjum dla dorosłych – 75% młodzieży; zasadnicze szkoły zawodowe i zasadnicze szkoły dla dorosłych – 25% młodzieży.

Przygotowanie zawodowe młodzieży realizuje na stanowiskach pracy u pracodawców, zawierając umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. Uczestnicy realizują przygotowanie zawodowe w około 180 zakładach pracy. Często są to zakłady rzemieślnicze zatrudniające niekiedy jednego, dwóch uczestników, sporadycznie 10-15 uczestników. Młodzież kształci się m.in. w następujących zawodach: kucharz małej gastronomii, fryzjer, sprzedawca, rolnik, ogrodnik, betoniarz-zbrojarz, murarz, posadzkarz, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, malarz-tapeciarz, lakiernik, blacharz samochodowy, ślusarz, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, introligator, piekarz, stolarz, koszykarz-plecionkarz, krawiec, drukarz.

Młodzież jednostek organizacyjnych LWK OHP ma możliwość korzystania z szeregu działań opiekuńczo-wychowawczych. Zdobywała wiedzę z zakresu poruszania się po rynku pracy, otrzymała wsparcie psychologiczne, brała udział w konsultacjach z doradcami zawodowymi oraz w warsztatach aktywnego poszukiwania pracy.

Rysunek 1. Bariery przed uczestnictwem w kształceniu



Źródło: *Zatrudnienie w Polsce 2008*, pod red. M. Bukowskiego, s.172.

W literaturze przedmiotu wskazuje się na istnienie dwóch podstawowych barier uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, tj.: bariery finansowe oraz niefinansowe. Do pierwszej grupy zalicza się brak pieniędzy na cele edukacyjne, brak możliwości przerwania pracy na czas szkolenia oraz ryzyko straty w wyniku udziału w złym szkoleniu. Równocześnie, odnosząc się do drugiej grupy barier, niski poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym wynika z barier o charakterze informacyjnym. Po pierwsze, kwalifikacje pracowników są trudne do zweryfikowania przez pracodawców, w związku z czym zdobycie nowych umiejętności nie zawsze przekłada się na wzrost wynagrodzenia lub szansy znalezienia pracy, co zmniejsza motywację do kształcenia się. Po drugie, nawet jeśli dane umiejętności są rozpoznawane na rynku pracy, a ich zdobycie przynosi wymierne korzyści, to nie zawsze jest to widoczne dla potencjalnych uczestników szkoleń. W efekcie, trudno jest im znaleźć instytucję edukacyjną gwarantującą wysoki poziom usług oraz wybrać właściwe dla siebie szkolenie. Obie te bariery mogą w dużym stopniu przyczynić się do rezygnacji z podejmowania kształcenia ustawicznego.¹¹

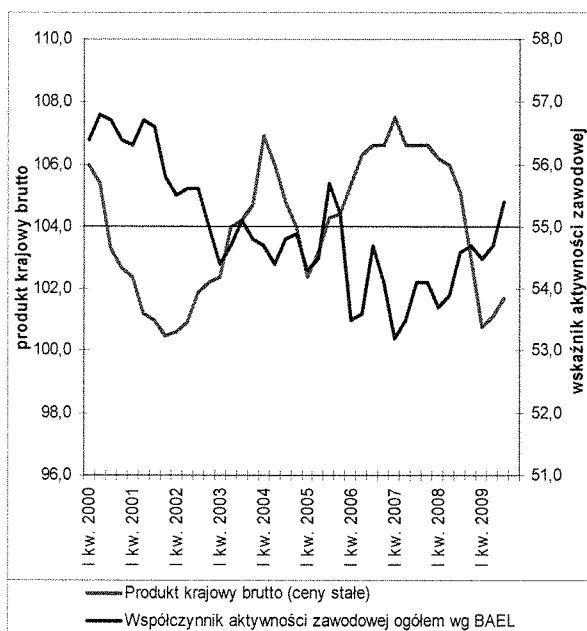
¹¹ Patrz: *Zatrudnienie w Polsce 2008 – Praca w cyklu życia*, pod red. Macieja Bukowskiego. IBS i MPIPS, Warszawa 2010, s.170-172.

3. Gospodarka

3.1. Sytuacja gospodarcza

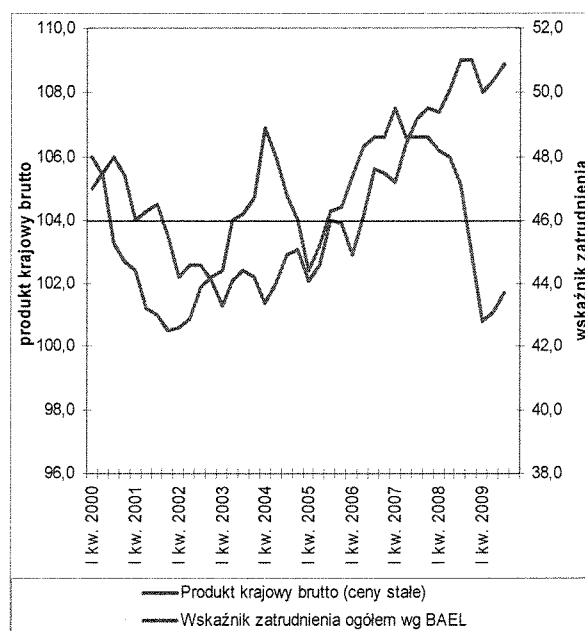
Jednym z najważniejszych czynników kształtujących sytuację na rynku pracy jest koniunktura gospodarcza.

Wykres 4. PKB a współczynnik aktywności zawodowej w latach 2000-2009 w Polsce



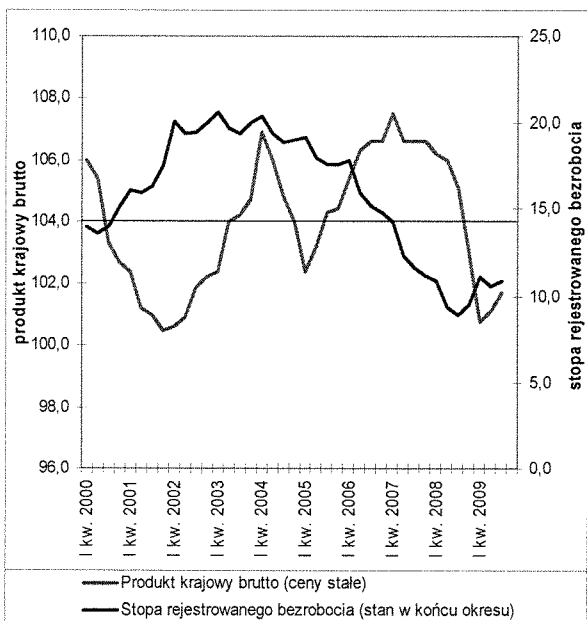
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wykres 5. PKB a współczynnik zatrudnienia w latach 2000-2009 w Polsce



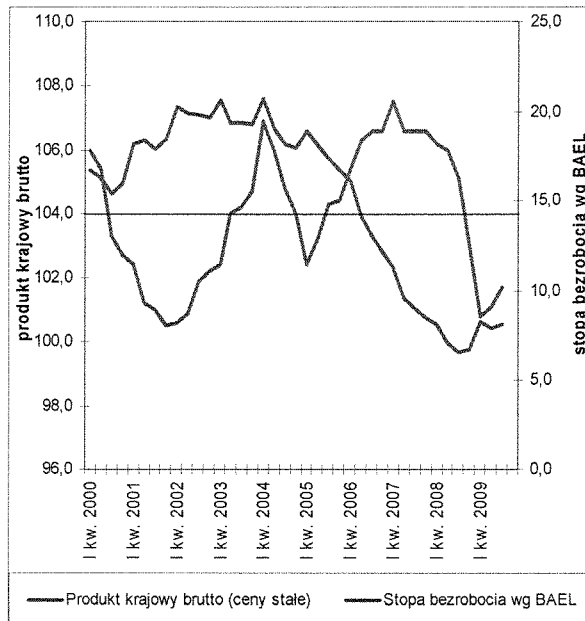
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wykres 6. PKB a stopa rejestrowanego bezrobocia w latach 2000-2009 w Polsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wykres 7. PKB a stopa bezrobocia wg BAEL w latach 2000-2009 w Polsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Miejsca pracy tworzą konkretni pracodawcy, zgodnie z określonymi potrzebami i możliwościami pozostającymi w zależności od aktualnej koniunktury gospodarczej. Na przełomie XX i XXI wieku wielokrotnie doświadczaliśmy skutków kryzysów, które swoje źródło miały poza terytorium Polski. Pod koniec lat dziewięćdziesiątych XX wieku były to kolejne kryzysy: azjatycki, rosyjski i brazylijski. W 2008 roku mieliśmy do czynienia z ogólnosiwiatowym kryzysem gospodarczym, którego pierwsze sygnały nadeszły ze Stanów Zjednoczonych – jednej z największych gospodarek światowych. Skutki ostatniego kryzysu odczuły państwa na całym świecie, w tym europejskie potęgi, takie jak: Wielka Brytania, Niemcy i Francja. Odnotowały w tym okresie ujemną wartość zmian produktu krajowego brutto. Wyjątkiem była Polska, gdzie odnotowano wzrost wartości PKB.

Stan gospodarki silnie wpływa na sytuację na rynku pracy. Analizując dostępne dane krajowe można wyraźnie wskazać, że osłabienie wzrostu gospodarczego (poniżej umownej granicy 4%) skutkuje zwiększeniem skali bezrobocia.

3.1.1. Produkcja sprzedana przemysłu

W latach 2000-2008¹² produkcja sprzedana przemysłu w województwie lubuskim wzrosła z poziomu 9,6 mld zł w 2000 roku do blisko 17,8 mld zł w 2008 roku. W okresie tym wartość produkcji sprzedanej sektora publicznego zmniejszyła się o 14,7%, a wartość produkcji sprzedanej sektora prywatnego wzrosła o 98,0%. Udział produkcji sektora publicznego zmniejszył się do poziomu 5,4%.

Tabela 6. Produkcja sprzedana przemysłu¹³

WYSZCZEGÓLNIENIE	2000	2008	2000	2008
	w mln zł		w %	
O G Ó Ł E M	9 610,6	17 766,5	100,0	100,0
sektor publiczny	1 121,9	956,5	11,7	5,4
sektor prywatny	8 488,6	16 810,0	88,3	94,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze.

W 2008 roku blisko 95% produkcji sprzedanej przemysłu przypadało na przetwórstwo przemysłowe (wobec 93% w 2000 roku). Wartość produkcji sprzedanej przetwórstwa przemysłowego w 2008 roku wyniosła ponad 16,8 mld zł wobec około 8,9 mld zł w 2000 roku.

Wzrost produkcji sprzedanej odnotowano w zdecydowanej większości działów przetwórstwa przemysłowego. Największy w przypadku produkcji artykułów spożywczych i napojów (wzrost z blisko 1,6 mld zł w 2000 roku do ponad 2,3 mld zł w 2008 roku) oraz produkcji wyrobów z metali (wzrost odpowiednio z ponad 421 mln zł do ponad 2,0 mld zł). Spadek produkcji sprzedanej odnotowano m.in. dla działów: włókiennictwo (spadek z 325 mln zł w roku 2000 do ponad 273 mln zł w 2008), produkcja odzieży i wyrobów futrzarskich (spadek odpowiednio z 148 mln zł do 107 mln zł) oraz działalność wydawnicza, poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji (spadek odpowiednio z 127 mln zł do blisko 105 mln zł).

W latach 2000-2008 nastąpiły również istotne zmiany w strukturze produkcji sprzedanej przetwórstwa przemysłowego. W roku 2000 w strukturze lubuskiej gospodarki zdecydowanie dominowały działy ściśle związane z lubuskimi zasobami naturalnymi, tj. produkcja drewna i wyrobów z drewna (18,4% ogółu produkcji

¹² Dane prezentowane w oparciu o klasyfikację PKD 2004.

¹³ Dane dotyczą podmiotów gospodarczych, w których liczba pracujących przekracza 9 osób.

przetwórstwa przemysłowego), produkcja masy włóknistej oraz papieru (odpowiednio – 9,1%), produkcja mebli (odpowiednio – 6,7%) i produkcja artykułów spożywczych (odpowiednio – 17,4%). Łączny udział tych działów w produkcji wynosił 51,6%. Do 2008 roku udział wyżej wymienionych działów zmniejszył się do poziomu 42,5%. Nadal są to działy dominujące, jednak stopniowo wchodzi nowe, zwiększając swój udział w produkcji sprzedanej przetwórstwa przemysłowego lubuskiej gospodarki. Do „nowych” dynamicznych działów możemy zaliczyć m.in.: produkcję wyrobów z metali (12,2% udział w produkcji przetwórstwa przemysłowego w 2008 roku), produkcja maszyn i aparatury elektrycznej (odpowiednio – 6,4%), produkcja maszyn i urządzeń (odpowiednio – 5,0%), produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep (odpowiednio – 4,7%). Gospodarka naszego województwa ulega większemu zróżnicowaniu, otwierając się na nowoczesne branże gospodarki.

Tabela 7. Produkcja sprzedana przetwórstwa przemysłowego w roku 2000 i 2008

WYSZCZEGÓLNIENIE	2000	2008	2000	2008
	w mln zł		w %	
Przetwórstwo przemysłowe, w tym:	8 948,8	16 804,8	100,0	100,0
Produkcja artykułów spożywczych i napojów	1 558,5	2 321,7	17,4	13,8
Włókiennictwo	325,1	273,4	3,6	1,6
Produkcja odzieży i wyrobów futrzarskich	148,5	107,2	1,7	0,6
Produkcja skór wyprawionych i wyrobów z nich	196,7	242,0	2,2	1,4
Produkcja drewna i wyr. z drewna oraz ze słomy i wikliny	1 647,8	2 764,7	18,4	16,5
Produkcja masy włóknistej oraz papieru	813,9	1 433,7	9,1	8,5
Działalność wydawnicza; poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji	127,3	104,6	1,4	0,6
Produkcja wyrobów chemicznych	#	552,2	#	3,3
Produkcja wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych	280,1	644,2	3,1	3,8
Produkcja wyrobów z pozostałych surowców niemetalicznych	821,1	1 444,0	9,2	8,6
Produkcja metali	68,5	236,4	0,8	1,4
Produkcja wyrobów z metali	421,4	2 049,0	4,7	12,2
Produkcja maszyn i urządzeń	261,8	838,1	2,9	5,0
Produkcja maszyn i aparatury elektrycznej	#	1 070,7	#	6,4
Produkcja instrumentów medycznych, precyzyjnych i optycznych, zegarów i zegarków	105,3	146,5	1,2	0,9
Produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep	126,8	782,9	1,4	4,7
Produkcja mebli; pozostała działalność produkcyjna	597,7	615,4	6,7	3,7
Przetwarzanie odpadów	10,7	23,6	0,1	0,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze.

W 2009 r. przychody ze sprzedaży wyrobów i usług w przemyśle wyniosły 20.210,4 mln zł i licząc w cenach bieżących, były o 14,1% wyższe w stosunku do analogicznego okresu 2008 roku. W poprzednich latach wzrost w skali roku wyniósł 13,7% w 2007 r. i 4,8% w 2008 r. W przetwórstwie przemysłowym sprzedaż przekroczyła poziom poprzedniego roku średnio o 14,6%. Wydajność pracy w województwie lubuskim w 2009 r., mierzona wartością produkcji sprzedanej na 1 zatrudnionego, wyniosła w przemyśle 306,8 tys. zł (w cenach bieżących), w tym

w przetwórstwie przemysłowym 315,8 tys. zł i wzrosła w skali roku odpowiednio o 23,9% i 27,8% (w cenach bieżących).¹⁴

3.1.2. Produkcja sprzedana budownictwa

W latach 2000-2008¹⁵ produkcja budowlano-montażowa w województwie lubuskim wzrosła o 42,1% (w cenach bieżących).

Struktura pozostała na zbliżonym poziomie. Dominującą grupą pozostało wznoszenie budynków i budowli, inżynieria lądowa i wodna, której udział w produkcji ogółem wzrósł w analizowanym okresie z 85,4% w 2000 roku do 87,8% w 2008 roku.

Tabela 8. Produkcja budowlano-montażowa^{a)} według grup (ceny bieżące)

WYSZCZEGÓLNIENIE	2000	2008
	w mln zł	
O G Ó Ł E M, w tym:	902,3	1 282,0
wznoszenie budynków i budowli; inżynieria lądowa i wodna	770,6	1 125,7
wykonywanie instalacji budowlanych	116,4	124,8
wykonywanie robót budowlanych wykończeniowych	15,3	22,5

Uwaga: a) zrealizowana systemem zleceń przez podmioty budowlane, w których liczba pracujących przekracza 9 osób.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze.

W 2009 r. przychody w produkcji budowlano-montażowej wyniosły 1.383,4 mln zł, co oznacza wzrost w porównaniu do poprzedniego roku o 4,6% (w cenach bieżących). Tendencje wzrostowe produkcji budowlano-montażowej w omawianym okresie obserwowano we wszystkich działach budownictwa. Przedsiębiorstwa zajmujące się robotami związanymi z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej osiągnęły przychody wyższe o 4,6% w porównaniu do poprzedniego roku. Przedsiębiorstwa, których zadaniem jest wznoszenie budynków miały przychody większe o 2,6%, a wykonujące specjalistyczne roboty budowlane o 13,9%. W województwie lubuskim wydajność pracy w budownictwie, mierzona wartością przychodu ze sprzedaży na 1 zatrudnionego w 2009 r., wyniosła 170,5 tys. zł (w cenach bieżących) i była o 4,9% wyższa niż przed rokiem.¹⁶

3.1.3. Handel i transport

W latach 2000-2009 sprzedaż detaliczna towarów wzrosła o 59,6% (z 2.851,0 mln zł w 2000 roku do 4.549,2 mln w 2009 roku). W omawianym okresie odnotowano w strukturze sprzedaży detalicznej wzrost odsetka towarów niekonsumpcyjnych (odpowiednio z 35,7% do 43,3%). W przypadku sprzedaży hurtowej towarów w przedsiębiorstwach handlowych, w omawianym okresie, wystąpił wzrost o 79,3% (z 2.670,6 mln zł w 2000 roku do 4.789,4 mln zł w 2009 roku). Równocześnie odnotowano wzrost odsetka towarów nieżywnościowych (odpowiednio z 57,4% do 68,6%).

¹⁴ Dane prezentowane w oparciu o klasyfikację PKD 2007. Dane obejmują podmioty gospodarcze, w których liczba pracujących przekracza 9 osób. Obliczenia własne na podstawie danych: Rocznik Statystyczny Województwa Lubuskiego 2010. Urząd Statystyczny w Zielonej Górze 2010; Rocznik Statystyczny Województwa Lubuskiego 2009. Urząd Statystyczny w Zielonej Górze 2009.

¹⁵ Dane prezentowane w oparciu o klasyfikację PKD 2004.

¹⁶ Dane prezentowane w oparciu o klasyfikację PKD 2007. Dane obejmują podmioty gospodarcze, w których liczba pracujących przekracza 9 osób. Obliczenia własne na podstawie danych: Rocznik Statystyczny Województwa Lubuskiego 2010. Urząd Statystyczny w Zielonej Górze 2010; Rocznik Statystyczny Województwa Lubuskiego 2009. Urząd Statystyczny w Zielonej Górze 2009.

W transporcie samochodowym zarobkowym w latach 2000-2009 w komunikacji krajowej odnotowano wzrost przewozów towarowych o 11,2% (wzrost z 1.991,2 tys. ton w 2000 roku do 2.213,4 tys. ton w 2009 roku) oraz spadek przewozów pasażerskich o 37,5% (spadek z 34.716,7 tys. osób w 2000 roku do 21.703,7 tys. osób w 2009 roku). W przypadku komunikacji międzynarodowej, w omawianym okresie wystąpił wzrost przewozów ładunków o 723,0% (wzrost z 529,6 tys. ton w 2000 roku do 4.358,6 tys. ton w 2009 roku) oraz przewozów pasażerskich o 56,2% (odpowiednio z 21 tys. osób do 32,8 tys. osób).¹⁷

3.2. Liczba podmiotów gospodarczych

W latach 2000-2009 w regionie lubuskim wzrosła liczba podmiotów gospodarczych (o ponad 13,5 tysiąca, tj. o 15,4%).

Zdecydowana większość to jednostki sektora prywatnego, które stanowią ponad 95% ogółu podmiotów gospodarczych. Nieznacznie wzrósł w tym okresie odsetek firm z sektora publicznego (z 4,1% w 2000 roku do 4,5% w 2009 roku).

Tabela 9. Liczba podmiotów gospodarczych według sektorów własności (stan w dniu 31 XII)

WYSZCZEGÓLNIENIE	2000	2009	2000	2009
			w %	
Ogółem	87 886	101 405	100,0	100,0
Sektor publiczny	3 569	4 548	4,1	4,5
Sektor prywatny	84 317	96 857	95,9	95,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze.

Istotne zmiany nastąpiły w strukturze jednostek gospodarczych, biorąc pod uwagę formę prawną. Zdecydowanie zmniejszyła się liczba przedsiębiorstw państwowych (z 69 w 2000 roku do 9 w roku 2009). W latach 2000-2009 nastąpił również spadek liczby spółdzielni oraz spółek cywilnych, przy istotnym wzroście liczby spółek handlowych (z blisko 4,5 tysięcy w 2000 roku do ponad 7,1 tysiąca w 2009 roku), w tym spółek z udziałem kapitału zagranicznego (wzrost odpowiednio z 1,9 tysięcy do blisko 2,7 tysięcy). Liczba osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą wyniosła w 2009 roku 74,5 tys., wobec 68,8 tys. w 2000 roku. Warto w tym miejscu wskazać, że w latach 2000-2009 odnotowano wzrost liczby fundacji (z 71 w 2000 roku do 155 w roku 2009), co pośrednio wskazuje na umacnianie się społeczeństwa obywatelskiego w naszym regionie.

Tabela 10. Liczba podmiotów gospodarczych według formy prawnej (stan w dniu 31 XII)

WYSZCZEGÓLNIENIE	2000	2009	2000	2009
			w %	
Ogółem, w tym:	87 886	101 405	100,0	100,0
przedsiębiorstwa państwowe	69	9	0,08	0,01
spółdzielnie	537	475	0,61	0,47
spółki handlowe, w tym	4 465	7 122	5,08	7,02
z udziałem kapitału zagranicznego	1 903	2 660	2,17	2,62
spółki cywilne	7 342	5 909	8,35	5,83
fundacje	71	155	0,08	0,15
osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	68 762	74 513	78,24	73,48

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze.

¹⁷ Dane obejmują podmioty gospodarcze, w których liczba pracujących przekracza 9 osób. Obliczenia własne na podstawie danych: Rocznik Statystyczny Województwa Lubuskiego 2010. Urząd Statystyczny w Zielonej Górze 2010.

W analizowanym okresie nieznacznie zmieniła się struktura podmiotów gospodarczych, biorąc pod uwagę liczbę pracujących.

Tabela 11. Liczba podmiotów gospodarczych według liczby pracujących (stan w dniu 31 XII)

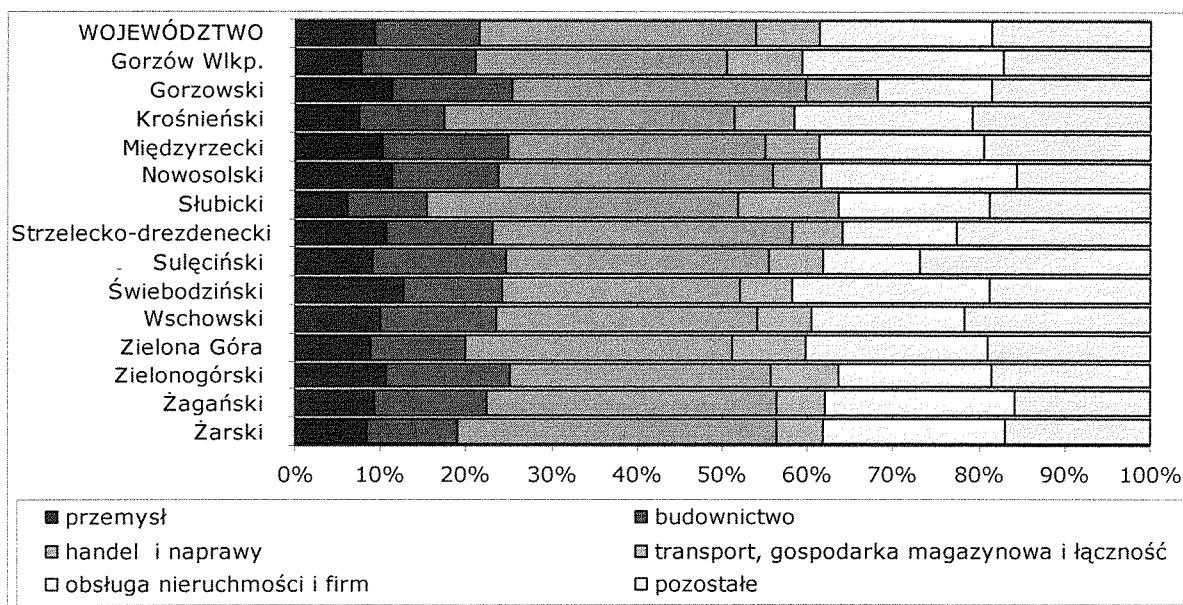
WYSZCZEGÓLNIENIE	2000	2009	2000		2009	
			w %			
Ogółem, w tym o liczbie pracujących:	87 886	101 405	100,0	100,0	100,0	100,0
9 i mniej osób	83 815	96 119	95,4	94,8	95,4	94,8
10-49	3 069	4 355	3,5	4,3	3,5	4,3
50-249	846	817	1,0	0,8	1,0	0,8
250 i więcej	156	114	0,2	0,1	0,2	0,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze.

W latach 2000-2009 zwiększyła się liczba podmiotów małych, czyli zatrudniających 49 pracowników i mniej. Ich łączny udział w strukturze wzrósł z 98,9% do 99,1%. W 2009 roku odnotowano mniejszą liczbę podmiotów średnich, tj. zatrudniających od 50 do 249 pracowników (spadek z 846 firm w 2000 roku do 817 firm w 2009 roku) oraz podmiotów dużych, zatrudniających powyżej 250 pracowników (odpowiednio spadek z 156 do 114).

Warto zwrócić uwagę, iż w 2000 roku w naszym regionie trwał intensywny proces restrukturyzacji lubuskiej gospodarki, który zakończył się około 2004 roku. Charakteryzował się on zmniejszaniem udziału w rynku dużych firm państwowych na rzecz małych firm prywatnych. Po roku 2004 odnotowujemy ustabilizowanie struktury podmiotów gospodarczych i stopniowe wchodzenie na lubuski rynek prywatnych firm – głównie średnich i dużych. Dużą zasługę w tym procesie ma Kostrzyńsko-Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, na terenach której lokalizowało się wielu inwestorów zagranicznych (m.in. w okolicach Słubic, Kostrzyna, Gorzowa Wlkp., Nowej Soli).

Wykres 8. Struktura podmiotów gospodarki narodowej^{a)} zarejestrowanych w rejestrze REGON według wybranych sekcji i powiatów (stan w dniu 31 XII 2009 r.)



Uwaga: a) Bez osób prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze.

Struktura podmiotów gospodarczych, biorąc pod uwagę liczbę pracujących, jest zbliżona we wszystkich powiatach województwa lubuskiego. Inaczej sytuacja przedstawia się biorąc pod uwagę sekcje działalności gospodarczej.

W latach 2000-2009 nastąpiły istotne zmiany w strukturze sekcji działalności podmiotów gospodarczych, biorąc pod uwagę podział terytorialny.

W zdecydowanej większości powiatów polegały one na zmniejszeniu udziału jednostek z sekcji przemysł (spadek z 9,4% wśród ogółu podmiotów w 2000 roku do 8,5% w roku 2009), handel i naprawy (spadek odpowiednio z 36,8% do 29,5%) oraz transport, gospodarka magazynowa i łączność (spadek odpowiednio z 7,9% do 6,9%). Jednocześnie odnotowano wzrost udziału podmiotów w sekcji budownictwo (wzrost z 9,2% wśród ogółu podmiotów w 2000 roku do 11,4% w 2009 roku) oraz obsługa nieruchomości i firm (wzrost odpowiednio z 13,7% do 18,5%). Zmiany te miały różne natężenie w zależności od powiatu.

Od powyższej reguły można odnotować wyjątki. I tak w powiecie krośnieńskim odnotowano utrzymanie się odsetka firm z sekcji przemysł (na poziomie 7,0%), a w przypadku powiatu świebodzińskiego wzrost odsetka firm przemysłowych (wzrost z 10,3% w roku 2000 do 11,2% w roku 2009). Natomiast w sekcji transport, gospodarka magazynowa i łączność w powiatach gorzowskim ziemskim i sulęcińskim odnotowano utrzymanie się dotychczasowego odsetka firm (odpowiednio dla powiatu gorzowskiego ziemskiego – 7,6%, zaś sulęcińskiego – 5,8%).

3.3. Pracujący i miejsca pracy

Według badań aktywności ekonomicznej ludności, w latach 2000-2009 wzrosła liczba osób pracujących (odpowiednio z 337 tysięcy do 448 tysięcy).

Tabela 12. Pracujący według wykształcenia (stan w IV kwartale)

WYSZCZEGÓLNIENIE	2000	2009	2000	2009
	(w tys.)		(w %)	
Ogółem	337	448	100,0	100,0
Wyższe	52	97	15,4	21,7
Policealne oraz średnie zawodowe	112	127	33,2	28,3
Średnie ogólnokształcące	23	41	6,8	9,2
Zasadnicze zawodowe	112	152	33,2	33,9
Gimnazjalne, podstawowe i niższe	38	31	11,3	6,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych w Banku Danych Regionalnych.

Wyraźnie zmieniła się struktura pracujących, biorąc pod uwagę poziom wykształcenia. Spadek liczby pracujących w relacji do 2000 roku odnotowano wyłącznie w grupie osób legitymujących się wykształceniem gimnazjalnym i niższym (o 18,4%). Pozostałe grupy pracowników były bardziej liczne niż w 2000 roku.

Największą dynamikę wzrostu liczby pracujących odnotowano dla osób z wykształceniem wyższym (wzrost w 2009 roku, w stosunku do roku 2000, o ponad 86%) oraz z ogólnokształcącym (wzrost odpowiednio o ponad 78%). Wykształceniem zasadniczym zawodowym legitymowało się o blisko 36% pracujących więcej niż w 2000 roku, a wykształceniem policealnym i średnim technicznym – o ponad 13%.

W latach 2000-2009 nastąpił wzrost odsetka osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (z 33,2% w roku 2000 do 33,9% w roku 2009) i kategoria ta jest aktualnie najliczniejsza na lubuskim rynku pracy. Odsetek osób z wykształceniem -

technik zmniejszył się (z poziomu 33,2% w roku 2000 do 28,3% w roku 2009). Warto w tym miejscu podkreślić, że wyraźnie wzrósł również odsetek osób z wykształceniem wyższym. Można uznać, że co piąta osoba pracująca posiada już wykształcenie wyższe.

Zmiany w strukturze osób pracujących nastąpiły również w przypadku rodzaju działalności.

Tabela 13. Struktura pracujących ^{a)} według rodzaju działalności (stan w dniu 31 XII)

WYSZCZEGÓLNIENIE	2000	2008
	w %	
O G Ó Ł E M, w tym:	100,0	100,0
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo ^{b)}	17,9	8,7
Przemysł	24,1	27,6
Budownictwo	5,2	5,7
Handel i naprawy	15,5	17,5
Hotele i restauracje	1,7	2,2
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	6,6	6,6
Pośrednictwo finansowe	2,1	2,2
Obsługa nieruchomości i firm	5,8	6,8
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	4,5	5,4
Edukacja	6,7	8,1
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	7,0	5,7
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	3,0	3,3

Uwaga: a) Według faktycznego miejsca pracy i od 2004 r. według faktycznego rodzaju działalności; bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego; b) bez rolników prowadzących indywidualnego gospodarstwa rolne.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze.

W latach 2000-2008 odnotowano wyraźny wzrost udziału pracujących w przemyśle (wzrost z 24,1% wśród ogółu pracujących w roku 2000 do 27,6% w roku 2008) oraz handlu i naprawach (wzrost odpowiednio z 15,5% do 17,5%). Istotne zmniejszenie udziału pracujących odnotowano w przypadku rolnictwa (spadek z 17,9% w roku 2000 do 8,7% w roku 2008).

3.4. Sektor małych i średnich przedsiębiorstw¹⁸

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości co roku publikuje raport na temat stanu małych i średnich przedsiębiorstw. Ostatnio publikowany raport obejmuje lata 2008-2009.

W województwie w 2009 roku na 1000 mieszkańców przypadało ponad 102 firmy zarejestrowane w REGON. W 2009 roku powstało blisko 12 tys. nowych firm w województwie lubuskim, zaś zlikwidowano blisko 11,5 tys. przedsiębiorstw. Najwięcej przedsiębiorstw zlikwidowano w grupie firm mikro, ale jednocześnie w tej samej grupie powstało najwięcej nowych podmiotów.

W sektorze prywatnym niemal 33% firm sektora MŚP specjalizowało się w handlu i naprawach, 17% firm działało w sekcji obsługa nieruchomości i firm, w dalszej kolejności pod względem ważności branż znajdowało się budownictwo z ponad 11%

¹⁸ Część zaczerpnięto z: Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2008-2009, pod kierunkiem Anety Wilmańskiej. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Warszawa 2010, s.88-93.

udziałem w strukturze. W sektorze publicznym z blisko 50% dominowała jedna branża – obsługa nieruchomości i firm, kolejna istotna sekcja to edukacja z ponad 27% udziałem.

Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw w regionie wyniosły blisko 3 mld zł. Na mikroprzedsiębiorstwa przypadło ponad 600 mln zł, na małe firmy – 300 mln zł, na średnie – około 700 mln zł i na firmy duże – ok. 1,4 mld zł. W stosunku do roku 2007 wzrósł nieco udział nakładów firm mikro (z 12% do ponad 21%) oraz niewiele udział firm małych (z 9% do 10,5%), za to wyraźnie spadł udział nakładów wśród firm dużych (z 50% do 46%) oraz firm średnich (z ok. 29% do 22%).

Wśród lubuskich MŚP największy udział w strukturze inwestycji miały podmioty z sekcji obsługa nieruchomości i firm oraz przetwórstwo przemysłowe (po 29%), a następnie handel i naprawy z mniejszym – 17% udziałem. Najmniejszy udział w inwestycjach (poniżej 1%) sektor MŚP zanotował w sekcjach: edukacja, górnictwo i pośrednictwo finansowe.

Przedsiębiorcy w ponad 62% finansowali swoje inwestycje ze środków własnych. Tradycyjnie drugie co do ważności źródło finansowania to kredyty i pożyczki krajowe, z których przedsiębiorcy pokryli 21% swoich inwestycji. Źródło to było szczególnie ważne dla małych i dużych przedsiębiorców (odpowiednio 23% i 22% udziału w strukturze źródeł finansowania). Środki zagraniczne to źródło najczęściej wykorzystywane przez duże firmy.

Wśród wszystkich przedsiębiorstw prowadzących pełną księgowość najwyższe przychody netto ze sprzedaży w przeliczeniu na podmiot osiągnęły firmy z sekcji pośrednictwo finansowe. Dla sektora MŚP najwyższe przychody netto ze sprzedaży w przeliczeniu na podmiot osiągnęły firmy z sekcji handel i naprawy.

W 2009 r. w województwie było zarejestrowanych 570 firm, które prowadziły działalność eksportową. Najwięcej eksporterów znajdowało się w grupie małych przedsiębiorstw (306 podmiotów). Z drugiej strony w małych przedsiębiorstwach udział sprzedaży eksportowej w przychodach ogółem był bardzo niski i wyniósł zaledwie 9%, gdy średnio w województwie, udział sprzedaży eksportowej w przychodach firm stanowił ponad 30% wszystkich przychodów. W województwie działało 534 importerów. Najwięcej firm importujących było zarejestrowanych w grupie małych przedsiębiorców, przy czym wartość ich zakupów z importu była najniższa.

4. Bezrobocie

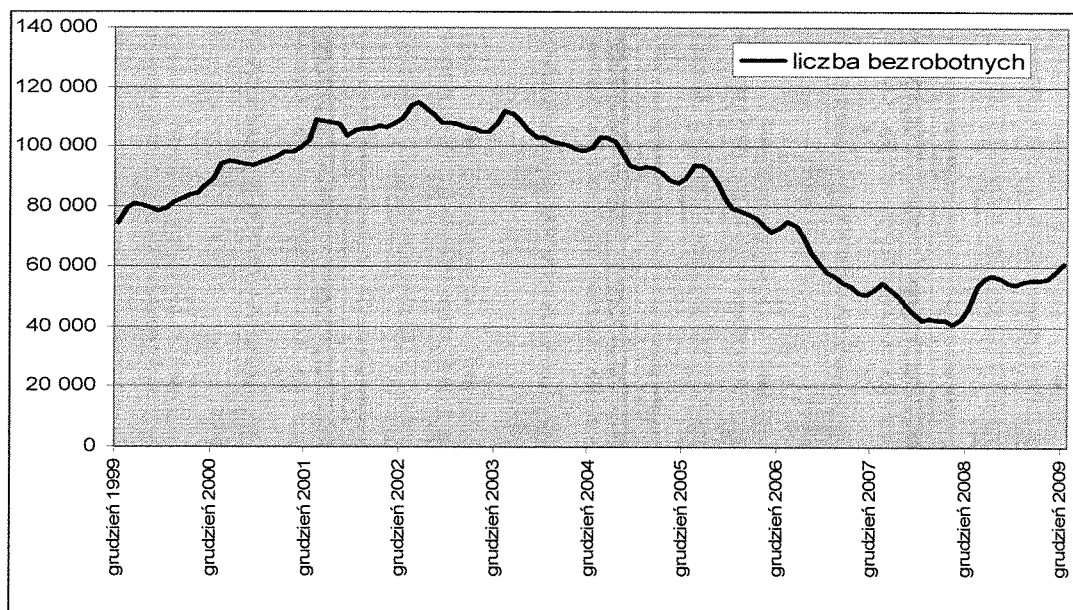
4.1. Skala bezrobocia w regionie

Na koniec grudnia 2000 roku w rejestrach lubuskich urzędów pracy znajdowało się 89.139 osób, zaś stopa bezrobocia wynosiła 20,5%. Na koniec grudnia 2009 roku w rejestrach były 61.062 osoby bezrobotne, zaś stopa bezrobocia wyniosła 15,9%. Biorąc pod uwagę powyższe dane można stwierdzić, że w analizowanym okresie liczba bezrobotnych była mniejsza o 28.077 osób, tj. o 31,5%.

W latach 2000-2009 można odnotować trzy podstawowe okresy. Pierwszy, kiedy to odnotowano dynamiczny wzrost skali bezrobocia, trwał do lutego 2003 roku. Wtedy odnotowano najwyższą liczbę osób poszukujących pracy – 114.704. Stopa

bezrobocia w tym czasie wyniosła 27,1%.¹⁹ Drugi, kiedy to odnotowano dynamiczny spadek bezrobocia, trwał do października 2008 roku. W urzędach pracy zarejestrowanych było 40.958 osób, zaś stopa bezrobocia wynosiła 11,1%. Trzeci okres, kiedy odnotowano czasowy wzrost bezrobocia (do marca 2009 roku), a następnie swoistą stabilizację na regionalnym rynku pracy.

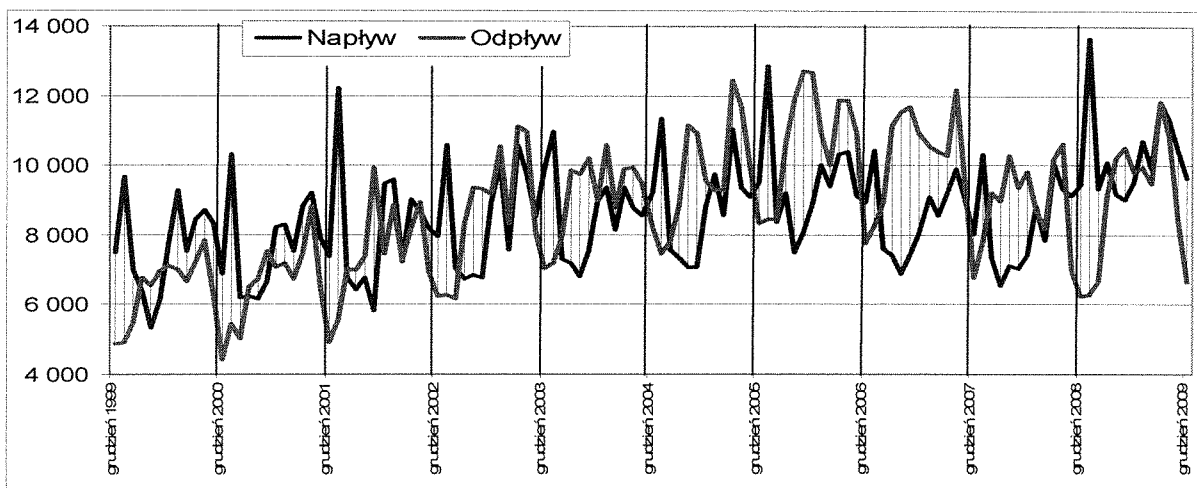
Wykres 9. Liczba bezrobotnych w latach 2000-2009 w województwie lubuskim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy, zawartych w bieżącej sprawozdawczości statystyki publicznej.

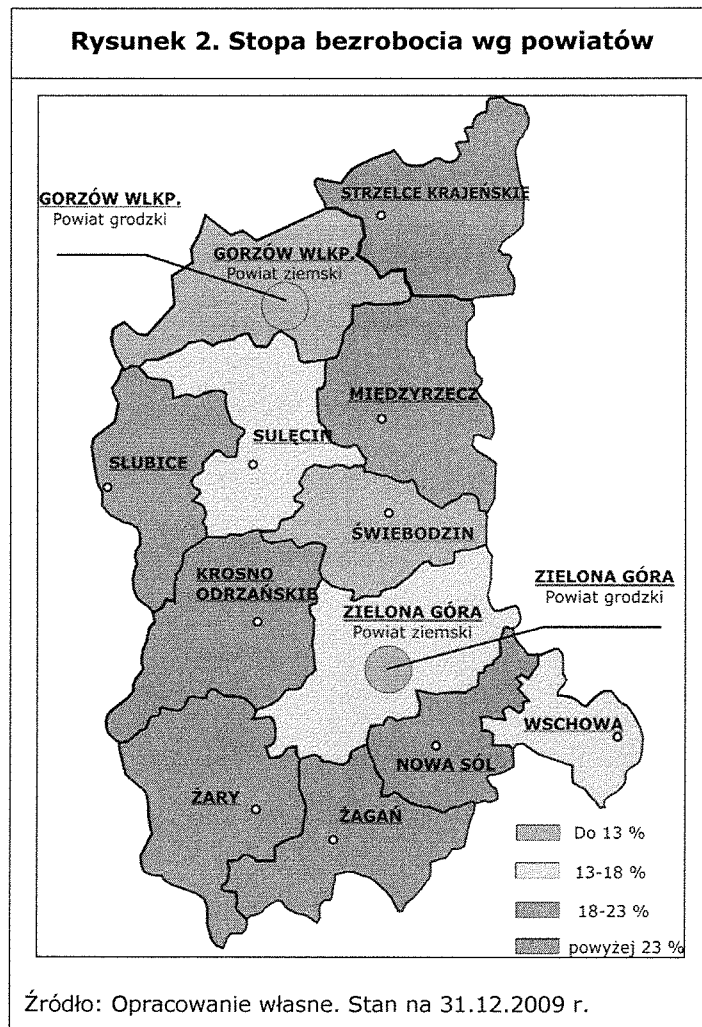
Zarówno napływ do bezrobocia, jak i odpływ z bezrobocia charakteryzują się wysokim stopniem sezonowości. W okresie jesienno-zimowym rośnie skala nowych rejestracji, zaś w okresie wiosenno-letnim – skala wyrejestrowań.

Wykres 10. Miesięczna skala napływu do bezrobocia i odpływu z bezrobocia w latach 2000-2009 w województwie lubuskim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy, zawartych w bieżącej sprawozdawczości statystyki publicznej.

¹⁹ Warto odnotować, że najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w styczniu 2004 roku i kształtowała się na poziomie 28,2%.



W 2009 roku najniższa stopa bezrobocia była w powiatach: gorzowskim grodzkim, zielonogórskim grodzkim oraz świebodzińskim. Najwyższą skalę bezrobocia odnotowano dla powiatów: krośnieńskiego, nowosolskiego, strzelecko-drezdeneckiego oraz żagańskiego.

4.2. Struktura bezrobotnych wg płci, miejsca zamieszkania i wieku

Według stanu na dzień 31 grudnia 2000 roku w rejestrach urzędów pracy znajdowały się 48.503 kobiety (stanowiły one 54,4% ogółu bezrobotnych). Na koniec 2009 roku zarejestrowanych było 31.617 kobiet, a ich udział wśród ogółu bezrobotnych był niższy niż w 2000 roku i wynosił 51,8%.

W 2000 roku w rejestrach urzędów pracy znajdowało się 35.898 mieszkańców wsi, a ich udział wśród ogółu bezrobotnych kształtował się na poziomie 40,3%. Na koniec 2009 roku liczba bezrobotnych mieszkańców wsi wynosiła 25.273 osoby, a udział procentowy – odpowiednio 41,4%.

Odsetek kobiet wśród bezrobotnych różnicuje się, biorąc pod uwagę lokalne rynki pracy. Najniższe odsetki odnotowano dla powiatów: świebodzińskiego, zielonogórskiego (grodzkiego) oraz żarskiego. Natomiast największy udział kobiet wystąpił w powiecie gorzowskim ziemskim.

Rysunek 3. Udział kobiet wśród ogółu bezrobotnych wg powiatów



Źródło: Opracowanie własne. Stan na 31.12.2009 r.

Rysunek 4. Udział mieszkańców wsi wśród ogółu bezrobotnych wg powiatów



Źródło: Opracowanie własne. Stan na 31.12.2009 r.

W przypadku mieszkańców wsi sytuacja na rynku pracy różnicuje się biorąc pod uwagę powiaty. Największy udział mieszkańców wsi w strukturze bezrobotnych był w powiatach: gorzowskim ziemskim, świebodzińskim i zielonogórskim ziemskim. Najniższy, nie uwzględniając miast wojewódzkich, odnotowano dla powiatów: nowosolskiego, słubickiego, żagańskiego i żarskiego.

Tabela 14. Struktura bezrobotnych według wieku na koniec 2000 i 2009 roku

wiek	Liczba bezrobotnych		Udział procentowy	
	2000	2009	2000	2009
18-24 lata	25 340	12 450	28,4%	20,4%
25-34 lata	22 423	17 454	25,2%	28,6%
35-44 lata	23 553	10 933	26,4%	17,9%
45-54 lata	16 810	14 337	18,9%	23,5%
55 i więcej	1 013	5 888	1,1%	9,6%
Razem	89 139	61 062	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy, zawartych w bieżącej sprawozdawczości statystyki publicznej.

Największe zmiany odnotowano w przypadku struktury bezrobotnych według wieku. Jedną z przyczyn były zmiany demograficzne, jakie dokonały się w latach 2000-2009, a przede wszystkim wejście na rynek pracy wyżu demograficznego z początku lat 80-tych XX wieku.

Rysunek 5. Udział osób do 25 roku życia wśród ogółu bezrobotnych wg powiatów



Źródło: Opracowanie własne. Stan na 31.12.2009 r.

Rysunek 6. Udział osób powyżej 50 roku życia wśród ogółu bezrobotnych wg powiatów



Źródło: Opracowanie własne. Stan na 31.12.2009 r.

W 2000 roku największy udział wśród ogółu bezrobotnych odnotowano w grupie wiekowej do 25 roku życia i wynosił on 28,4%. Wartość ta systematycznie zmniejszała się. Na koniec 2009 roku kształtowała się na poziomie 20,4%. Równocześnie odnotowano wzrost odsetka osób w wieku powyżej 45 roku życia (z 20,0% w 2000 roku do 33,1% na koniec 2009 roku).

Wystąpiło równocześnie istotne zróżnicowanie sytuacji poszczególnych grup wiekowych, biorąc pod uwagę powiat. I tak największe odsetki osób młodych do 25 roku życia odnotowano w powiatach: świebodzińskim i wschowskim. Najniższy udział osób młodych wśród bezrobotnych był w powiecie zielonogórskim grodzkim. W przypadku osób powyżej 50 roku życia najniższe odsetki wśród ogółu bezrobotnych były w powiatach: krosnieńskim, żagańskim i żarskim. Największe udziały przedstawicieli tej kategorii bezrobotnych wystąpiły w powiatach: gorzowskim grodzkim i zielonogórskim grodzkim.

4.3. Struktura bezrobotnych wg wykształcenia, stażu pracy i zawodu

W latach 2000-2009 nastąpiły zmiany w strukturze bezrobotnych według wykształcenia. Wyraźnie wzrósł odsetek osób z wykształceniem wyższym (z 1,9% na koniec 2000 roku do 7,0% na koniec 2009 roku), policealnym i średnim zawodowym (odpowiednio z 19,6% do 21,3%) oraz średnim ogólnokształcącym (odpowiednio z 5,6% do 9,4%). Równocześnie odnotowano spadek udziału osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (spadek z 38,5% na koniec 2000 roku do 30,7% na koniec 2009 roku) oraz gimnazjalnym i poniżej (odpowiednio spadek z 34,5% do 31,6%).

Jedną z przyczyn tego stanu rzeczy są ogólne zmiany w strukturze osób aktywnych zawodowo.²⁰

Tabela 15. Struktura bezrobotnych według wykształcenia na koniec 2000 i 2009 roku

wykształcenie	Liczba bezrobotnych		Udział procentowy	
	2000	2009	2000	2009
wyższe	1 676	4 262	1,9%	7,0%
policealne i średnie zawodowe	17 479	13 019	19,6%	21,3%
średnie ogólnokształcące	4 979	5 741	5,6%	9,4%
zasadnicze zawodowe	34 279	18 752	38,5%	30,7%
gimnazjalne i poniżej	30 726	19 288	34,5%	31,6%
Razem	89 139	61 062	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy, zawartych w bieżącej sprawozdawczości statystyki publicznej.

Tabela 16. Struktura bezrobotnych według stażu pracy na koniec 2000 i 2009 roku

staż pracy	Liczba bezrobotnych		Udział procentowy	
	2000	2009	2000	2009
do 1 roku	13 892	7 941	15,6%	13,0%
1-5 lat	13 594	12 823	15,3%	21,0%
5-10 lat	11 755	8 255	13,2%	13,5%
10-20 lat	19 301	10 259	21,7%	16,8%
20-30 lat	11 896	7 990	13,3%	13,1%
30 i więcej	785	2 219	0,9%	3,6%
bez stażu	17 916	11 575	20,1%	19,0%
Razem	89 139	61 062	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy, zawartych w bieżącej sprawozdawczości statystyki publicznej.

Na koniec 2000 roku największy udział procentowy wystąpił dla osób posiadających staż od 10 do 20 lat pracy (wynosił 21,7%), natomiast na koniec 2009 roku – dla osób o stażu od 1 do 5 lat pracy (odpowiednio 21,0%). Warto odnotować, iż w latach 2000-2009 nastąpił spadek odsetka osób posiadających krótki staż pracy²¹ (spadek z 35,7% na koniec 2000 roku do 32,0% na koniec 2009 roku).

W latach 2000-2009 nastąpiły zmiany w strukturze bezrobotnych według zawodu.²² Wśród bezrobotnych odnotowano wzrost odsetka osób posiadających zawód w grupie wielkiej specjalności (wzrost z 2,2% na koniec 2000 roku do 5,9% na koniec 2009 roku) oraz technicy i inny średni personel (wzrost odpowiednio z 6,8% do 12,2%). Równocześnie wystąpił spadek odsetka w grupach wielkich: pracownicy biurowi (spadek z 7,3% na koniec 2000 roku do 3,5% na koniec 2009 roku); pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (odpowiednio spadek z 15,8% do 12,9%); rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (odpowiednio spadek z 3,7% do 2,8%); robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (odpowiednio spadek z 29,7% do 27,0%); operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (spadek z 7,6% do 5,6%) oraz pracownicy przy pracach prostych (spadek z 15,6% do 9,9%). Warto nadmienić, iż w omawianym

²⁰ Patrz rozdział 3.3. W latach 2000-2009 odnotowano m.in. wzrost odsetka osób pracujących z wykształceniem wyższym (z 15,4% na koniec 2000 roku do 21,7% na koniec 2009 roku).

²¹ Poniżej 1 roku, w tym bez stażu pracy.

²² W latach 2000-2009 dokonano kilku zmian zarówno w klasyfikacji zawodów na potrzeby sprawozdawczości rynku pracy, jak również zasad, trybu i zakresu sprawozdawczości publicznej. Stąd dokonane porównanie ma wyłącznie charakter przybliżony. W porównaniu pominięto grupę siły zbrojnej. W analizie skoncentrowano się na wielkich grupach zawodów. Szczegółowe analizy w tym zakresie dostępne są w rokrocznie publikowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy rankingach zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubuskim.

okresie dokonał się wyraźny wzrost osób nie posiadających żadnego zawodu (wzrost z 11,0% na koniec 2000 roku do 19,9% na koniec 2009 roku).

Tabela 17. Struktura bezrobotnych według wielkich grup zawodów na koniec 2000 i 2009 roku

wielkie grupy zawodów	Liczba bezrobotnych		Udział procentowy	
	2000	2009	2000	2009
wyżsi urzędnicy i kierownicy	237	196	0,3%	0,3%
specjaliści	1 992	3 603	2,2%	5,9%
technicy i inny średni personel	6 083	7 418	6,8%	12,2%
pracownicy biurowi	6 494	2 134	7,3%	3,5%
pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	14 062	7 849	15,8%	12,9%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	3 280	1 737	3,7%	2,8%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	26 496	16 464	29,7%	27,0%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	6 790	3 420	7,6%	5,6%
pracownicy przy pracach prostych	13 933	6 015	15,6%	9,9%
bez zawodu	9 772	12 145	11,0%	19,9%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy, zawartych w bieżącej sprawozdawczości statystyki publicznej.

Tabela 18. Struktura ofert pracy według wielkich grup zawodów na koniec 2000 i 2009 roku

wielkie grupy zawodów	Liczba ofert pracy		Udział procentowy	
	2000	2009	2000	2009
wyżsi urzędnicy i kierownicy	94	124	0,4%	0,3%
specjaliści	625	1 514	2,6%	3,4%
technicy i inny średni personel	1 721	3 709	7,1%	8,4%
pracownicy biurowi	2 925	4 310	12,0%	9,8%
pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	3 451	4 716	14,2%	10,7%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	645	664	2,6%	1,5%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	6 239	5 219	25,6%	11,8%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2 456	2 186	10,1%	5,0%
pracownicy przy pracach prostych	5 827	20 924	23,9%	47,4%
bez zawodu	386	790	1,6%	1,8%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy, zawartych w bieżącej sprawozdawczości statystyki publicznej.

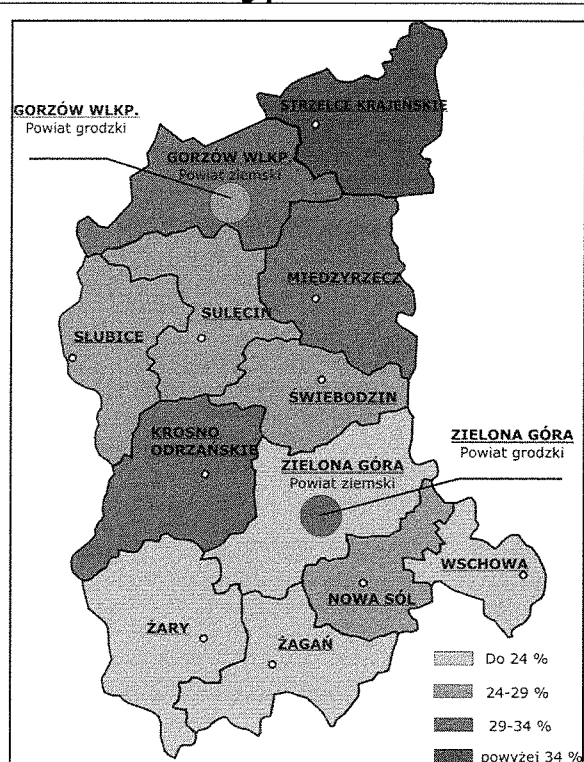
Analizując strukturę bezrobotnych według zawodów warto odnieść się do ofert pracy zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy. Z porównania danych wynika, iż w latach 2000-2009 nastąpiły zmiany w zgłaszanych do publicznych służb zatrudnienia zapotrzebowaniu na pracowników. I tak w analizowanym okresie nastąpił wzrost liczby ofert pracy w przypadku większości wielkich grup zawodowych. Największą dynamikę wzrostu odnotowano dla pracowników przy pracach prostych (wzrost z 5.827 ofert na koniec 2000 roku do 20.924 ofert na koniec 2009 roku, tj. o 259,1%); specjalistów (wzrost odpowiednio z 625 do 1.514, tj. o 142,2%); techników i innego średniego personelu (wzrost odpowiednio z 1.721 do 3.709, tj. o 115,5%). Warto odnotować, że wzrost ofert pracy odnotowano również dla pracowników bez zawodu (wzrost z 386 ofert na koniec 2000 roku do 790 ofert na koniec 2009 roku, tj. o 104,7%). Spadek liczby ofert pracy wystąpił dla grupy wielkiej robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (spadek z 6.239 ofert na koniec 2000 roku do 5.219 ofert na koniec 2009 roku, tj. o 16,3%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (odpowiednio spadek z 2.456 do 2.186, tj. o 11,0%).

Już wstępne zestawienie struktury bezrobotnych i ofert pracy wskazuje na istnienie wyraźnej dysproporcji w zakresie kwalifikacji osób poszukujących pracy i potrzeb pracodawców. Od 2005 roku w publicznych służbach zatrudnienia prowadzone jest

badanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych na rynku pracy.²³ Podczas gdy w pierwszych badaniach udział zawodów deficytowych był minimalny i kształtował się na poziomie ułamków procenta, to na koniec 2009 roku wyniósł on 14,6% wśród ogółu analizowanych zawodów.²⁴ Powyższe wskazuje na dalsze utrzymywanie się niedopasowania kwalifikacji kadr do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

Warto w tym miejscu wskazać, że wśród ogółu bezrobotnych, zarejestrowanych na koniec 2009 roku, znajdowało się 17.102 osoby bez kwalifikacji (tj. 28,0% ogółu) oraz 14.563 osoby bez doświadczenia zawodowego (tj. 23,8% ogółu).²⁵

Rysunek 7. Odsetek osób bez kwalifikacji zawodowych wśród ogółu bezrobotnych wg powiatów



Źródło: Opracowanie własne. Stan na 31.12.2009 r.

Rysunek 8. Odsetek osób bez doświadczenia zawodowego wśród ogółu bezrobotnych wg powiatów



Źródło: Opracowanie własne. Stan na 31.12.2009 r.

Struktura obu kategorii bezrobotnych jest istotnie zróżnicowana terytorialnie. I tak największy odsetek osób bez kwalifikacji zawodowych odnotowano dla powiatu strzelecko-drezdeneckiego, zaś najniższy – odpowiednio dla powiatów: wschowskiego, zielonogórskiego ziemskiego, żagańskiego i żarskiego. W przypadku osób bez doświadczenia zawodowego największy udział tej kategorii bezrobotnych

²³ Badanie realizowane jest na wszystkich szczeblach publicznych służb zatrudnienia (powiat, województwo, kraj) w oparciu o jednolitą metodologię, opracowaną i przekazaną do stosowania przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Badanie realizowane jest w oparciu o sprawozdawczość publicznych służb zatrudnienia w ramach publicznej sprawozdawczości statystycznej (program badań statystycznych statystyki publicznej uchwalany rokrocznie przez Radę Ministrów). Badanie uzupełniane jest o dane pozyskiwane z innych źródeł (popyt na pracę – Główny Urząd Statystyczny, absolwenci – System Informacji Oświatowej).

²⁴ W 2009 roku odnotowano 203 zawody deficytowe, 61 – zawodów zrównoważonych i 1.129 zawodów nadwyżkowych. Za zawód deficytowy uznaje się zawód w którym występuje nadwyżka ofert pracy nad liczbą bezrobotnych, zawód nadwyżkowy – gdzie występuje nadwyżka liczby bezrobotnych nad liczbą ofert pracy, zaś zrównoważony – gdzie występuje swoista równowaga liczby ofert pracy i liczby bezrobotnych.

²⁵ Dane nie można porównać do stanu wyjściowego, tj. 2000 roku. Informacje na temat osób bez kwalifikacji zawodowych pozyskiwane są od 2004 roku, zaś o osobach bez doświadczenia zawodowego – odpowiednio od 2008 roku.

wśród ogółu osób zarejestrowanych w lubuskich urzędach pracy wystąpił w powiatach: świebodzińskim, zielonogórskim ziemskim i zielonogórskim grodzkim. Najmniejszy odsetek osób bez doświadczenia był w powiatach: gorzowskim grodzkim, słubickim, strzelecko-drezdeneckim, sulęcińskim oraz wschowskim.

4.4. Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy

Skala długotrwałego bezrobocia zmniejszyła się. W roku 2009 w porównaniu do roku 2000 odnotowano zmniejszenie udziału osób przebywających bez pracy powyżej 12 miesięcy. Udział osób w tej kategorii zmniejszył się z poziomu 41,7% na koniec 2000 roku do 21,3% na koniec 2009 roku.

Tabela 19. Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy na koniec 2000 i 2009 roku

Czas pozostawania bez pracy	Liczba bezrobotnych		Udział procentowy	
	2000	2009	2000	2009
do 1 miesiąca	6 185	7 438	6,9%	12,2%
1-3 miesiące	13 949	15 506	15,6%	25,4%
3-6 miesięcy	14 964	12 503	16,8%	20,5%
6-12 miesięcy	16 882	12 629	18,9%	20,7%
12-24 miesiące	20 435	7 490	22,9%	12,3%
pow. 24 miesięcy	16 724	5 496	18,8%	9,0%
Razem	89 139	61 062	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z powiatowych urzędów pracy, zawartych w bieżącej sprawozdawczości statystyki publicznej.



Od 2004 roku funkcjonuje nowa definicja osoby długotrwale bezrobotnej (osoba znajdująca się bez pracy łącznie 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat). Zgodnie z nią wśród ogółu bezrobotnych 23.101 osób było długotrwale bezrobotnymi (tj. 37,8% ogółu).

Sytuacja osób długotrwale bezrobotnych różnicuje się terytorialnie. I tak najmniejszy udział tej kategorii bezrobotnych odnotowano w powiatach: gorzowskim, grodzkim i sulęcińskim. Największy odsetek wystąpił zaś w powiatach: krośnieńskim, nowosolskim, strzelecko-drezdeneckim i żagańskim.

4.5. Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy

Zgodnie z danymi ze spisu powszechnego liczba osób niepełnosprawnych w województwie lubuskim wynosiła 176.373, z tego niepełnosprawni prawnie – odpowiednio 151.727. W latach 2000-2009 liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy zmniejszyła się z 99.924 osób w 2000 roku do 45.579 osób w 2009 roku (spadek o 54,4%).²⁶ Szacuje się, że przeciętna, ogólna liczba osób niepełnosprawnych w województwie lubuskim, w oparciu o dane z 2007 roku, wynosiła ok. 74,5 tysięcy osób.²⁷ Dokładna liczba osób niepełnosprawnych będzie dostępna po uzyskaniu informacji z planowanego na 2011 rok spisu powszechnego.

W latach 2008-2009 WYG International przeprowadził kompleksowe badanie problemu barier i możliwości aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. We wnioskach wskazano, że system wspierania osób niepełnosprawnych jest bardzo rozproszony. Rozproszenie instytucjonalne przekłada się na rozproszenie informacji i danych o tych osobach. Jeśli przyjrzeć się tylko raportom sporządzanym na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, można zauważyć, że każdy z nich służy osobnym celom poszczególnych instytucji. Jednocześnie wszystkie instytucje systemu wsparcia dysponują stworzonymi specjalnie na ich potrzeby systemami informatycznymi i tworzonymi w oparciu o nie bazami danych. Wśród barier integracji społecznej i zawodowej wymienia się między innymi: (a) problem języka orzecznictwa w ramach systemów ubezpieczeń społecznych; (b) problem podjęcia pracy „dla osób niepełnosprawnych”; (c) przywileje niepełnosprawnych pracowników jako bariera zatrudnienia; (d) ryzyko zawieszenia renty w przypadku podjęcia zatrudnienia; (e) prawne bariery dostępu do aktywizacji zawodowej; (f) brak informacji o systemach orzecznictwa; (g) niewystarczająca, oparta na stereotypach, wiedza osób niepełnosprawnych o rynku pracy; (h) niedostatki kompetencji potrzebnych na rynku pracy; (i) znaczenie wsparcia ze strony otoczenia osoby niepełnosprawnej (w tym rodziny i znajomych).²⁸

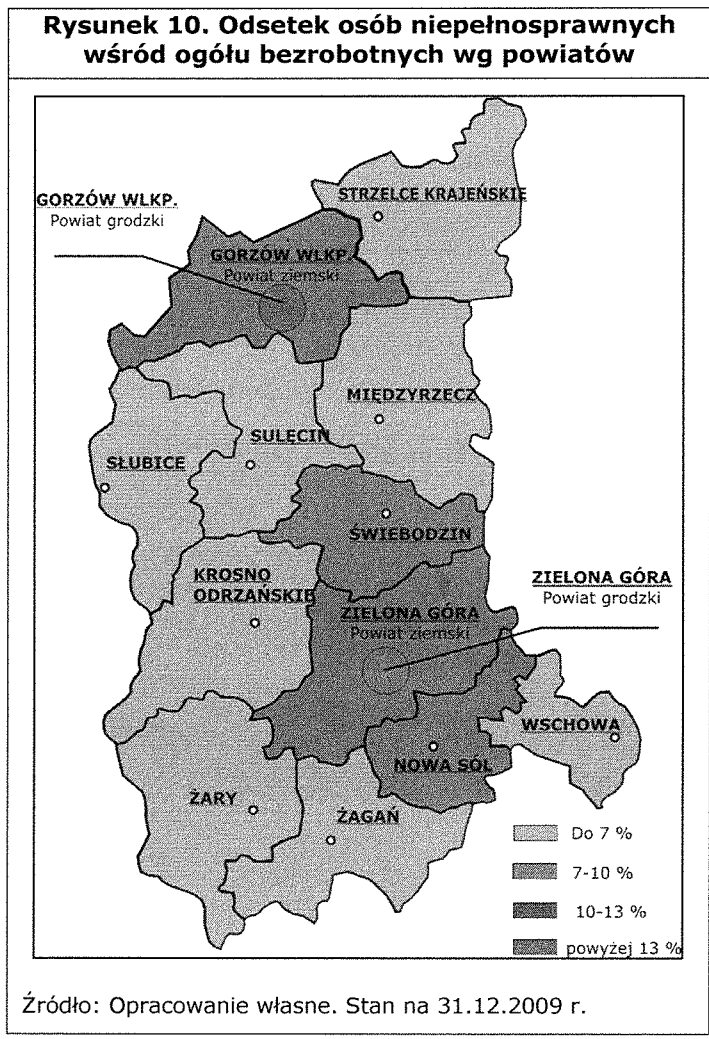
W rejestrach urzędów pracy na koniec 2000 roku znajdowało się 1.146 osób niepełnosprawnych, które stanowiły 1,3% ogółu bezrobotnych. Ich liczba systematycznie wzrastała i na koniec 2009 roku wyniosła 4.313, a udział procentowy – 7,1%. Powyższe warto jednak odnieść do generalnej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Zgodnie z danymi GUS wskaźnik zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych wynosił w 2000 roku 19,3% i był niższy niż w kraju, gdzie

²⁶ Źródło: Bank Danych Regionalnych. GUS – www.stat.gov.pl. Dane, dotyczące liczby osób pobierających renty z tytułu niepełnosprawności obejmują osoby spoza KRUS.

²⁷ Łukasz Kutyló, Adriana Niedoszevska, Piotr Stronkowski, Małgorzata Zub: Bariery i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie lubuskim. WYG International, Warszawa 2009, s.40. Autorzy zastrzegają, że liczba ta może być zaniżona, ze względu na fakt, że część osób niepełnosprawnych, posiadających orzeczenie, nie pobiera renty z tytułu niezdolności do pracy.

²⁸ Źródło: Łukasz Kutyló, Adriana Niedoszevska, Piotr Stronkowski, Małgorzata Zub: Bariery i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie lubuskim. WYG International, Warszawa 2009, s.148-152.

kształtował się na poziomie 20,8%. W 2009 roku odnotowano wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia do poziomu 23,0%, która była wyższa niż w kraju (odpowiednio 20,0%).



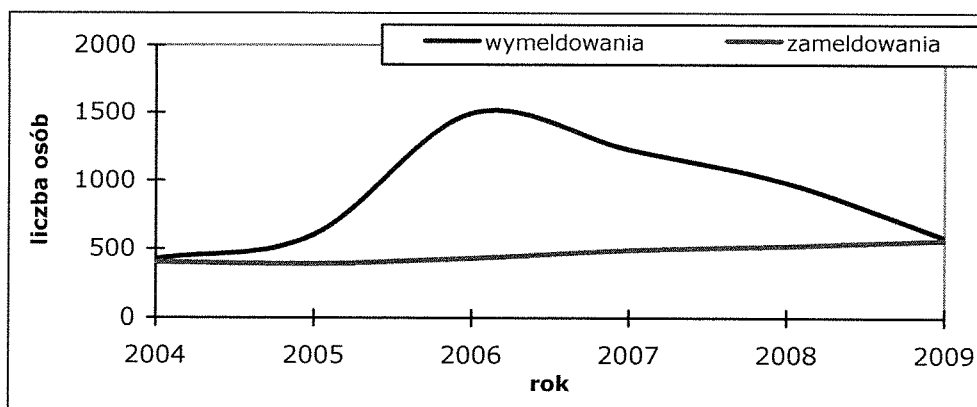
Odsetek osób niepełnosprawnych różnicuje się, biorąc pod uwagę powiat. I tak największy odsetek tej kategorii bezrobotnych odnotowano w powiecie gorzowskim grodzkim, zaś najmniejszy w powiatach: krośnieńskim, międzyrzeckim, ślubickim, strzelecko-drezdeneckim, sulęcińskim, wschowskim, żagańskim i żarskim.

5. Migracje zarobkowe

Problematyka migracji zarobkowych jest trudna do zdiagnozowania, szczególnie po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej, kiedy to szereg państw otworzyło rynek pracy dla obywateli Polski.

Dane, dotyczące obowiązku meldunkowego wskazują, że największa fala migracji za granicę była w roku 2006. Od tego roku następuje stopniowe zmniejszanie liczby osób wyjeżdżających za granicę.

Wiele osób decyduje się wyłącznie na wyjazd czasowy. Trudno oszacować skalę tego zjawiska. Warto jednak wskazać, że liczba osób czasowo nieobecna w miejscu stałego zameldowania wyniosła w 2009 roku 23.194 osoby, czyli o 1.685 więcej niż w 2000 roku (tj. więcej o 7,8%).

Wykres 11. Migracje na pobyt stały zagraniczne

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z GUS.

Według badania „Diagnoza społeczna 2009” 10,5% badanych Lubuszan zamierza w ciągu następnych dwóch lat wyjechać za granicę, aby tam pracować. Głównym wskazywanym kierunkiem migracji były: Niemcy (40,7% ankietowanych deklarujących wyjazd), Holandia (odpowiednio 23,7%), Wielka Brytania (8,5%), Włochy (6,8%) oraz Stany Zjednoczone (6,8%). Większość chce wyjechać na okres do roku (41,1% deklarujących wyjazd), przy czym istnieje znaczna grupa niezdecydowanych (44,6%).²⁹

Analizując kwestie migracji warto wskazać na przyjazdy w celach zarobkowych cudzoziemców na teren województwa lubuskiego. W 2000 roku wydano 703 cudzoziemcom zgody na pracę, zaś w 2009 roku wydano 1.528 pozwoleń na pracę.

6. Praca nierejestrowana

Skala pracy nierejestrowanej, tzw. „szarej strefy”, jest trudna do oszacowania, szczególnie na poziomie regionów. W 2007 roku na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej zrealizowano badania tej problematyki.³⁰ Biorąc pod uwagę uzyskane wyniki, jak również fakt, że część respondentów nie przyznawała się do pracy nierejestrowanej, można szacować że w 2007 r. zatrudnienie nierejestrowane w Polsce wynosiło około 10% wszystkich pracujących.

Największa część pracowników nierejestrowanych była zatrudniana w gospodarstwach domowych – dominowały tu prace porządkowe (sprzątanie) i opiekuńcze (dzieci, osoby starsze), a także korepetycje. Zatrudnienie w firmach dotyczyło głównie budownictwa, gastronomii, hotelarstwa. Specyficzny, a istotny z tej perspektywy obszar zatrudnienia, to gospodarstwa rolne.

Przyczyny wchodzenia w „szarą strefę” są bardzo złożone. Występuje tu splot czynników czysto ekonomicznych i socjologicznych. Wpływ czynników socjologicznych jest znaczący. Przeprowadzone badania wskazują bowiem, że duża część osób pracujących w „szarej strefie” wybrałaby pracę nierejestrowaną, nawet gdyby także miała możliwość wyboru pracy rejestrowanej. Wolą żyć w sferze więzi nieformalnych niż sformalizowanych. W przypadku czynników ekonomicznych najważniejszym powodem był brak możliwości znalezienia pracy rejestrowanej,

²⁹ Diagnoza społeczna 2009 – Warunki i jakość życia Polaków (Załącznik 2), pod red. Janusza Czapińskiego i Tomasza Panek. Warszawa 2009, s.160-164.

³⁰ Więcej w: Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce, pod red. Marek Bednarski, Elżbieta Kryńska, Krzysztof Pater i Mateusz Walewski. MPiPS, Warszawa 2008.

spełniającej oczekiwania zatrudnionego. Częściowo było to spowodowane ograniczoną mobilnością osób zainteresowanych podjęciem pracy. Inne czynniki, najczęściej wymieniane przez badanych, zwiększające dochód netto osób wykonujących pracę nierejestrowaną to niewystarczające dochody z zasiłków oraz możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia bez rejestracji.

Badania wskazują też, że korzyści z rejestracji zatrudnienia – świadczenia socjalne, ochrona pracy, wysokość przyszłej emerytury są odsunięte w czasie i przez to dla zatrudniających się w „szarej strefie” mniej istotne. Co więcej, wielu w ogóle nie postrzegało potrzeby rejestracji i nie widziało niewłaściwości tego postępowania. Podjęcie pracy nierejestrowanej, nawet z intencją szybkiego zamienienia jej na oficjalną, działa jednak często jak swoista pułapka. Im dłużej się w ten sposób pracuje, tym trudniej przejść do pracy legalnej (brak stażu, kwalifikacji, uprawnień), a jednocześnie rynek nierejestrowany jawi się jako przejrzysty, a praca na nim jako rzecz normalna. Brak ubezpieczenia zdrowotnego przy wykonywaniu pracy nierejestrowanej mógłby być teoretycznie istotnym czynnikiem ryzyka, zwiększającym skłonność do pracy rejestrowanej. Badania pokazały jednak, że osoby wykonujące pracę nierejestrowaną nie mają problemu z zapewnieniem sobie ochrony zdrowotnej.

II. PROGNOZA TRENDÓW ROZWOJOWYCH

W okresie kolejnej dekady, tj. w latach 2011-2020 przewiduje się, że wystąpią następujące trendy rozwojowe:

- zmiany demograficzne, skutkujące obniżeniem liczby osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, przy jednoczesnym wzroście liczebności populacji w wieku poprodukcyjnym, co skutkować może zmniejszeniem liczby osób aktywnych zawodowo;
- kontynuowany będzie proces globalizacji rynków,
- nastąpi dalszy rozwój gospodarki opartej na wiedzy, co silnie związane będzie z wprowadzaniem w firmach różnego typu innowacji (produktowych, procesowych, marketingowych i organizacyjnych).

Prognozy stanu ludności opracowane przez Główny Urząd Statystyczny dla województwa lubuskiego do roku 2035 przewidują po okresowym wzroście (do 2015 r.), spadek liczebności populacji. W 2020 r. stan zaludnienia województwa zmniejszy się (o 1,3 tys.) i osiągnie poziom 1007,6 tys. osób. Dalszej zmianie ulegnie struktura wieku ludności.

Tabela 20. Prognoza ludności w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym do 2030 roku

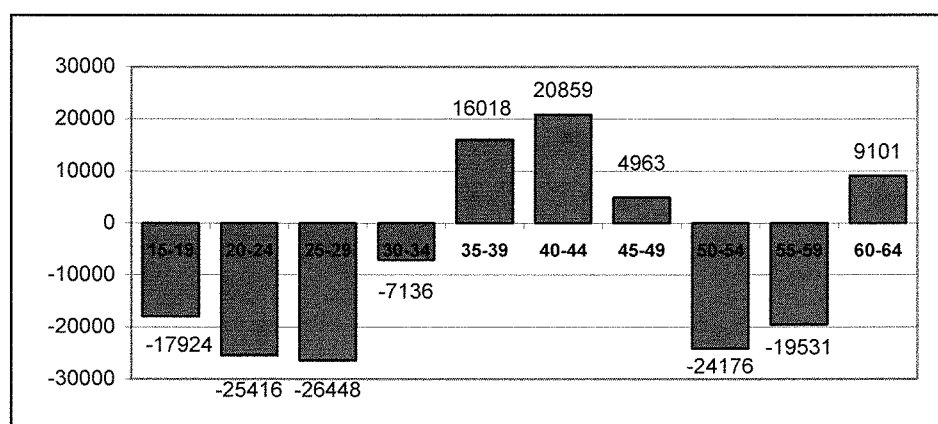
WYSZCZEGÓLNIENIE	2010	2020	2030
	w tys.		
OGÓŁEM	1009,7	1007,6	983,6
mężczyźni	489,1	487,3	474,9
kobiety	520,6	520,3	508,7
Miasta	640,2	629,5	608,6
Wieś	369,5	378,1	375,0
W wieku przedprodukcyjnym	193,1	190,5	169,7
mężczyźni	99,0	98,0	87,4
kobiety	94,1	92,5	82,3
Miasta	115,0	115,6	103,5
Wieś	78,1	74,9	66,2
W wieku produkcyjnym	663,5	597,7	566,4
mężczyźni	346,7	317,4	298,3
kobiety	316,7	280,3	268,1
Miasta	422,0	365,2	343,3
Wieś	241,4	232,5	223,1
W wieku poprodukcyjnym	153,1	219,4	247,5
mężczyźni	43,3	71,9	89,2
kobiety	109,8	147,5	158,3
Miasta	103,1	148,7	161,8
Wieś	50,0	70,7	85,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze.

Prognozy demograficzne i oparte na nich różnego rodzaju analizy społeczno-gospodarcze, wyraźnie wskazują, że w okresie kolejnych 10 lat nastąpi zmniejszenie liczebności populacji osób w wieku produkcyjnym. Przewiduje się, że w latach 2010-2020 ich liczba zmniejszy się z 663,5 tys. w 2010 r. do 597,8 tys. w 2020 r. (o 9,9%), w tym szczególnie w wieku mobilnym zawodowo (o 7,6%). Udział osób w wieku mobilności zawodowej będzie kształtował się na poziomie 63,0% w 2020 r. Coraz liczniejsze roczniki wyżu demograficznego z lat 50-tych będą wchodzić

w aktualnie ustalony wiek emerytalny (60 lat dla kobiet i 65 – dla mężczyzn). Sukcesywnie będzie rosła liczba osób w wieku poprodukcyjnym (15,2% w 2010 r., 18,5% w 2015 r. i 21,8 % w 2020 r.), podczas gdy liczba osób w wieku przedprodukcyjnym pozostanie na relatywnie stałym poziomie (ok.19 %).W wyniku przyszłych zmian demograficznych zmniejszy się i „zestarzeje” zbiorowość aktywnych ekonomicznie ludzi oraz wzrośnie ludność w wieku emerytalnym. Przy dotychczasowych tendencjach występujących na rynku, tj. stosunkowo wczesnej dezaktywacji osób w wieku powyżej 50 roku życia, nastąpi znaczny ubytek potencjału, którego nie zrekompensuje wchodzenie na rynek kolejnych roczników osób młodych (będą mniej liczne).

**Wykres 12. Zmiana stanu grup wieku w 2020 r.
(wzrost/spadek w stosunku do 2010 r.)**



Źródło: Obliczenia na podstawie: Prognozy ludności na lata 2008-2035. GUS, Warszawa 2008.

Szacuje się, że w 2020 roku liczba ludności w wieku 15-19 lat będzie o 26,3% mniejsza niż w roku 2009, zaś w wieku 20-24 lata – odpowiednio o 31,6% mniej. Powyższe może skutkować powstaniem w stosunkowo bliskiej perspektywie (do 2015 roku) istotnych braków pracowników. Skutkiem przewidywanych zmian będzie znaczne zwiększenie obciążenia demograficznego społeczeństwa, wyrażonego wzrostem liczby osób w wieku nieprodukcyjnym (tj. dzieci i młodzieży do lat 18 oraz osób w wieku emerytalnym, czyli kobiet w wieku 60 lat i więcej oraz mężczyzn w wieku 65 lat i więcej) przypadających na osoby w wieku produkcyjnym. Według prognozy współczynnik obciążenia demograficznego, wzrośnie z aktualnego poziomu – 52 osób na 100 osób w wieku produkcyjnym, następnie będzie sukcesywnie wzrastał, do poziomu 68 w 2020 r., a w 2035 r. – 74 osób. Równocześnie wskazane trendy w grupie wiekowej 15-24 lata będą skutkować w sferze edukacji szkolnej. Liczba uczniów będzie ulegać zmniejszeniu. Mogą wystąpić czasowe i terytorialnie ograniczone napięcia w zakresie utrzymywania dotychczasowej siatki szkół ponadgimnazjalnych. Zmiany demograficzne będą mocno oddziaływać na procesy dostosowawcze w szkolnictwie zawodowym. Przy czym w ogólnym bilansie mogą okazać się korzystne dla perspektyw rozwoju gospodarczego regionu (w postaci większej skłonności do dostosowania oferty kształcenia, czy też większej skłonności szkół i pracodawców w podejmowaniu obopólnie korzystnej współpracy w kształceniu zawodowym uczniów). Zmiany demograficzne będą odczuwane również w kształceniu na poziomie wyższym (wystąpi mniejsza liczba ubiegających się o studia, mniejsza liczba studentów oraz większa konkurencja większych i ugruntowanych szkół wyższych z innych regionów, odczuwających podobne problemy rekrutacyjne). Czynniki demograficzne w kolejnej dekadzie może mieć najistotniejszy wpływ na rozwój sytuacji na lubuskim rynku pracy.

Ważnym elementem mogącym wpływać na dalsze kształtowanie sytuacji na lubuskim rynku pracy jest globalizacja. Jej skutki mogą mieć pozytywny wymiar, poprzez zwiększenie możliwości rozwoju gospodarczego, a tym samym zwiększenia zapotrzebowania na pracę. Mogą jednak rodzić pewne ryzyko, które zasadne jest uwzględnić w toku prognozowania trendów rozwojowych.

Perspektywy rozwoju gospodarczego województwa lubuskiego wydają się ugruntowane. Sprawdzianem stanu gospodarki był okres kryzysu ogólnoswiatowego, którego największe nasilenie było w latach 2008-2009. W tym czasie firmy lubuskie stosunkowo szybko dostosowały się do zmienionej sytuacji makroekonomicznej, a nawet wykorzystywały ten moment do dalszego rozwoju. W okresie tym odnotowano wzrost produkcji sprzedanej przemysłu, wzrost wydajności, wzrost liczby pracujących oraz wzrost wynagrodzeń. Dynamika wzrostu produkcji sprzedanej była największa w skali całego kraju. Dobre doświadczenia z tego okresu należy kontynuować. Niemniej jednak, biorąc pod uwagę postępującą globalizację gospodarki ogólnoswiatowej, należy brać pod uwagę możliwość wystąpienia kolejnych szoków zewnętrznych, których nie będzie można przewidzieć z odpowiednim wyprzedzeniem czasowym. Współczesne rynki finansowe są ze sobą połączone. Problemy na rynkach lokalnych mogą się z łatwością przenosić i nabierać charakteru regionalnego lub globalnego.³¹ Przykładem może być analiza wzajemnych relacji i powiązań kryzysów z przełomu wieków. Wystąpienie kryzysu azjatyckiego (1997-1998), kryzysu rosyjskiego (1997-1998), czy też kryzysu argentyńskiego (1999-2002) nie było możliwe do przewidzenia, a ich skutki były odczuwalne również w Polsce, a tym samym i w regionie lubuskim. Ewidentnym przykładem jest swoiste rozlanie się ostatniego kryzysu, który zainicjowany został w Stanach Zjednoczonych, a przeniósł się na pozostałe największe gospodarki światowe (Wielka Brytania, Niemcy, Francja, Japonia). Istotne znaczenie dla przyszłości będzie miało również kształtowanie się sytuacji na aktualnie najbardziej dynamicznych rynkach świata, tj. w Chinach i Indiach, które nie odczuły skutków zmniejszenia koniunktury gospodarczej, a wręcz przeciwnie potrafiły wykorzystać potencjał tkwiący w takich sytuacjach. Jak wskazuje Komisja Europejska kraje te poważnie inwestują w badania i technologie, pragnąc, aby ich przedsiębiorstwa znalazły się wyżej w łańcuchu wartości, i dążą do zdobycia lepszej pozycji w gospodarce światowej. Wszystko to wywiera presję konkurencyjną na niektóre sektory gospodarki, ale każde zagrożenie może przerodzić się w szansę: wraz z rozwojem tych krajów nowe rynki otworzą się także dla wielu firm europejskich.³² Pytania rodzi również stabilność systemu finansowego tych państw, czy też zagrożenie swego rodzaju „przeegrzaniem” ich gospodarek.

Rozwój lubuskiej gospodarki, zgodnie z założeniami polityki samorządu województwa³³ i kraju³⁴, będzie coraz silniej związany z pojęciem gospodarki inteligentnej, opartej na innowacjach. Zjawisko innowacji jest nierozłącznie związane z pojęciem zmiany, nowości, reformy czy też idei postrzeganej jako nowa. Za innowacje uważa się najróżniejsze fakty, procesy i zjawiska o charakterze technicznym, organizacyjnym, społecznym lub psychologicznym. Według Podręcznika Oslo Manual, innowacja jest to wdrożenie nowego lub istotnie ulepszanego produktu (wyrobu lub usługi), nowego lub istotnie ulepszanego procesu, nowej metody marketingu lub nowej metody organizacji w zakresie praktyk biznesowych,

³¹ Mariusz Jan Radło, Oskar Kowalewski: Wpływ globalizacji na polską gospodarkę. Materiały i Studia – Zeszyt nr 230. NBP, Warszawa, grudzień 2008, s.32.

³² Komunikat Komisji Europejskiej: Europa 2020 – strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Bruksela, 3 marca 2010 roku, s.9.

³³ Patrz: Lubuska Regionalna Strategia Innowacji 2010-2015, przyjęta przez Sejmik Województwa Lubuskiego dnia 1 lutego 2010 roku (uchwała Nr XLVI/444/2010).

³⁴ Patrz: Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego, przyjęta przez Radę Ministrów dnia 13 lipca 2010 roku.

organizacji miejsca pracy bądź relacji ze środowiskiem zewnętrznym.³⁵ Biorąc pod uwagę dalszy rozwój gospodarki opartej na wiedzy i wprowadzanie w firmach lubuskich różnego typu innowacji (produktowych, procesowych, marketingowych i organizacyjnych) wystąpić mogą dwa zjawiska, będące konsekwencją wdrażania innowacji, tj.: konieczność zmian w firmach, związanych z wdrażaną innowacją (m.in. restrukturyzacja zatrudnienia wynikająca z wdrażania innowacji procesowej poprzez wprowadzenie nowego technologicznie parku maszynowego) oraz powstanie nowych potrzeb w zakresie kwalifikacji kadr. Wprowadzanie innowacji może skutkować czasowym ograniczeniem zapotrzebowania na pracowników (np. poprzez zwiększenie skali produkcji przy dotychczasowym poziomie zatrudnienia). Jednak w dłuższej perspektywie czasowej daje możliwość wzrostu liczby pracujących. Wprowadzanie innowacji (szczególnie nowych technologii) wiąże się ze zmianą zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności zawodowe pracowników.³⁶ Równocześnie istnieje wysokie prawdopodobieństwo, iż w okresie kolejnej dekady pojawią się nowe zawody. Przykładem może być zawód mechatronika, który powstał i ugruntował swoją pozycję w okresie ostatnich 10 lat. W najbliższej dekadzie, w związku z wprowadzaniem innowacji i rozwojem gospodarki opartej na wiedzy, potrzeby rynku będą ulegać dalszym zmianom. Dynamika tego procesu jest trudna do określenia, co nierozdzielnie wiąże się z samym pojęciem innowacji.

Prognozy nie określają przyszłości, ani jej nie kształtują, wskazują jednak na możliwe scenariusze rozwoju sytuacji. W lipcu 2010 roku w Wojewódzkim Urzędzie Pracy przeprowadzono symulację rozwoju sytuacji na lubuskim rynku pracy do 2020 roku. Do przeprowadzenia symulacji wykorzystano następujące informacje: liczba ludności powyżej 15 roku życia; liczba ludności w wieku produkcyjnym; liczba ludności aktywnej zawodowo i wskaźnik aktywności zawodowej; liczba pracujących i wskaźnik zatrudnienia; liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia; prognoza ludności do 2020 roku. Dane pozyskano z niezależnego źródła jakim jest Główny Urząd Statystyczny (informacje z bieżącej sprawozdawczości, badań aktywności ekonomicznej ludności oraz prognoz demograficznych).

Dokonując symulacji starano się odpowiedzieć na dwa podstawowe pytania:

Wariant I – jak zmieni się liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia, jeżeli utrzyma się liczba miejsc pracy i dotychczasowy poziom aktywności zawodowej ludności (nastąpi swoista stabilizacja)?

Wariant II – jak zmieni się liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia, jeżeli wzrośnie liczba miejsc pracy w stopniu analogicznym do lat 2000-2009 (kontynuowany będzie dotychczasowy rozwój gospodarczy i wystąpi identyczny wzrost zapotrzebowania na pracowników³⁷) i utrzyma się dotychczasowy poziom aktywności zawodowej ludności?

Obliczenia symulacji przedstawiają poniższe tabele wynikowe.

³⁵ Innowacje i transfer technologii - Słownik pojęć, pod red. K.S.Matysiaka. PARP, Warszawa 2008, s.141-142.

³⁶ Patrz: Zmiana technologiczna na polskim rynku pracy, pod red. Macieja Bukowskiego i Juliana Zawistowskiego. MPIP, Warszawa 2008.

³⁷ W latach 2000-2009 odnotowano wzrost liczby pracujących o 111 tys. osób.

Tabela 21. Wariant I oszacowania zmian na lubuskim rynku pracy

wariant I		2009	2015	2020
założenia	liczba ludności w wieku 15 lat i więcej	891 000	852 100	845 700
	ludność w wieku produkcyjnym	664 562	665 723	626 316
	współczynnik aktywności zawodowej	55,4%	55,4%	55,4%
	pracujący (miejsca pracy)	448 000	448 000	448 000
wartości	ludność czynna zawodowo	494 000	472 433	468 884
	bezrobotni	47 000	24 433	20 884
	stopa bezrobocia	9,5%	5,2%	4,5%
zmiana w stosunku do 2009 r.	bezrobotni		-22 567	-26 116
	stopa bezrobocia		-4,3%	-5,1%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych wyjściowych GUS.

Tabela 22. Wariant II oszacowania zmian na lubuskim rynku pracy

wariant II.		2009	2015	2020
założenia	liczba ludności w wieku 15 lat i więcej	891 000	852 100	845 700
	ludność w wieku produkcyjnym	664 562	665 723	626 316
	współczynnik aktywności zawodowej	55,4%	55,4%	55,4%
	pracujący (miejsca pracy)	448 000	503 500	559 000
wartości	ludność czynna zawodowo	494 000	472 433	468 884
	bezrobotni	47 000	-31 067	-90 116
	stopa bezrobocia	9,5%	-	-
zmiana w stosunku do 2009 r.	bezrobotni		-78 067	-137 116
	stopa bezrobocia		- 9,5%	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych wyjściowych GUS.

Dokonując podsumowania, warto jeszcze raz wskazać, że symulacje dokonano w ścisłym związku z ich założeniami.³⁸ I tak stagnacja liczby miejsc pracy, wobec zmniejszania się liczby ludności i utrzymującym się wskaźniku aktywności zawodowej ludności, przyczynić się może do zmniejszenia skali bezrobocia do poziomu 5,2% w 2015 roku i 4,5% w 2020 roku. Natomiast utrzymanie dotychczasowego tempa wzrostu zapotrzebowania lubuskiej gospodarki na pracowników, przy zmniejszaniu się liczby ludności i utrzymywaniu się dotychczasowego wskaźnika aktywności

³⁸ W grudniu 2010 roku sporządzono na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy ekspertyzę nt.: „Zapisy Lubuskiej Strategii Zatrudnienia na lata 2010-2020 [projekt z września 2010 roku – przyp.red.] w zakresie poprawy zasobu miejsc pracy i zwiększenia aktywności zawodowej ludności, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów innowacyjności”. Ekspertyzę przygotowała prof. UZ dr hab. inż. Maria Fic. W ekspertyzie zawarto prognozę rozwoju sytuacji na lubuskim rynku pracy. W ekspertyzie wskazano, że: „Punktem wyjścia do sporządzenia ekspercko-modelowej prognozy rynku pracy województwa lubuskiego jest oszacowanie parametrów modelu dla liczby pracujących. W uproszczeniu, a każdy model stanowi pewne uproszczenie rzeczywistości, przyjęto, że główną determinantą kształtowania się liczby pracujących w województwie lubuskim jest kształtowanie się PKB w województwie lubuskim (im wyższe PKB, tym wyższe zatrudnienie i odwrotnie). [...] Założono, że tempo wzrostu PKB w województwie lubuskim w 2010 wyniesie 4 procent, natomiast w latach 2011-2020 będzie kształtować się na poziomie 5 procent. [...] Warto wspomnieć, że przy 5-cio procentowym wzroście PKB, średnioroczne tempo wzrostu liczby pracujących w województwie kształtuje się na poziomie ok. 2 procent”. Prognozę oparto na wyjściowych danych średniorocznych. Z prognozy wynika, że do 2015 roku powstanie dodatkowe 50 tys. miejsc pracy, zaś do 2020 roku – 97 tys. Dla porównania w wariantcie II prognozy przeprowadzonej przez WUP – do 2015 roku powstanie 55,5 tys. miejsc pracy, zaś do 2020 roku – 111,0 tys.

zawodowej, doprowadzi do powstania istotnych braków już w 2015 roku. Braków tych nie będzie można już zrekompensować spośród grona osób bezrobotnych.

Biorąc pod uwagę omówione powyżej trendy rozwojowe najbardziej prawdopodobnym jest pośredni rozwój sytuacji na lubuskim rynku pracy. Z punktu widzenia dalszych perspektyw rozwojowych województwa lubuskiego konieczne jest podjęcie skoordynowanych działań zmierzających do zwiększania aktywności zawodowej ludności. W okresie kolejnej dekady mogą wystąpić przejściowe okresy wzrostu skali bezrobocia w regionie, wynikające z większej dynamiki wzrostu aktywności zawodowej ludności niż wzrostu liczby miejsc pracy³⁹.

³⁹ Analogiczna sytuacja wystąpiła w roku 2009, kiedy to wzrost bezrobocia wynikał głównie ze wzrostu liczby osób, które powróciły na rynek pracy z bierności zawodowej.

III. CELE STRATEGICZNE I KIERUNKI INTERWENCJI

Przed określeniem wyzwań jakie stoją przed regionalną polityką rynku pracy, warto syntetycznie wymienić podstawowe problemy, jakie dookreślono w diagnozie.

W latach 2000-2009 liczba miejsc pracy wzrosła o 33%. Na koniec 2009 roku pracowało 448 tysięcy mieszkańców naszego województwa. W strukturze przedsiębiorstw nadal dominują małe i średnie przedsiębiorstwa. Stanowią 99,9% ogółu firm lubuskich. W zdecydowanej większości przedsiębiorstwa należą do sektora prywatnego (95,5% ogółu podmiotów). Gospodarka różnicuje się. Oprócz, dotychczasowych działów (produkcja artykułów spożywczych, produkcja drewna i wyrobów z drewna), na znaczeniu zyskują działy, związane z nowymi technologiami (produkcja maszyn i aparatury elektrycznej, produkcja wyrobów z metali, produkcja maszyn i urządzeń, czy też produkcja pojazdów samochodowych). Lubuska gospodarka jest elastyczna i stosunkowo szybko dostosowuje się do zmieniających się uwarunkowań makroekonomicznych. Przykładem może być wzrost produkcji sprzedanej przemysłu w okresie największego natężenia ogólnoswiatowego kryzysu ekonomicznego. Przedsiębiorstwa lubuskie rozwijają się, powstają również nowe zakłady. Zapotrzebowanie na wykwalifikowane kadry wzrasta.

W kolejnej dekadzie coraz większe znaczenie odgrywać będą innowacje i nowe technologie. W firmach lubuskich wdrażane będą innowacje produktowe, procesowe, marketingowe i organizacyjne. Pojawią się nowe możliwości rozwoju, jak również nowe potrzeby (szczególnie w zakresie kwalifikacji kadr).

Procesy demograficzne mają coraz większy wpływ na kształtowanie sytuacji na regionalnym rynku pracy. Reprezentanci wyżu demograficznego z lat 80-tych skończyli edukację i w zdecydowanej większości znajdują się już na rynku pracy. Potencjał osób w wieku produkcyjnym jest najwyższy w historii województwa. Niemniej jednak prognozy demograficzne wskazują na wchodzenie do szkół niżu demograficznego i wchodzenie kolejnych roczników wyżu z lat 50-tych w wiek emerytalny. Populacja osób w wieku produkcyjnym będzie się zmniejszać. Wzrośnie populacja osób w wieku poprodukcyjnym. Z jednej strony stwarzać to będzie problemy z zaspokojeniem wzrastających potrzeb kadrowych przedsiębiorstw. Z drugiej strony spowoduje konieczność tworzenia dodatkowych miejsc pracy w działach, związanych m.in. ze służbą zdrowia, czy też z usługami pielęgnacyjnymi. Będzie istniała konieczność zwiększenia poziomu aktywności zawodowej ludności.

Procesy dostosowawcze w kształceniu ustawicznym, rozumianym jako kształcenie całościowe, trwają. Dostosowywane są kierunki kształcenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym. Biorąc pod uwagę wzrastającą rolę innowacji i gospodarki opartej na wiedzy należy przypuszczać, że procesy te będą miały charakter stały. Stąd pojawia się konieczność dalszego wzmacniania strukturalnych i systemowych rozwiązań pozwalających na możliwie szybkie reagowanie w systemie szkolnym na dokonujące się zmiany. Równocześnie upowszechniana jest wiedza na temat możliwości podnoszenia umiejętności i kwalifikacji w ramach form pozaszkolnych. Przy czym konieczne jest dalsze rozwijanie i wzmacnianie systemu palcówki kształcenia ustawicznego, jak również instytucji szkoleniowych. Szczególną rolę w tych procesach odgrywa poradnictwo zawodowe, którego miejsce powinno być niemal na każdym etapie kształcenia całościowego.

Rozwój województwa lubuskiego powinien odbywać się ze szczególną troską o człowieka. Skala długotrwałego bezrobocia i ubóstwa zmniejszyła się. Niemniej jednak w toku planowania i programowania nie można zapominać o jednostkach i grupach społecznych, które znajdują się, często nie z własnej winy, w trudniejszej sytuacji.

Możliwości oddziaływania samorządu województwa w ostatniej dekadzie wyraźnie wzrosły. Niebagatelną rolę odgrywa partnerstwo w podejmowaniu działań. Wspólne i wzajemnie wzmacniające się przedsięwzięcia wielu różnorodnych partnerów społeczno-gospodarczych przyczyniają się do systematycznego rozwiązywania problemów społecznych. Współpraca zaowocowała wieloma cennymi inicjatywami, co daje dogodne podstawy do dalszego rozwoju naszego województwa.

Na podstawie oceny sytuacji i możliwości, jakimi dysponuje województwo lubuskie można skonstruować podstawowe wyzwania, jakie stoją przed regionalną polityką rynku pracy do 2020 roku.

Lubuska Strategia Zatrudnienia na lata 2011-2020 zmierza do systematycznej poprawy na lubuskim rynku pracy, opierającej się na inteligentnym i zrównoważonym rozwoju gospodarki, sprzyjającym włączeniu zawodowemu i społecznemu.

Głównymi celami strategii jest:

- poprawa zasobu miejsc pracy i zwiększenie aktywności zawodowej ludności,
- dostosowywanie kwalifikacji kadr do zmieniających się potrzeb rynku pracy,
- promocja włączenia zawodowego i społecznego,
- wzmocnienie efektywności podejmowanych działań.

Gospodarka województwa lubuskiego znajduje się w dobrym stanie. Wzrasta produkcja sprzedana, wydajność pracy, zatrudnienie i wynagrodzenia. Niemniej jednak, biorąc pod uwagę wyzwania przyszłości, nie możemy pozwolić na stagnację sytuacji, która wprost doprowadzi do regresji. Z punktu widzenia szans rozwojowych województwa lubuskiego zasadne jest kontynuowanie różnicowania produkcji przemysłowej, lepiej dostosowanej do wymogów rynku, wzmacnianie procesów wdrożeniowych innowacje w przedsiębiorstwach oraz dalszy rozwój gospodarki przyjaznej środowisku. W perspektywie kolejnej dekady możliwe są dalsze procesy restrukturyzacyjne firm i całych branż (szczególnie związane z wprowadzaniem innowacji procesowych). Możliwe jest również wystąpienie nieoczekiwanych zmian sytuacji makroekonomicznej, które w dobie globalizacji, mogą mieć oddziaływanie również na nasz region. Tym samym konieczne jest podejmowanie dalszych starań w kierunku wsparcia poprawy zasobu miejsc pracy, przy czym rozumianej jako tworzenie nowych miejsc pracy i utrzymanie dotychczasowych (ich doskonalenie).

Miejsca pracy tworzą pracodawcy. Rolą instytucji zaangażowanych we wdrażanie zapisów Strategii będzie możliwie skuteczne wspomaganie ich w tym procesie. Planuje się dalszą rozbudowę systemu instytucjonalnego wsparcia funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorczości w regionie. Upowszechniana będzie, w tym w formie szkoleń i warsztatów, wiedza na temat aktualnych uwarunkowań formalno-prawnych, co pozwoli na lepsze funkcjonowanie firm w ramach zmieniających się przepisów prawa. Wsparte zostanie tworzenie miejsc pracy poprzez rozbudowę i promocję pomocy finansowej oferowanej przez fundusze pożyczkowe i poręczeń kredytowych.

Ważnym aspektem skuteczności podejmowanych inicjatyw będzie pozyskiwanie nowych inwestorów, w tym poprzez promocję obszarów aktywności gospodarczej⁴⁰, poprawę infrastruktury, promocję gospodarczego wizerunku województwa.

Biorąc pod uwagę możliwości dalszego rozwoju gospodarczego, a tym samym i społecznego województwa lubuskiego, konieczne jest podejmowanie dalszych działań na rzecz minimalizacji szarej strefy. Zasadne jest podejmowanie dalszych działań kontrolnych. W celu zwiększenia możliwości oddziaływania konieczne jest podejmowanie konsekwentnych inicjatyw na rzecz propagowania etycznego prowadzenia biznesu, z którym nierozzerwalnie związana jest dbałość o pracowników (legalne zatrudnienie, płaca zgodna z wykonywaną pracą – charakterem i efektami).

Prognozy demograficzne wskazują, że w perspektywie kolejnych dziesięciu lat, nastąpi zmniejszenie liczby osób w wieku produkcyjnym. Stąd, biorąc pod uwagę, możliwości dalszego rozwoju gospodarczego, konieczne jest podejmowanie inicjatyw na rzecz zwiększenia zaangażowania ludności w rynku pracy. Planuje się podejmowanie przedsięwzięć zmierzających do zmniejszenia skali odpływu osób z rynku pracy, jak również ukierunkowanych na pozyskanie nowych pracowników (w tym z grona osób dotychczas biernych zawodowo, czy też przebywających czasowo za granicą).

Nawet w okresie dobrej koniunktury gospodarczej niektóre z firm kończą swoją działalność lub przeprowadzają procesy restrukturyzacji zatrudnienia. Z punktu widzenia ogólnej sytuacji na lokalnych rynkach pracy, jak i potencjalnych skutków psychologiczno-społecznych zwolnień, istotne jest łagodzenie skutków tego typu zdarzeń. Tym samym zasadne jest kontynuowanie mechanizmów stabilizujących. Jednym z nich jest gwarantowanie ze środków publicznych wynagrodzeń pracowniczych. Równocześnie w okresie dekoniunktury gospodarczej w latach 2008-2009 wprowadzono nowe instrumentarium na rzecz podmiotów gospodarczych przechodzących przejściowe trudności (np. częściowe zaspokojenie wynagrodzeń za czas przestoju ekonomicznego, częściowe zrekompensowanie obniżenia wymiaru czasu pracy). Tego typu rozwiązania stosowane są przez inne państwa członkowskie Unii Europejskiej (np. Niemcy) jako jeden ze standardowych mechanizmów postępowania. Wspierana będzie idea wprowadzania tego typu rozwiązań do katalogu możliwości oddziaływania. Funkcję stabilizującą sytuację na rynku pracy pełnią również roboty publiczne stosowane przez służby zatrudnienia. Jest to typowy instrument pozwalający na czasowe zmniejszenie skutków dekoniunktury poprzez przejściowe utrzymywanie ze środków publicznych określonej puli miejsc pracy. Ważnym aspektem będzie również promocja idei flexicurity (połączenia elastyczności miejsc pracy z bezpieczeństwem zatrudnienia). Polski model flexicurity opierać się może na czterech filarach: aktywna polityka rynku pracy, rozwój kształcenia ustawicznego, nowoczesny system zabezpieczenia społecznego oraz warunki umów o pracę.⁴¹ W sytuacji konieczności restrukturyzacji firm propagowana będzie idea, jak również zasady realizacji zwolnień monitorowanych (tzw. outplacement).

Z analiz lubuskiego rynku pracy wynika, że istnieją istotne niedostosowania kwalifikacji kadr do potrzeb. Pomimo stosunkowo znacznej grupy osób poszukujących pracy nadal niektórzy pracodawcy mają trudności z pozyskaniem odpowiednich pracowników. Równocześnie, biorąc pod uwagę dalszy rozwój gospodarki opartej na wiedzy i wprowadzanie w firmach lubuskich różnego typu innowacji (produktowych, procesowych, marketingowych i organizacyjnych) potrzeby

⁴⁰ Aktualnie w Gorzowie Wlkp., Krośnie Odrzańskim, Międzyrzeczu, Nowej Soli, Lubsku, Sulęcinie, Zielonej Górze, Żaganiu i Żarach.

⁴¹ Więcej w: Flexicurity w Polsce – diagnoza i rekomendacje, pod red. Elżbiety Kryńskiej. MPiPS, Warszawa 2009, s. 199-219.

ryнку będą ulegać dalszym zmianom. Dynamika tego procesu jest trudna do określenia, co nierozdzielnie wiąże się z samym pojęciem innowacji. Istnieje wysokie prawdopodobieństwo, iż w okresie kolejnej dekady pojawią się nowe zawody. Potrzeby pracodawców w zakresie kwalifikacji będą ulegać zmianom. Tym samym zasadne jest kontynuowanie dostosowywania kwalifikacji kadr do zmieniających się potrzeb pracodawców. Przy czym większy nacisk powinien być położony na udoskonalanie systemu dostosowawczego kierunków kształcenia w szkołach, jak i integrację oraz doskonalenie systemu kształcenia ustawicznego.

Jedną z barier utrudniających dostosowanie kwalifikacji kadr do potrzeb rynku pracy jest bariera informacyjna. Pracownicy i osoby poszukujące pracy bardzo często nie posiadają wiedzy zarówno na temat poszukiwanych kwalifikacji, jak i możliwości ich uzyskania. Stąd podejmowane będą inicjatywy zmierzające do zwiększenia sposobności do pozyskiwania informacji o zawodach i ścieżkach edukacyjnych do nich prowadzących.

Konieczne jest kontynuowanie procesu dostosowywania kierunków kształcenia zawodowego w szkołach. Przy czym zasadne jest ugruntowanie mechanizmów dostosowawczych, które już sprawdziły się w dotychczasowym okresie programowania strategicznego. Ważnym aspektem będzie wprowadzanie programów rozwojowych szkół. Programy rozwojowe szkół będą silnie ukierunkowane na dostosowanie kompetencji przyszłych absolwentów do potrzeb rynku pracy, a także przygotowanie uczniów do funkcjonowania na nim. W tym obszarze szczególnie nacisk zostanie położony na szkolnictwo zawodowe, które pomimo sygnałów płynących z rynku pracy, cieszy się znacznie niższą atrakcyjnością i jakością nauczania niż kształcenie ogólne. W ramach szkolnictwa zawodowego wspierana będzie również współpraca szkół i placówek z pracodawcami, co przyczyni się do wzmocnienia nauczania praktycznego m.in. poprzez staże i praktyki odbywane u pracodawców. Wspierana będzie również modernizacja oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego – zarówno poprzez dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy, jak i wyposażenie szkół w nowoczesne materiały dydaktyczne. Poprawiana będzie baza technodydaktyczna i inne wyposażenie szkół, w tym w centrach kształcenia praktycznego (centrach branżowych).

Z analiz sytuacji osób młodych na rynku pracy wynika, że główną barierą w ich aktywizacji jest brak doświadczenia zawodowego. Stąd zasadne i konieczne jest podejmowanie różnego rodzaju inicjatyw zmierzających do łączenia edukacji z pracą na możliwie najwcześniejszym etapie kształcenia zawodowego oraz wsparcie nabywania praktyki zawodowej u pracodawców.

Podjęte zostaną również działania nakierowane na upowszechnienie kształcenia ustawicznego poprzez zwiększenie dostępności kształcenia osób dorosłych w formach szkolnych oraz podniesienie jakości usług oferowanych przez placówki prowadzące formalne kształcenie ustawiczne.

Przedłużający się czas pozostawania bez pracy powoduje wiele skutków w sferze psychologicznej i społecznej (m.in. niska motywacja do podejmowania działań w kierunku poprawy swojej sytuacji, wyuczona bezradność). Stąd konieczne jest podejmowanie inicjatyw w kierunku promocji włączenia zawodowego i społecznego osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Zwiększenie motywacji jest pierwszym, często najważniejszym krokiem w kierunku skutecznej aktywizacji zawodowej grup zagrożonych wykluczeniem zawodowym i społecznym.

Wsparty zostanie dalszy rozwój aktywnej integracji. Obejmować będzie różnego rodzaju inicjatywy zmierzające do integracji zawodowej i społecznej osób i grup

zagrożonych wykluczeniem społecznym (w szczególności osób młodych do 25 roku życia, długotrwale bezrobotnych, osób powyżej 45 roku życia, osób samotnie wychowujących dzieci, mieszkańców terenów wiejskich oraz osób niepełnosprawnych). Skuteczna aktywizacja wymaga podejmowania skoordynowanych działań (począwszy od doradztwa poprzez szkolenia po wsparcie zatrudnienia). Jedynie kompleksowe i jednocześnie zindywidualizowane (dostosowane do potrzeb i możliwości danej osoby) podejście daje szansę powrotu tych osób na rynek pracy.

Jednym ze swego rodzaju paradoksów rozbudowanego systemu zabezpieczeń społecznych jest wypieranie osób z rynku pracy. Osoby długotrwale korzystające z kompleksowej pomocy społecznej często koncentrują się tylko i wyłącznie na bieżących i płacowych aspektach zatrudnienia. Zbilansowanie korzyści finansowych jako beneficjenta pomocy (często w powiązaniu z „dorywczą” nierejestrowaną pracą) oraz korzyści z pracy, wypada często na korzyść pierwszego rozwiązania. Taka sytuacja stwarza istotne trudności w aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, gdyż w krótkiej perspektywie praca „nie opłaca się”. Działania, które planuje się podjąć w ramach tego celu zmierzają do upowszechniania pozapłacowych korzyści wynikających z legalnego zatrudnienia, co będzie ściśle powiązane z elementami aktywnej integracji.

Planuje się także wsparcie zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, poprzez upowszechnianie korzyści płynących z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Istotne z punktu widzenia skutecznej realizacji zapisów Strategii jest dalsze wzmacnianie efektywności podejmowanych działań. Za podstawowe uznaje się pogłębianie i zacieśnianie współpracy w ramach partnerstw lokalnych, opierających się na Lubuskim Pakcie na Rzecz Zatrudnienia, co pozwoli na możliwe pełne wykorzystanie efektu synergii. Wzmacniane będzie partnerskie podejście do działań na rzecz poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy. Aktualnie w ramach Paktu funkcjonują cztery partnerstwa, dotyczące: poradnictwa zawodowego, badań rynku pracy, kształcenia ustawicznego oraz ekonomii społecznej. Dotychczasowe doświadczenia wskazują na pozytywne efekty podejmowanych inicjatyw i korzystną ich rolę w toku konstrukcji wspólnych działań na rzecz poprawy sytuacji na lubuskim rynku pracy.

Partnerskie podejście przyczyni się do lepszego dostosowania działań w terenie. Poprawa wymiany informacji między jednostkami realizującymi inicjatywy w obrębie tego samego zakresu działań (np. gospodarka, rozwój MŚP, pomoc społeczna, kształcenie ustawiczne) zniweluje możliwość wystąpienia swoistego dublowania przedsięwzięć (realizacja tych samym instrumentów czy usług do tych samym beneficjentów ostatecznych). Równocześnie bardzo często możliwości oddziaływania uzupełniają się, a realizacja wspólnych przedsięwzięć pozwala na zwiększenie ich skuteczności i efektywności (np. ośrodków pomocy społecznej, centrów integracji społecznej oraz urzędów pracy).

Skuteczność podejmowanych działań zależy w dużym stopniu od odpowiedniej wiedzy i kwalifikacji osób wdrażających poszczególne inicjatywy i przedsięwzięcia. Równocześnie dynamiczne zmiany uwarunkowań formalno-prawnych wymuszają konieczność stałego aktualizowania, uzupełniania i podnoszenia kompetencji pracowników. Formy szkoleniowe przyczyniają się również do podniesienia jakości świadczonych usług dla beneficjentów.

Obserwacja badań prowadzonych w obszarze rynku pracy wskazała na następujące zjawiska: a) badaniami rynku pracy zajmuje się wiele różnego rodzaju jednostek

(urząd statystyczny, administracja samorządowa i rządowa, jednostki naukowe, wyższe uczelnie, podmioty z sektora pozarządowego), b) brakuje wymiany informacji między poszczególnymi podmiotami badawczymi, c) brakuje bardziej określonych celów, do jakich powinny zmierzać podmioty badawcze (rozeznanie potrzeb jest niedostateczne, brakuje skryształizowanych oczekiwań). Branżowe partnerstwo lokalne na rzecz badań rynku pracy w 2009 roku wypracowało cele strategiczne badań w perspektywie czasowej do 2020 roku. Prowadzone będą badania i analizy regionalnego rynku pracy w celu uzyskania szczegółowych informacji na temat grup, czy też obszarów lubuskiego rynku pracy.

Wskazane tu cele wzajemnie się uzupełniają i wzmacniają. Stanowią integralną całość. Równoległa i skoordynowana realizacja celów pozwoli na zwiększenie zasobu miejsc pracy, przy równoczesnym wzroście aktywności zawodowej ludności. Umożliwi lepsze i szybsze dostosowywanie kwalifikacji kadr do zmieniających się potrzeb, jak również pozwoli na włączenie w proces rozwoju województwa lubuskiego grup znajdujących się na granicy marginalizacji społecznej. Zmniejszy się sfera ubóstwa, a tym samym wzmocni spójność naszego regionu.

Dalej prezentowane jest zestawienie celów Strategii oraz przedstawione opisy celów operacyjnych w formie kart celów.

Tabela 23. Zestawienie celów strategicznych i operacyjnych Lubuskiej Strategii Zatrudnienia na lata 2011-2020

Cele główne i operacyjne Strategii

1. Poprawa zasobu miejsc pracy i zwiększenie aktywności zawodowej ludności	2. Dostosowywanie kwalifikacji kadr do zmieniających się potrzeb rynku pracy	3. Promocja włączenia zawodowego i społecznego	4. Wzmacnianie efektywności podejmowanych działań
1.1. Zwiększenie liczby miejsc pracy	2.1. Upowszechnianie informacji o możliwościach kształcenia zawodowego	3.1. Wzmocnienie motywacji osób w szczególnej sytuacji do reintegracji zawodowej i społecznej	4.1. Rozwój partnerskiego podejścia do konstrukcji i podejmowania działań
1.2. Zmniejszenie skali szarej strefy	2.2. Poprawa dostosowywania kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb wynikających z wdrażania innowacji w gospodarce	3.2. Rozwój aktywnej integracji	4.2. Doskonalenie kwalifikacji kadr jednostek zaangażowanych w realizację Strategii
1.3. Zwiększenie aktywności zawodowej ludności	2.3. Podniesienie poziomu kształcenia w szkołach zawodowych	3.3. Promocja prozatrudnieniowych postaw, sprzyjających włączeniu zawodowemu i społecznemu	4.3. Poszerzanie wiedzy o lubuskim rynku pracy
1.4. Rozwój mechanizmów stabilizujących rynek pracy	2.4. Umożliwienie nabywania doświadczenia zawodowego przez młode osoby		
	2.5. Wsparcie rozwoju kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych		

**Karty celów
Lubuskiej Strategii Zatrudnienia na lata 2011-2020**

Tabela 24. Karta celu 1.1. Zwiększenie liczby miejsc pracy

Cel główny 1	Poprawa zasobu miejsc pracy i zwiększenie aktywności zawodowej ludności
Cel operacyjny 1.1	Zwiększenie liczby miejsc pracy
Opis celu	<p>W ramach celu planuje się skoordynowane wsparcie tworzenia miejsc pracy przez pracodawców. Za priorytetowe obszary interwencji należy uznać wsparcie małej i średniej przedsiębiorczości, rozwój firm generujących innowacje oraz pozyskiwanie nowych inwestorów.</p> <p>Za podstawowe i kluczowe dla skuteczności dalszych inicjatyw uznaje się propagowanie wiedzy nt. prowadzenia działalności gospodarczej, zwłaszcza uregulowań formalno-prawnych. Zasadne jest dalsze wspieranie rozwoju instytucji otoczenia biznesu, świadczących profesjonalne usługi doradcze i szkoleniowe, zwłaszcza dla nowych inwestycji. Konieczne jest kontynuowanie wsparcia rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia miejsc pracy, zwłaszcza w formie udostępniania środków z funduszy pożyczkowych i poręczeń kredytowych. Niemniej ważną rolę będzie odgrywać dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej, wyposażenia/doposażenia miejsc pracy, czy też zatrudnienia pracowników (np. w formie prac interwencyjnych). Dostępne instrumenty dają szeroką gamę możliwości, niemniej jednak nadal konieczne jest upowszechnianie wiedzy na temat zasad i możliwości ich pozyskiwania.</p>
Przykładowe zadania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poprawa wiedzy osób fizycznych oraz przedsiębiorców nt. uregulowań formalno-prawnych poprzez pomoc w uzyskaniu wiedzy (np. informacje jak założyć własną działalność gospodarczą oraz pomoc przedsiębiorcom sektora MŚP w uzyskaniu dofinansowania ze środków UE). 2. Rozwój, we współpracy z organizacjami pracodawców, izb branżowych i instytucji okołobiznesowych, jednolitego systemu instytucjonalnego wsparcia funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorczości w regionie, w szczególności lokalnych punktów konsultacyjnych w ramach sieci KSU. 3. Wsparcie rozwoju gospodarki opartej na wiedzy poprzez rozpowszechnianie wiedzy nt. innowacji, wzmacnianie potencjału innowacyjnego lubuskich firm oraz tworzenie i rozwój warunków dla transferu technologii, w tym w ramach parków technologicznych. Realizacja Lubuskiej Regionalnej Strategii Innowacji (przewiduje się m.in.: prowadzenie portalu informacyjnego, szkolenia i doradztwo, intensyfikacja współpracy między samorządem wojewódzkim, sfery B+R oraz przedsiębiorców). 4. Wsparcie tworzenia nowych miejsc pracy poprzez rozbudowę i promocję pomocy finansowej oferowanej przez fundusz gwarancji kredytowych i lokalne fundusze pożyczkowe, udzielanie wsparcia na podejmowanie działalności gospodarczej, refundację kosztów wyposażenia/doposażenia miejsc pracy oraz refundację części kosztów zatrudnienia nowoprzyjętych pracowników. 5. Promowanie gospodarczego wizerunku lubuskich przedsiębiorstw wśród partnerów biznesowych, w tym promocja liderów przedsiębiorstw innowacyjnych na misjach i targach zagranicznych. 6. Wsparcie inwestycji w regionie, w tym poprzez promocję wśród potencjalnych inwestorów możliwości rozwojowych obszarów aktywności gospodarczej województwa oraz promowanie w dostępnych publikatorach ofert inwestycyjnych gmin. 7. Poprawa infrastruktury na terenach wiejskich, poprawiających możliwości podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej. 8. Wsparcie tworzenia i rozwoju miejsc pracy w małych miastach i terenach wiejskich, w tym poprzez wsparcie funkcjonowania na rynku lokalnych grup działania.

Zakładane efekty	<ul style="list-style-type: none"> - Zwiększenie liczby miejsc pracy, w tym liczby nowopowstałych i utrzymanych miejsc pracy. - Zwiększenie innowacyjnych przedsięwzięć, w tym w sektorze MŚP. - Zwiększenie inwestycji, w tym z kapitałem zagranicznym. - Poprawa konkurencyjności przedsiębiorstw. - Zwiększenie stabilności finansowej małych i średnich firm.
Finansowanie	EFRR, EFS, Fundusz Pracy, budżety jst, budżet państwa, udział własny podmiotów gospodarczych.
Jednostki zaangażowane	ARR, departamenty merytoryczne UM (DG, DFW, DR, DW), samorząd powiatu (Starostwo, PUP), WUP

Tabela 25. Karta celu 1.2. Zmniejszenie skali szarej strefy

Cel główny 1	Poprawa zasobu miejsc pracy i zwiększenie aktywności zawodowej ludności
Cel operacyjny 1.2	Zmniejszenie skali szarej strefy
Opis celu	Biorąc pod uwagę możliwości dalszego rozwoju gospodarczego, a tym samym i społecznego województwa lubuskiego, konieczne jest podejmowanie dalszych działań na rzecz minimalizacji szarej strefy. Zasadne tym samym jest podejmowanie dalszych działań kontrolnych. W celu zwiększenia możliwości oddziaływania konieczne jest podejmowanie konsekwentnych inicjatyw na rzecz propagowania etycznego prowadzenia biznesu, z którym nierozdzielnie związana jest dbałość o pracowników (legalne zatrudnienie, płaca zgodna z wykonywaną pracą – charakterem i efektami).
Przykładowe zadania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Propagowanie i promocja etycznego prowadzenia biznesu, w tym poprzez promocję wynagrodzeń zgodnych z wykonywaną pracą oraz promocja fair play wśród pracodawców. 2. Prowadzenie kontroli legalności zatrudnienia, w tym cudzoziemców ze szczególnym uwzględnieniem branż – budownictwo, handel i usługi. 3. Wydawanie zezwoleń na pracę cudzoziemców na terenie województwa lubuskiego.
Zakładane efekty	<ul style="list-style-type: none"> - Zmniejszenie skali nielegalnego zatrudnienia, poprawa realizacji obowiązku pracodawcy opłacania składek na Fundusz Pracy. - Umożliwienie podjęcia legalnego zatrudnienia przez cudzoziemców w województwie lubuskim.
Finansowanie	Budżet własny.
Jednostki zaangażowane	OIP, LUW

Tabela 26. Karta celu 1.3. Zwiększenie aktywności zawodowej ludności

Cel główny 1	Poprawa zasobu miejsc pracy i zwiększenie aktywności zawodowej ludności
Cel operacyjny 1.3	Zwiększenie aktywności zawodowej ludności
Opis celu	<p>Prognozy demograficzne wskazują, że w perspektywie kolejnych dziesięciu lat, nastąpi zmniejszenie liczby osób w wieku produkcyjnym. Stąd, biorąc pod uwagę, możliwości dalszego rozwoju gospodarczego, konieczne jest podejmowanie inicjatyw na rzecz zwiększenia zaangażowania ludności w rynku pracy. Planuje się podejmowanie przedsięwzięć zmierzających do zmniejszenia skali odpływu osób z rynku pracy, jak również ukierunkowanych na pozyskanie nowych pracowników (z grona osób dotychczas biernych zawodowo, czy też przebywających czasowo za granicą).</p> <p>Cel operacyjny powiązany z celem głównym 3.</p>
Przykładowe zadania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promocja niestandardowych form zatrudnienia, w tym pracy na odległość, w niepełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony itp. 2. Promocja wśród pracujących za granicą możliwości zatrudnienia w województwie lubuskim, w tym poprzez podejmowanie działalności gospodarczej. 3. Prowadzenie międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach umów bilateralnych o zatrudnieniu w zakresie prac sezonowych, praktyk i staży zawodowych. 4. Wsparcie mobilności przestrzennej, zwłaszcza możliwości uzyskiwania zatrudnienia mieszkańców wsi w miastach regionalnych, subregionalnych i powiatowych, w tym poprzez platformę wymiany informacji nt. możliwości dojazdu oraz tworzenie miejsc parkingowych przy dworcach. 5. Rozwój sieci i usług EURES.
Zakładane efekty	<ul style="list-style-type: none"> - Zmniejszanie skali odpływu pracowników na inne rynki pracy, w tym zagraniczne - Zwiększenie wskaźnika aktywności zawodowej, w tym w grupach wiekowych do 25 roku życia oraz powyżej 45 roku życia. - Poprawienie salda migracji zewnętrznych.
Finansowanie	Fundusz Pracy, EFS, EFRR, budżety jst
Jednostki zaangażowane	PUP, WUP, OHP, departamenty merytoryczne UM (DFS), jst

Tabela 27. Karta celu 1.4. Rozwój mechanizmów stabilizujących rynek pracy

Cel główny 1	Poprawa zasobu miejsc pracy i zwiększenie aktywności zawodowej ludności
Cel operacyjny 1.4	Rozwój mechanizmów stabilizujących rynek pracy
Opis celu	<p>Nawet w okresie dobrej koniunktury gospodarczej niektóre z firm kończą swoją działalność lub przeprowadzają procesy restrukturyzacyjne zatrudnienia. Z punktu widzenia ogólnej sytuacji na lokalnych rynkach pracy, jak i potencjalnych skutków psychologicznych zwolnień, istotne jest łagodzenie skutków tego typu zdarzeń. Tym samym zasadne jest kontynuowanie rozwoju mechanizmów stabilizujących. Jednym z nich jest gwarantowanie ze środków publicznych wynagrodzeń pracowniczych w przypadku niewypłacalności pracodawcy.</p> <p>Równocześnie w okresie dekoniunktury gospodarczej w latach 2008-2009 wprowadzono nowe instrumentarium na rzecz podmiotów gospodarczych przechodzących przejściowe trudności (częściowe zaspokojenie wynagrodzeń za czas przestoju ekonomicznego przez łączny okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, częściowe zrekompensowanie obniżenia wymiaru czasu pracy przez okres nie przekraczający 6 miesięcy). Tego typu rozwiązania stosowane są przez inne państwa członkowskie Unii Europejskiej (np. Niemcy) jako jeden ze standardowych mechanizmów postępowania. Wspierana będzie idea wprowadzenia tego typu rozwiązań do katalogu możliwości oddziaływania.</p> <p>Funkcję stabilizującą sytuację na rynku pracy pełnią również roboty publiczne stosowane przez służby zatrudnienia. Jest to typowy instrument pozwalający na czasowe zmniejszenie skutków dekoniunktury poprzez przejściowe utrzymywanie ze środków publicznych określonej puli miejsc pracy.</p> <p>Ważnym aspektem będzie promocja idei flexicurity (połączenia elastyczności miejsc pracy z bezpieczeństwem zatrudnienia).</p> <p>W sytuacji konieczności restrukturyzacji firm propagowana będzie idea, jak również zasady realizacji zwolnień monitorowanych (tzw. outplacement).</p>
Przykładowe zadania	<p>Poprawa kondycji finansowej pracodawców dotkniętych skutkami kryzysu ekonomicznego, utrzymanie aktywności zawodowej osób zatrudnionych, zwiększenie podaży pracy oraz modernizacja systemów ochrony socjalnej, stabilizacja rynku pracy poprzez działania antykryzysowe wspierające przedsiębiorców i pracowników w przejściowych trudnościach finansowych.</p> <p>Wsparcie pracodawców w procesie łagodzenia skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.</p> <p>Promocja idei flexicurity (połączenie elastyczności miejsc pracy połączonych z bezpieczeństwem zatrudnienia).</p> <p>Upowszechniane będą zasady realizacji programów zwolnień monitorowanych (tzw. outplacement).</p>
Zakładane efekty	<ul style="list-style-type: none"> - Utrzymanie miejsc pracy osób zatrudnionych u przedsiębiorcy znajdującego się w przejściowych trudnościach finansowych. - Ochrona przedsiębiorstw przed likwidacją. - Zwiększenie poczucia bezpieczeństwa pracowników i przedsiębiorców. - Minimalizacja skutków szoków zewnętrznych dla pracodawców i pracowników.
Finansowanie	FGŚP, Fundusz Pracy, EFS
Jednostki zaangażowane	FGŚP, PUP, departamenty merytoryczne UM (DFS), WUP

Tabela 28. Karta celów 2.1. Upowszechnianie informacji o możliwościach kształcenia zawodowego

Cel główny 2	Dostosowywanie kwalifikacji kadr do zmieniających się potrzeb rynku pracy
Cel operacyjny 2.1	Upowszechnianie informacji o możliwościach kształcenia zawodowego
Opis celu	Jedną z barier utrudniających dostosowywanie kwalifikacji kadr do potrzeb rynku pracy jest bariera informacyjna. Pracownicy i osoby poszukujące pracy bardzo często nie posiadają wiedzy zarówno na temat poszukiwanych kwalifikacji, jak i możliwości ich uzyskania. Stąd w ramach celu podejmowane będą inicjatywy zmierzające do zwiększenia sposobności do pozyskiwania informacji o zawodach i ścieżkach edukacyjnych do nich prowadzących. Upowszechniane będzie całonocne poradnictwo zawodowe, co pozwoli na możliwie dogodnie i właściwe dostosowanie form wsparcia do aktualnej ścieżki edukacyjnej i zawodowej.
Przykładowe zadania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upowszechnianie informacji na temat dostępu do usług poradnictwa zawodowego, w tym poprzez opracowywanie, gromadzenie i upowszechnianie informacji zawodowej. 2. Realizacja koncepcji „Miasteczka zawodów” łączącej współpracę podmiotów posiadających wiedzę na temat zawodów – gimnazjów i poradni psychologiczno-pedagogicznych (dla realizacji diagnozy predyspozycji uczniów), opracowanie programów poradnictwa w gimnazjach uwzględniających ideę „Edukacji dla orientacji” poprzez realizację odpowiednich szkoleń oraz pozyskanie bazy placówek kształcenia zawodowego i pracodawców do krótkich prób wykonywania zadań w danym zawodzie przez uczniów gimnazjów (ewentualnie szkół podstawowych). 3. Upowszechnianie całonocnego poradnictwa zawodowego, w tym poprzez promocję zatrudnienia doradców zawodowych w szkołach gimnazjalnych i podstawowych. 4. Powstanie centrów branżowych – placówek kształcenia zawodowego.
Zakładane efekty	<ul style="list-style-type: none"> - Zwiększenie odpowiedzialności za własne wybory zawodowe osób objętych informacją zawodową. - Uczniowie gimnazjów świadomie wybierają dalszą ścieżkę edukacyjną i zawodową. - Zwiększenie odsetka uczniów szkół zawodowych. - Uzyskanie spójnego systemu poradnictwa łączącego podmioty wspierające rynek pracy i funkcjonujące na nim (WUP, PUP, OHP, pracodawcy) i podmioty systemu edukacji, co gwarantuje sprawny obieg informacji i wzajemne wsparcie.
Finansowanie	EFS, środki własne podmiotów realizujących (jst), Fundusz Pracy
Jednostki zaangażowane	Departamenty merytoryczne UM (DE), PUP, WUP (CIiPKZ), jst

Tabela 29. Karta celu 2.2. Poprawa dostosowywania kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb wynikających z wdrażania innowacji w gospodarce

Cel główny 2	Dostosowywanie kwalifikacji kadr do zmieniających się potrzeb rynku pracy
Cel operacyjny 2.2	Poprawa dostosowywania kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb wynikających z wdrażania innowacji w gospodarce
Opis celu	<p>Pracodawcy odczuwają brak dobrze przygotowanych robotników i techników do wykonywania określonych prac w różnych branżach m.in.: budownictwo, przemysł lekki oraz usługi dla ludności, firm i instytucji. Zatem priorytetem jest dobre przygotowanie przyszłych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych do podjęcia pracy we współpracy ze stowarzyszeniami przedsiębiorców. Aby mu sprostać koniecznym jest zwiększenie liczby uczniów podejmujących naukę w szkołach zawodowych oraz modernizowanie funkcjonującego systemu kształcenia zawodowego. Realizacja celu zmierzać będzie do umocnienia i wzbogacania systemowych rozwiązań, m.in. poprzez modernizację i kontynuację w latach następnym programu „Dostosowywanie struktur szkół ponadgimnazjalnych województwa lubuskiego do możliwości edukacyjnych uczniów i potrzeb rynku pracy w latach 2007-2011”. Głównym celem programu jest ewolucyjna zmiana niekorzystnej struktury kształcenia w szkolnictwie ponadgimnazjalnym na korzyść kształcenia zawodowego.</p> <p>Wspierana będzie również modernizacja oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego – zarówno poprzez dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy, jak i wyposażanie szkół w nowoczesne materiały dydaktyczne.</p> <p>Poszerzana będzie współpraca urzędów pracy ze szkołami średnimi i wyższymi, w tym m.in. w zakresie przekazywania informacji o liczbie absolwentów tych szkół w poszczególnych grupach zawodowych i kierunkach kształcenia. Propagowany będzie również rozwój kulturowy młodzieży począwszy od wczesnego ich wychowania.</p> <p>Cel integralnie powiązany z celem 2.3. Zwiększenie poziomu kształcenia w szkołach zawodowych. Realizacja zadania wiąże się ze stopniowym dopasowywaniem struktur wewnętrznych szkół do oczekiwań rynku pracy.</p>
Przykładowe zadania	<p>W ramach programu dostosowania kierunków kształcenia planuje się:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Powołanie i coroczne posiedzenia zespołów odpowiedzialnych za realizację i ewaluację programu. 2. Coroczną diagnozę struktur szkół ponadgimnazjalnych, procesu rekrutacji do klas pierwszych szkół ponadgimnazjalnych oraz rynku pracy. 3. Opracowanie oraz wdrożenie strategii zmierzającej do optymalizacji struktur szkół ponadgimnazjalnych w województwie lubuskim. 4. Poszerzanie współpracy między urzędami pracy a szkołami średnimi i wyższymi, m.in. w zakresie przekazywania informacji o liczbie absolwentów tych szkół w poszczególnych grupach zawodowych i kierunkach kształcenia. 5. Tworzenie regionalnych centrów branżowych (także kilkubranżowych) na bazie zarówno szkół, jak i CKP i CKU wraz z uregulowaniami prawnymi sprzyjającymi korzystaniu z nich przez wszystkie podmioty realizujące kształcenie zawodowe.

Zakładane efekty	<ul style="list-style-type: none"> - Stała współpraca przedstawicieli urzędów i instytucji odpowiedzialnych bezpośrednio za oświatę (w tym organów prowadzących szkoły – starostwa oraz Kuratorium Oświaty) w zakresie projektowania sieci szkół ponadgimnazjalnych oraz ich wewnętrznych struktur; - Współpraca ze związkami pracodawców; - Zmodernizowanie sieci szkół ponadgimnazjalnych po uwzględnieniu możliwości edukacyjnych uczniów i potrzeb rynku pracy; - Rozszerzenie oferty kształcenia zawodowego, w tym ustawicznego w formach szkolnych; - Wykluczenie sytuacji, w której uczniowie o obniżonych możliwościach intelektualnych (w tym upośledzeni umysłowo) lub osiągający małą liczbę punktów w procesie rekrutacji trafiają do szkół kończących się egzaminem maturalnym; - Sprawne przeprowadzanie procesu rekrutacyjnego do szkół ponadgimnazjalnych; - Utrzymanie stałej współpracy z podmiotami biorącymi udział w programie (m.in. Kuratorium Oświaty, organy prowadzące szkoły, przedstawiciele szkół ponadgimnazjalnych, urzędy pracy, organizacje pracodawców, związków zawodowych, izb rzemieślniczych).
Finansowanie	W ramach środków własnych KO i jst, EFS
Jednostki zaangażowane	KO, departamenty merytoryczne UM (DFS), jst

Tabela 30. Karta celu 2.3. Podniesienie poziomu kształcenia w szkołach zawodowych

Cel główny 2	Dostosowywanie kwalifikacji kadr do zmieniających się potrzeb rynku pracy
Cel operacyjny 2.3	Podniesienie poziomu kształcenia w szkołach zawodowych
Opis celu	<p>Wspierana będzie modernizacja oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego. Planuje się wzmocnienie w szkołach roli programów rozwojowych. Programy rozwojowe szkół będą silnie ukierunkowane na dostosowanie kompetencji przyszłych absolwentów do potrzeb rynku pracy, a także przygotowanie uczniów do funkcjonowania na nim. W tym obszarze szczególny nacisk zostanie położony na szkolnictwo zawodowe, które pomimo sygnałów płynących z rynku pracy, cieszy się znacznie niższą atrakcyjnością i jakością nauczania niż kształcenie ogólne.</p> <p>Wdrażane będą ramy kwalifikacji zawodowych, co wymagać będzie większej aktywności i inicjatywności edukacji ustawicznej we wszystkich jej formach.</p> <p>Szczególną rolę będzie miało również wzmocnienie bazy technodydaktycznej kształcenia zawodowego, m.in. poprzez doposażenie placówek dydaktycznych oraz rozwój centrów kształcenia praktycznego (w tym centrów branżowych).</p> <p>Realizacja celu zmierzać będzie także do podnoszenia kompetencji nauczycieli, co wprost przełoży się na zwiększenie jakości realizowanych zadań.</p>
Przykładowe zadania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Opracowanie i realizacja w szkołach zawodowych programów rozwojowych ukierunkowanych na wzrost osiągnięć uczniów i ich lepsze przygotowanie do funkcjonowania na rynku pracy. 2. Pozyskiwanie bazy technodydaktycznej z możliwością korzystania z niej przez większą liczbę placówek kształcenia zawodowego, co powoduje koncentrację środków finansowych i racjonalizację wykorzystania bazy. 3. Wyposażenie i/lub doposażenie placówek kształcenia zawodowego (w tym centrów branżowych) umożliwiające kształcenie w systemie przedmiotowym i modułowym. 4. Pozyskanie pracodawców dla realizacji wyposażania placówek kształcenia zawodowego (w tym szkół zawodowych i centrów branżowych) w nowoczesny sprzęt wspierający proces dydaktyczny. 5. Tworzenie sprzyjających warunków do zawiązywania się lokalnych porozumień podmiotów funkcjonujących na rynku pracy, systemie oświaty oraz środków masowego przekazu na rzecz modernizacji i popularyzacji kształcenia zawodowego. 6. Promocja dobrych praktyk. 7. Popularyzacja kształcenia modułowego, hybrydowego i e-learningu oraz pracy z uczniami i osobami najzdolniejszymi. 8. Projektowanie i realizacja szkoleń zdalnych (e-learningowych) i hybrydowych (mieszanych) dla nauczycieli i pracowników oświaty. 9. Rozwój umiejętności w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) nauczycieli województwa lubuskiego (kursy doskonalące). <p>W ramach działań uzupełniających planuje się wdrażanie programów rozwojowych w szkołach i placówkach oświatowych, prowadzących kształcenie zawodowe ukierunkowane na zmniejszanie dysproporcji w osiągnięciach uczniów (w tym w wynikach nauki) oraz podnoszenie jakości procesu kształcenia w szczególności obejmujące:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. dodatkowe zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze oraz specjalistyczne służące wyrównywaniu dysproporcji edukacyjnych, 2. dodatkowe zajęcia (pozaekcyjne i pozaszkolne) dla uczniów ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych, ze szczególnym uwzględnieniem TIK, języków obcych, przedsiębiorczości, nauk przyrodniczo-matematycznych, 3. modernizację oferty kształcenia zawodowego i dostosowanie jej do potrzeb lokalnego rynku pracy, 4. współpracę szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami i instytucjami rynku pracy (zwłaszcza staże i praktyki),

	5. wyposażenie szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe w nowoczesne materiały dydaktyczne.
Zakładane efekty	<ul style="list-style-type: none"> - Wszystkie placówki otrzymają możliwie pełny dostęp do nowoczesnych rozwiązań technicznych, technologicznych i organizacyjnych w realizacji kształcenia zawodowego uczniów. - Uzyskanie koncentracji i racjonalizacji wydawania środków finansowych na wyposażenie technodydaktyczne kształcenia zawodowego. - Umożliwienie uczniom w procesie uczenia się dostępu do najnowocześniejszych rozwiązań technicznych, technologicznych i organizacyjnych poprzez korzystanie z bazy pracodawców. - Podniesienie przygotowania absolwentów placówek kształcenia zawodowego do funkcjonowania w rzeczywistych warunkach pracy. - Podniesienie poziomu przygotowania uczniów do egzaminów zewnętrznych z zakresu kształcenia zawodowego. - Zwiększenie dostępności do nowoczesnych systemów edukacyjnych dla młodzieży z terenów wiejskich i małomiasteczkowych. - Wzrost umiejętności zawodowych nauczycieli w obszarze TIK i internetu. - Zmniejszenie dysproporcji w opanowaniu kompetencji kluczowych przez uczniów w dziedzinie posługiwania się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi, językami obcymi, przedsiębiorczością i naukami ścisłymi.
Finansowanie	Projekty EFS, środki własne podmiotów realizujących
Jednostki zaangażowane	KO, departamenty merytoryczne UM (DE, DFS)

Tabela 31. Karta celu 2.4. Umożliwienie nabywania doświadczenia zawodowego młodych osób

Cel główny 2	Dostosowywanie kwalifikacji kadr do zmieniających się potrzeb rynku pracy
Cel operacyjny 2.4	Umożliwienie nabywania doświadczenia zawodowego przez młode osoby
Opis celu	Z analiz sytuacji osób młodych na rynku pracy wynika, że główną barierą w ich aktywizacji jest brak doświadczenia zawodowego. Stąd zasadne i konieczne jest podejmowanie różnego rodzaju inicjatyw zmierzających do łączenia edukacji z pracą na możliwie najwcześniejszym etapie kształcenia zawodowego. W ramach szkolnictwa zawodowego wspierana będzie również współpraca szkół i placówek z pracodawcami, co przyczyni się do wzmocnienia nauczania praktycznego m.in. poprzez staże i praktyki odbywane u pracodawców.
Przykładowe zadania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upowszechnienie wiedzy nt. przepisów prawa, w tym organizowanie spotkań z uczniami szkół ponadgimnazjalnych i studentami celem zapoznania ich z uprawnieniami pracowniczymi i obowiązkami pracodawcy wynikającymi z przepisów prawa pracy oraz ogólnymi przepisami bezpieczeństwa pracy. 2. Promocja praktycznej nauki zawodu u pracodawców, w tym w ramach praktyk zawodowych uczniów. 3. Inicjowanie i kierowanie przez publiczne służby zatrudnienia młodych osób na staż i przygotowanie zawodowe dorosłych. 4. Realizacja przygotowania zawodowego młodocianych, w oparciu o ustalany wykaz zawodów. 5. Kontrola warunków pracy pracowników młodocianych.
Zakładane efekty	<ul style="list-style-type: none"> - Wzrost wiedzy młodych osób podejmujących pierwszą pracę o ich uprawnieniach i obowiązkach, a także obowiązkach pracodawcy. - Zmniejszenie odsetka osób młodych bez doświadczenia zawodowego. - Zwiększenie szans młodzieży na rynku pracy poprzez zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia zawodowego uczniów.
Finansowanie	Budżet własny jst, EFS, Fundusz Pracy
Jednostki zaangażowane	OIP, OHP, PUP, WUP, departamenty merytoryczne UM (DE, DFS)

Tabela 32. Karta celu 2.5. Wsparcie rozwoju kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych

Cel główny 2	Dostosowywanie kwalifikacji kadr do zmieniających się potrzeb rynku pracy
Cel operacyjny 2.5	Wsparcie rozwoju kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych
Opis celu	Podstawą gospodarki opartej na wiedzy, ściśle związanej z wprowadzaniem innowacji, jest możliwość stosunkowo szybkiego dostosowywania kwalifikacji do dokonujących się zmian. Konieczne jest stałe nabywanie lub uzupełnianie kwalifikacji zawodowych. Istotną rolę w tym procesie odgrywa system kształcenia zawodowego w szkołach. Jednak posiada on swoje ograniczenia (przeważnie trzyletni okres nauki, ograniczenia w możliwości potwierdzania specjalistycznych kwalifikacji). Stąd zasadny i konieczny jest dalszy rozwój kształcenia ustawicznego polegający na dalszej harmonizacji i integracji systemu, poprawy oferty edukacyjnej oraz lepszym dostosowaniu kierunków szkolenia zawodowego do zmieniających się potrzeb. Realizacja celu zmierzać będzie również do zwiększenia udziału osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym. Istotną rolę w tym procesie mają pracodawcy, którzy posiadają możliwość tworzenia funduszy szkoleniowych.
Przykładowe zadania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kształcenie w formach szkolnych osób dorosłych z własnej inicjatywy zainteresowanych uzupełnieniem lub podwyższeniem swojego wykształcenia i kwalifikacji. 2. Programy formalnego potwierdzania kwalifikacji ogólnych i zawodowych zdobytych w sposób pozaformalny. 3. Promocja podnoszenia jakości usług oferowanych przez instytucje szkoleniowe, w tym poprzez akredytację i/lub certyfikację. 4. Integrowanie i upowszechnianie informacji o ofercie instytucji szkoleniowych, w tym poprzez prowadzenie rejestru. 5. Promocja kształcenia na odległość (e-learning) i szkoleń hybrydowych (mieszanych). 6. Promocja kształcenia przez całe życie. 7. Wsparcie uczestnictwa w szkoleniach pracujących oraz osób poszukujących pracy. 8. Promocja tworzenia funduszy szkoleniowych w przedsiębiorstwach. 9. Uzyskiwanie kompetencji społecznych i zawodowych przez osoby bezrobotne poprzez upowszechnianie indywidualnych planów działań. 10. Monitorowanie zapotrzebowania pracodawców na określone umiejętności zawodowe. 11. Opracowywanie planów szkoleń osób poszukujących pracy w oparciu o wyniki analiz rynku pracy. 12. Określanie na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności, wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonana refundacja.
Zakładane efekty	<ul style="list-style-type: none"> - Zwiększenie liczby osób w wieku 25-64 lata, które uczestniczyć będą w formalnym kształceniu ustawicznym. - Zmniejszenie zagrożenia wykluczeniem cyfrowym w środowisku pracowników oświaty. - Zwiększenie świadomości uczestników IPD konieczności doskonalenia umiejętności zawodowych i społecznych przez całe życie.
Finansowanie	Ze środków samorządów lokalnych; granty kuratora oświaty, EFS
Jednostki zaangażowane	Departamenty merytoryczne UM (DFS, DE), PUP, KO, WUP

Tabela 33. Karta celu 3.1. Wzmocnienie motywacji osób w szczególnej sytuacji do reintegracji zawodowej i społecznej

Cel główny 3	Promocja włączenia zawodowego i społecznego
Cel operacyjny 3.1	Wzmocnienie motywacji osób w szczególnej sytuacji do reintegracji zawodowej i społecznej
Opis celu	Przedłużający się czas pozostawania bez pracy powoduje wiele skutków w sferze psychologicznej i społecznej (m.in. niska motywacja do podejmowania działań w kierunku poprawy swojej sytuacji, wyuczona bezradność). Zwiększenie motywacji jest pierwszym, często najważniejszym krokiem w kierunku skutecznej aktywizacji zawodowej grup zagrożonych wykluczeniem zawodowym i społecznym. Stąd udzielane będzie wsparcie indywidualne (m.in. poprzez bezpośredni kontakt z doradcą zawodowym lub liderem klubu pracy) i/lub grupowe (m.in. w postaci zajęć aktywizujących, warsztatów, innych form szkoleniowych). Zapewnione będą również warunki do dalszego, stałego rozwoju specjalistycznego poradnictwa zawodowego, w tym poprzez rozszerzenie działalności punktów doradztwa zawodowego na terenach szczególnie zagrożonych bezrobociem strukturalnym.
Przykładowe zadania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy poprzez indywidualne konsultacje i warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, zajęcia aktywizacyjne oraz grupowe spotkania informacyjne. 2. Organizacja i wspieranie lokalnych punktów informacyjno-konsultacyjnych. 3. Rozwój i zwiększanie dostępności poradnictwa zawodowego, ukierunkowanego na określone grupy docelowe (np. młodzież – mobilne centra informacji zawodowej).
Zakładane efekty	<ul style="list-style-type: none"> - Zwiększenie osobistych i zawodowych aspiracji, poprawa własnego wizerunku, zdobycie niezbędnej wiedzy i umiejętności do przejścia z edukacji na rynek pracy. - Nabycie umiejętności podejmowania trafnych decyzji edukacyjnych i zawodowych oraz aktywnego i elastycznego planowania własnego rozwoju zawodowego adekwatnie do swojego osobistego potencjału. - Ukierunkowanie młodzieży na samodzielne planowanie kariery, kreowanie postaw przedsiębiorczych, ułatwienie absolwentom startu zawodowego. - Kształtowanie umiejętności rozpoznawania swoich zasobów osobistych i wykorzystania ich w konstruowaniu swojej drogi zawodowej.
Finansowanie	Środki budżetowe, EFS, FP
Jednostki zaangażowane	OHP, PUP, WUP (CIiPKZ), departamenty merytoryczne UM (DFS)

Tabela 34. Karta celu 3.2. Rozwój aktywnej integracji

Cel główny 3	Promocja włączenia zawodowego i społecznego
Cel operacyjny 3.2	Rozwój aktywnej integracji
Opis celu	<p>Realizacja tego celu obejmować będzie różnego rodzaju inicjatywy zmierzające do integracji zawodowej i społecznej osób i grup zagrożonych wykluczeniem społecznym (w szczególności osób młodych do 25 roku życia, długotrwale bezrobotnych, osób powyżej 45 roku życia, osób samotnie wychowujących dzieci, mieszkańców terenów wiejskich oraz osób niepełnosprawnych). Sytuacja osób i grup jest zróżnicowana i uwarunkowana wieloma różnymi czynnikami o charakterze społecznym i zawodowym. Stąd skuteczna aktywizacja wymaga podejmowania skoordynowanych działań (począwszy od doradztwa poprzez szkolenia po wsparcie zatrudnienia). Jedynie kompleksowe i jednocześnie zindywidualizowane (dostosowane do potrzeb i możliwości danej osoby) podejście daje szansę powrotu tych osób na rynek pracy.</p>
Przykładowe zadania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Działania mające na celu przywrócenie osób wykluczonych na rynek pracy oraz ich integrację ze społeczeństwem poprzez przywrócenie zdolności lub możliwości zatrudnienia, uzyskanie wsparcia dochodowego oraz wyeliminowanie przeszkód w procesie dostępu do praw i usług osobistych. 2. Prowadzenie usług pośrednictwa pracy (w tym organizowanie targów i giełd pracy) w młodzieżowych biurach pracy na rzecz młodzieży bezrobotnej, poszukującej pracy oraz w zakresie krótkoterminowego zatrudnienia młodzieży uczącej się. Pozyskiwanie ofert pracy dostosowanych do lokalnych potrzeb oraz udzielanie pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia. 3. Organizowanie kursów i szkoleń zawodowych podnoszących lub uzupełniających kwalifikacje zawodowe w ramach Ośrodka Szkolenia Zawodowego OHP. 4. Realizowanie zintegrowanych projektów regionalnych i systemowych dofinansowanych ze środków EFS. 5. Promocja postaw przedsiębiorczych ludzi poprzez przekazywanie wiedzy oraz umiejętności dotyczących uruchomienia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. 6. Aktywizacja edukacyjna, społeczna, przygotowanie do samodzielnego życia społecznego, wsparcie w rozwoju edukacyjnym. 7. Przedsięwzięcia adresowane do osób niepełnosprawnych oraz do pracodawców otwartego i chronionego rynku pracy, w tym dofinansowanie sprzętu komputerowego, nauki i szkoleń zawodowych, kosztów podejmowania działalności gospodarczej, zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy, dofinansowanie do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. 8. Realizacja kompleksowych działań, w tym w ramach projektów, ukierunkowanych na aktywizację osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. 9. Współdziałanie z pracodawcami w zakresie zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem ze wsparciem finansowym w postaci robót publicznych, prac interwencyjnych oraz prac społecznie użytecznych. 10. Przyznawanie statusu zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej, kontrola w zakresie przestrzegania warunków przez zakłady, którym przyznano status, monitoring zatrudnienia osób niepełnosprawnych. 11. Promocja rozwoju ośrodków wsparcia dla osób zagrożonych wykluczeniem (CIS, spółdzielnie socjalne).
Zakładane efekty	<ul style="list-style-type: none"> - Zmniejszenie liczby i odsetka osób długotrwale bezrobotnych. - Zwiększenie aktywności zawodowej osób do 25 roku życia, powyżej 45 roku życia i osób niepełnosprawnych.

Finansowanie	Środki budżetowe, EFS, Fundusz Pracy
Jednostki zaangażowane	OHP, PFRON, PUP, LUW, departamenty merytoryczne UM (DFS, DS)

Tabela 35. Karta celu 3.3. Promocja prozatrudnieniowych postaw, sprzyjających włączeniu zawodowemu i społecznemu

Cel główny 3	Promocja włączenia zawodowego i społecznego
Cel operacyjny 3.3	Promocja prozatrudnieniowych postaw, sprzyjających włączeniu zawodowemu i społecznemu
Opis celu	<p>Istotną rolą w skutecznym włączeniu zawodowym i społecznym odgrywa kształtowanie pozytywnych postaw prozatrudnieniowych, pozwalających na stworzenie dogodnych warunków do podejmowania inicjatyw. Kwestia ta dotyczy nie tylko osób aktywizowanych, ale również wspólnot społecznych, w których te osoby funkcjonują (instytucje publiczne, organizacje pozarządowe, pracodawcy). Stąd podejmowane będą inicjatywy zmierzające do dalszego ograniczania barier i zachowań dyskryminacyjnych, wynikających z utrzymywania się często nieuzasadnionych stereotypów.</p> <p>Realizacja celu zmierza do wsparcia zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Planuje się podejmowanie inicjatyw zmierzających do upowszechniania korzyści płynących z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.</p> <p>Jednym z swego rodzaju paradoksów rozbudowanego systemu zabezpieczeń społecznych jest wypieranie osób z rynku pracy. Osoby, szczególnie długotrwale korzystające z kompleksowej pomocy społecznej, koncentrują się tylko i wyłącznie na bieżących i płacowych aspektach zatrudnienia. Zbilansowanie korzyści finansowych jako beneficjenta pomocy (często w powiązaniu z „dorywczą” nierejestrowaną pracą) i korzyści z pracy, wypada często na korzyść pierwszego rozwiązania. Taka sytuacja stwarza istotne trudności w aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, gdyż w krótkiej perspektywie praca „nie opłaca się”. Działania, które planuje się podjąć w ramach tego celu zmierzają do upowszechniania pozapłacowych korzyści wynikających z legalnego zatrudnienia.</p>
Przykładowe zadania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inicjowanie spotkań doradczych w terenie. 2. Przeprowadzanie warsztatów aktywizacji zawodowej w terenie. 3. Organizacja seminariów lub konferencji z udziałem organizacji pracodawców. 4. Akcje i kampanie informacyjne, ukierunkowane na określone grupy docelowe. 5. Upowszechnianie informacji nt. korzyści związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.
Zakładane efekty	<ul style="list-style-type: none"> - Zwiększenie świadomości korzyści płynących z legalnego zatrudnienia. - Zwiększenie aktywizacji zawodowej wśród osób zagrożonych wykluczeniem zawodowym. - Zmniejszenie odsetka osób korzystających z pomocy społecznej. - Poprawa poinformowania pracodawców o korzyściach związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. - Zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
Finansowanie	Fundusz Pracy, EFS, budżety jst, PFRON, w ramach środków własnych
Jednostki zaangażowane	PUP, WUP, LUW, jst, departamenty merytoryczne UM (DS, DFS), PFRON, OIP

Tabela 36. Karta celu 4.1. Rozwój partnerskiego podejścia do konstrukcji i podejmowania działań

Cel główny 4	Wzmacnianie efektywności podejmowanych działań
Cel operacyjny 4.1	Rozwój partnerskiego podejścia do konstrukcji i podejmowania działań
Opis celu	<p>Wzmacnianie partnerskiego podejścia do działań na rzecz poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy, w tym poprzez pogłębianie i zacieśnianie współpracy w ramach Lubuskiego Paktu na Rzecz Zatrudnienia. Aktualnie w ramach Paktu funkcjonują cztery partnerstwa, dotyczące poradnictwa zawodowego, badań rynku pracy, kształcenia ustawicznego oraz ekonomii społecznej. Dotychczasowe doświadczenia wskazują na pozytywne efekty podejmowanych inicjatyw w ramach partnerstw i korzystną ich rolę w toku konstrukcji wspólnych działań na rzecz poprawy sytuacji na lubuskim rynku pracy.</p> <p>Partnerskie podejście przyczyni się do lepszego dostosowania działań w terenie. Poprawa wymiany informacji między jednostkami realizującymi inicjatywy w obrębie tego samego zakresu działań (np. gospodarka, rozwój MŚP, pomoc społeczna, kształcenie ustawiczne) zniweluje możliwość wystąpienia swoistego dublowania przedsięwzięć (realizacja tych samym instrumentów czy usług do tych samym beneficjentów ostatecznych). Równocześnie bardzo często możliwości oddziaływania uzupełniają się, a realizacja wspólnych przedsięwzięć pozwala na zwiększenie ich skuteczności i efektywności (np. ośrodków pomocy społecznej, centrów integracji społecznej i urzędów pracy).</p>
Przykładowe zadania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizowanie spotkań, seminariów, warsztatów i konferencji partnerskich z udziałem możliwie wszystkich animatorów życia społecznego i gospodarczego. 2. Upowszechnianie informacji o działalności podmiotów partnerskich (w tym m.in. o zakresie możliwości oddziaływania oraz planowanych inicjatywach). 3. Opracowywanie regionalnych programów i planów (m.in. regionalne programy pomocy społecznej, regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia). 4. Realizacja inicjatyw partnerskich zmierzających do zapobiegania wykluczeniu społecznemu osób i rodzin oraz ich integracji ze społeczeństwem. 5. Zwiększanie uczestnictwa organizacji pozarządowych w realizacji zadań z zakresu: pomocy społecznej, rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, przeciwdziałania alkoholizmowi i narkomanii. 6. Integracja środowiska doradców zawodowych w ramach Forum Poradnictwa Zawodowego. 7. Promocja dobrych praktyk w zakresie partnerstwa lokalnego. 8. Wsparcie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego. 9. Udoskonalanie systemu wsparcia społecznego (integracja działań jednostek pomocy społecznej i służb zatrudnienia).
Zakładane efekty	<ul style="list-style-type: none"> - Wypracowanie wspólnych rozwiązań na rzecz poprawy sytuacji na regionalnym rynku pracy. - Poprawa partnerskiego podejścia do konstrukcji różnego rodzaju inicjatyw. - Zwiększenie liczby partnerów.
Finansowanie	W ramach posiadanych środków na bieżącą działalność, Fundusz Pracy
Jednostki zaangażowane	PUP, WUP, departamenty merytoryczne UM (DS, DE, DR, DW, DFS), ARR, jst, organizacje pracodawców, związki zawodowe, organizacje pozarządowe, PFRON, OHP, LUW, KO, OIP

Tabela 37. Karta celu 4.2. Doskonalenie kwalifikacji kadr jednostek zaangażowanych w realizację Strategii

Cel główny 4	Wzmacnianie efektywności podejmowanych działań
Cel operacyjny 4.2	Doskonalenie kwalifikacji kadr jednostek zaangażowanych w realizację Strategii
Opis celu	Skuteczność podejmowanych działań zależy w dużym stopniu od odpowiedniej wiedzy i kwalifikacji osób wdrażających poszczególne inicjatywy i przedsięwzięcia. Równocześnie dynamiczne zmiany uwarunkowań formalno-prawnych wymuszają konieczność stałego aktualizowania, uzupełniania i podnoszenia kompetencji pracowników. Formy szkoleniowe przyczyniają się również do podniesienia jakości świadczonych usług dla beneficjentów.
Przykładowe zadania	Działania służące wzmocnieniu i rozwojowi jednostek zaangażowanych w realizację Strategii (w tym m.in. publicznych służb zatrudnienia, służb pomocy społecznej) poprzez szkolenia, doradztwo, spotkania robocze, szkolenia i studia podyplomowe (w tym m.in. dla pracowników PSZ oraz pracowników OPS-ów, PCPR-ów, placówek opiekuńczo-wychowawczych i organizacji pozarządowych działających w obszarze pomocy społecznej).
Zakładane efekty	<ul style="list-style-type: none"> - Wzrost jakości i efektywności świadczenia usług i wykonywania innych zadań. - Zwiększenie kompetencji zawodowych i umiejętności pracowników jednostek zaangażowanych w realizację Strategii.
Finansowanie	W ramach posiadanych środków na bieżącą działalność, jst, Fundusz Pracy, środki EFS.
Jednostki zaangażowane	LUW, WUP, PUP, departamenty merytoryczne UM (DFS, DS), jst

Tabela 38. Karta celu 4.3. Poszerzanie wiedzy o lubuskim rynku pracy

Cel główny 4	Wzmacnianie efektywności podejmowanych działań
Cel operacyjny 4.3	Poszerzanie wiedzy o lubuskim rynku pracy
Opis celu	<p>Obserwacja badań prowadzonych w obszarze rynku pracy wskazała na następujące zjawiska: a) badaniami rynku pracy zajmuje się wiele różnego rodzaju jednostek (urząd statystyczny, administracja samorządowa i rządowa, jednostki naukowe, wyższe uczelnie, podmioty z sektora pozarządowego), b) brakuje wymiany informacji między poszczególnymi podmiotami badawczymi, c) brakuje bardziej określonych celów do jakich powinny zmierzać podmioty badawcze (rozeznanie potrzeb jest niedostateczne, brakuje skryzalizowanych oczekiwań). Stąd podejmowane będą dalsze inicjatywy zmierzające do swoistej koordynacji badań lubuskiego rynku pracy poprzez upowszechnianie informacji o podejmowanych projektach badawczych i ich wynikach. Pozwoli to również na swego rodzaju udrożnienie przepływu informacji pomiędzy podmiotami badawczymi. Branżowe partnerstwo lokalne na rzecz badań rynku pracy w 2009 roku wypracowało cele strategiczne badań w perspektywie czasowej do 2020 roku. W oparciu o cele rekomendowane będą tematy badań. W ramach celu zakłada się prowadzenie badań i analiz regionalnego rynku pracy (badania własne partnerów lub zlecane firmom zewnętrznym) w celu uzyskania szczegółowych informacji na temat grup, obszarów rynku pracy, pogłębienia wiedzy na temat regionalnego rynku pracy.</p>
Przykładowe zadania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zwiększenie zasobu wiedzy na temat lubuskiego rynku pracy poprzez m.in. konstrukcję badań w oparciu o wyniki wcześniejszych badań (zasada kontynuacji), realizację badań problemowych (diagnoza aspektowa) oraz realizację badań pogłębionych (diagnoza pogłębiona). 2. Wzmocnienie partnerstwa poprzez koordynację działań na zasadzie partnerskiej wymiany informacji, angażowanie na możliwie każdym etapie podmiotów zainteresowanych wynikami badań (diagnoza zadaniowa). 3. Umożliwienie prognozowania poprzez badanie dłuższych szeregów czasowych, poszukiwanie związków przyczynowo-skutkowych, poszukiwanie trendów i tendencji.
Zakładane efekty	Zwiększenie i pogłębienie wiedzy na temat regionalnego rynku pracy oraz zmian zachodzących na nim, pozwalającej na szybkie diagnozowanie pojawiających się problemów oraz umożliwiającej konstrukcję adekwatnych i skutecznych przedsięwzięć.
Finansowanie	W ramach posiadanych środków na bieżącą działalność, Fundusz Pracy, środki EFS.
Jednostki zaangażowane	WUP, PUP, departamenty merytoryczne UM (DFS, DS), Urząd Statystyczny

IV. SYSTEM REALIZACJI I RAMY FINANSOWE

Zadania określone w Strategii będzie można efektywnie realizować przestrzegając następujących zasad:

- partnerstwa – szeroki dialog pomiędzy wszystkimi podmiotami polityki strukturalnej, zarówno na szczeblu lokalnym, jak i regionalnym,
- subsydiarności – udzielanie pomocy obszarom, grupom ludności i przedsiębiorstwom, które z różnych względów nie są w stanie poradzić sobie same z trudnościami, a po udzieleniu wsparcia rokują nadzieje na wyjście z kryzysu poprzez decentralizację działań i decyzji na szczebel lokalny w celu lepszego wydatkowania środków i uzyskiwania lepszych efektów,
- koncentracji – koncentracja środków i nakładów na realizację konkretnych projektów,
- komplementarności – środki i nakłady mogą być jedynie uzupełnieniem środków i nakładów na szczeblu lokalnym, ukierunkowanych na wsparcie danych grup ludności i przedsiębiorstw,
- decentralizacji – przeniesienie w miarę istniejących możliwości decyzji o sposobie wykorzystania środków i nakładów na poziom lokalny,
- wiązania polityki zatrudnienia z programami operacyjnymi strategii wojewódzkiej i możliwymi do uzyskania środkami, w tym strukturalnymi Unii Europejskiej.

Ważnym elementem Strategii jest przyjęcie zasady partnerstwa w procesie jego konstrukcji, przygotowania, a następnie realizacji konkretnych zadań. Polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, w szczególności w ramach działalności rad zatrudnienia, partnerstwa lokalnego oraz uzupełniania i rozszerzania oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia.

W przygotowanie, wdrożenie i realizację Strategii zaangażowanych jest wiele różnorodnych podmiotów często niezależnych od siebie. Są to zarówno jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego, jak i jednostki publiczne wykonujące zadania państwa na poziomie regionu, powiatu, czy też gminy. Każda z tych jednostek posiada różnorodne możliwości podejmowania inicjatyw. Działając w pojedynkę są one niewystarczające, jednak łączne, zsynchronizowane oddziaływanie daje efekt skali i synergii, co wprost przekłada się na wzmocnienie pozytywnych zjawisk i minimalizację skutków negatywnych. Zestawienie bieżących możliwości oddziaływania poszczególnych jednostek przedstawiono w aneksie.

Realizację Strategii koordynuje Zarząd Województwa Lubuskiego. W imieniu Zarządu zadania z zakresu monitorowania i przygotowywania rocznych planów działań wykonuje Wojewódzki Urząd Pracy.

Roczne plany działań będą przygotowywać Zespoły, powoływane każdorazowo przez Zarząd Województwa Lubuskiego (Zespół zadaniowy ds. przygotowania projektu rocznego planu działań na rzecz zatrudnienia). W skład zespołu będą wchodziłi eksperci z poszczególnych jednostek zaangażowanych w proces realizacji Strategii i planu. Podstawą konstrukcji planu działań będą zapisy Strategii Rozwoju Województwa Lubuskiego, niniejszej strategii oraz lubuskich strategii, związanych

z oddziaływaniem na sytuację na lubuskim rynku pracy (m.in. Strategię Polityki Społecznej Województwa Lubuskiego, Lubuską Regionalną Strategię Innowacji). Pod uwagę będą brane zapisy dokumentów strategicznych o zasięgu europejskim (Strategia EUROPA 2020) oraz krajowym (zwłaszcza Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego⁴², krajowa strategia rozwoju zasobów ludzkich), jak również dokumenty operacyjne do tych strategii (np. wytyczne zatrudnienia dla państw członkowskich, czy też krajowe plany działań na rzecz zatrudnienia). Każdy projekt planu działań poprzedzony będzie diagnozą sytuacji na lubuskim rynku pracy oraz oceną uzyskanych efektów realizacji planu w roku poprzednim. Wybór inicjatyw będzie dokonywany w oparciu o wskazaną wcześniej diagnozę, jak i bieżące możliwości formalno-prawne i finansowe.⁴³

Po przygotowaniu wstępnego projektu, zespół będzie rekomendował dany projekt planu do dalszych konsultacji społecznych (w ramach Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia, z jednostkami samorządu powiatu oraz uczelniami wyższymi). Po konsultacjach społecznych i uzyskaniu odpowiednich opinii, stosowny projekt będzie przekazywany do zaakceptowania przez Zarząd Województwa Lubuskiego (plany powinny być przygotowywane do końca marca danego roku). Zarząd Województwa Lubuskiego złoży informację nt. danego rocznego planu działań Sejmikowi Województwa Lubuskiego w terminie możliwie dogodnym, jednak nie później niż do końca czerwca danego roku.

Realizacja Strategii do roku 2015 będzie ściśle uwzględniać zapisy Strategii Rozwoju Kraju na lata 2007-2015, dotyczące w szczególności Priorytetu 3. Wzrost zatrudnienia i podniesienia jego jakości. W okresie tym kontynuowane będą bieżące programy operacyjne, współfinansowane ze środków strukturalnych Unii Europejskiej (zwłaszcza Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka, Program Operacyjny Rozwój Obszarów Wiejskich). W dokumentach wdrożeniowych powyższych programów uwzględniane będą nowe cele polityki zatrudnienia samorządu województwa lubuskiego.

Zgodnie z „Lubuskim Planem Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2010” łączne szacowane nakłady na różnego rodzaju inicjatywy wynoszą 432 mln zł. W realizację polityki zatrudnienia zaangażowane są różnego rodzaju źródła finansowania, w tym: Fundusz Pracy, Europejski Fundusz Społeczny, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, budżety jednostek samorządu terytorialnego. W momencie przygotowywania Strategii nie jest możliwe pełne i precyzyjne oszacowanie nakładów w okresie do 2020 roku. Większość źródeł finansowania jest niezależne od samorządu województwa, a ich skala jest określana, zgodnie z obowiązującymi zasadami finansów publicznych, w budżetach jednorocznych. Niemniej jednak, biorąc pod uwagę dotychczasowe tendencje w zakresie kompleksowego finansowania polityki zatrudnienia, można z pewnym stopniem prawdopodobieństwa przypuszczać, że łączne nakłady w latach kolejnych nie będą niższe niż w roku 2010. Tym samym szacuje się, że rocznie na realizację inicjatyw w ramach niniejszej Strategii będzie przeznaczane ok. 435 mln zł. W latach 2011-2015, tj. w okresie obowiązywania aktualnej średniookresowej strategii rozwoju kraju, łączne nakłady szacuje się na poziomie 2.175,0 mln zł, zaś w całym okresie realizacji Strategii – odpowiednio 4.350,0 mln zł. Należy zwrócić uwagę, że nie są jeszcze określone zasady konstrukcji budżetu funduszy strukturalnych Unii Europejskiej na lata 2013-2020, a tym samym i możliwa kwota do uzyskania z tych źródeł dla województwa lubuskiego.

⁴² Dokument „Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020. Regiony, miasta, obszary wiejskie” zatwierdzony przez Radę Ministrów 13 lipca 2010 roku.

⁴³ W toku planowania określane będą również wskaźniki produktu i rezultatu.

V. MONITORING I WSKAŹNIKI REALIZACJI

Sejmik Województwa Lubuskiego co najmniej raz w roku dokonuje oceny sytuacji na rynku pracy i realizacji zadań wynikających z polityki rynku pracy. Równocześnie planuje się przygotowywanie corocznych planów działań, stanowiących operacjonalizację celów strategicznych, uwzględniających bieżące potrzeby i możliwości oddziaływania. Tym samym planuje się przedkładanie Sejmikowi Województwa Lubuskiego rocznego sprawozdania z realizacji danego planu działań, co będzie równoznaczne z realizacją Strategii w danym roku.

Jednostki zaangażowane w realizację Strategii będą podmiotami sprawozdawczymi, które na podstawie informacji uzyskanych od realizatorów włączonego do rocznego planu działań zadania, będą składać do Wojewódzkiego Urzędu Pracy, roczne sprawozdanie z realizacji zadania (do końca stycznia roku następnego, w stosunku do roku zatwierdzenia danego planu). Sprawozdanie roczne będzie w szczególności zawierać następujące wyodrębnione części:

- symbol zadania,
- charakterystykę realizowanego zadania (cel, wykonawcy, podjęte i zrealizowane działania),
- wydatkowaną kwotę na realizację zadania,
- uzyskane efekty, w ujęciu ilościowym i jakościowym,⁴⁴
- wnioski i rekomendacje wynikające z realizacji zadania.

Wojewódzki Urząd Pracy będzie przekazywać Zarządowi Województwa Lubuskiego zbiorczą roczną informację z realizacji planów działań (do końca marca roku następnego, w stosunku do roku zatwierdzenia danego planu).

Zarząd Województwa Lubuskiego przedstawi Sejmikowi Województwa Lubuskiego roczną informację z realizacji rocznego planu w terminie możliwie dogodnym, nie później jednak niż do końca czerwca roku następnego, w stosunku do roku zatwierdzenia danego planu.

Planowane zasady i tryb monitoringu nie umniejszają znaczenia oraz nie zastępują zasad i trybu monitoringu przewidzianego w przepisach prawa, w tym dotyczących wdrażania programów, współfinansowanych z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej.

Okresowe sprawozdania z realizacji planów będą opiniowane przez Wojewódzką Radę Zatrudnienia, będącą organem opiniodawczym i doradczym marszałka województwa w sprawach polityki rynku pracy.

Sprawozdania z realizacji danego planu działań będą stanowiły materiał wyjściowy do przygotowywania planu działań na rok kolejny (zasada kontynuacji).

Dwa sprawozdania będą miały charakter szczególny. Pierwsze, opracowane za rok 2015, będzie analizą realizacji Strategii w połowie okresu i będzie stanowiło podstawę do oceny aktualności zapisów Strategii w stosunku do sytuacji społeczno-

⁴⁴ Obejmować będą wskaźniki produktu i rezultatu.

gospodarczej i uwarunkowań formalno-prawnych. Drugie, przygotowane za rok 2020, będzie stanowiło analizę realizacji Strategii w pełnym okresie jej funkcjonowania. W obu sprawozdaniach o charakterze szczególnym do oceny postępów zastosowane zostaną poniższe wskaźniki realizacji (oddziaływania).⁴⁵

Tabela 39. Podstawowe wskaźniki realizacji Lubuskiej Strategii Zatrudnienia na lata 2011-2020

Wyszczególnienie	Sytuacja wyjściowa (2009)	Wartość wskaźnika w 2015 roku	Wartość wskaźnika w 2020 roku
Cel 1. Poprawa zasobu miejsc pracy i zwiększenie aktywności zawodowej ludności			
Wskaźnik aktywności zawodowej [%] (BAEL)	55,4	60,4	64,3
Wskaźnik zatrudnienia [%] (BAEL)	50,3	55,8	59,5
Stopa bezrobocia rejestrowanego [%] (GUS)	15,9	12,5	10,0
Stopa bezrobocia [%] (BAEL)	9,5	7,6	7,1
Cel 2. Dostosowywanie kwalifikacji kadr do zmieniających się potrzeb rynku pracy			
Udział ludności uczestniczącej w kształceniu ustawicznym [%] (GUS)	3,3	5,0	8,6
Udział osób bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego wśród bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy [%] (GUS)	23,8	21,0	18,5
Udział osób bez kwalifikacji zawodowych wśród bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy [%] (GUS)	28,0	26,0	24,0
Cel 3. Promocja włączenia zawodowego i społecznego			
Udział długotrwale bezrobotnych wśród bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy [%] (GUS)	37,8	35,0	31,0
Osoby korzystające z pomocy społecznej na 10 tys. ludności (GUS)	750,5 ⁴⁶	710,0	680,0
Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych [%] (GUS)	23,0	25,0	27,5
Udział osób niepełnosprawnych wśród bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy [%] (GUS)	7,1	6,0	5,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych wyjściowych GUS.

⁴⁵ Wskaźniki nie obejmują celów *Priorytetu 4. Wzmacnianie efektywności podejmowanych działań* Lubuskiej Strategii Zatrudnienia na lata 2011-2020, gdyż cele i działania przewidziane w powyższym Priorytecie spełniają wyłącznie funkcję pomocniczą i wzmacniającą realizację pozostałych celów głównych Strategii. Ich podstawowym i wyłącznym założeniem jest wypracowanie i możliwie pełne uzyskanie efektu synergii w celu maksymalizacji wykorzystania posiadanych zasobów i uwarunkowań formalno-prawnych.

⁴⁶ Dane za rok 2008.

Indeks skrótów

ARR (RIF)	Agencja Rozwoju Regionalnego (Regionalna Instytucja Finansująca)
AWF	Akademia Wychowania Fizycznego
BAEL	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
BON	Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych
B+R	badania i rozwój
CIiPKZ	Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
CIS	Centrum Integracji Społecznej
CKP	Centrum Kształcenia Praktycznego
CKU	Centrum Kształcenia Ustawicznego
DE UM	Departament Edukacji, Kultury i Sportu Urzędu Marszałkowskiego
DFS UM	Departament Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego
DG UM	Departament Gospodarki i Infrastruktury Urzędu Marszałkowskiego
DR UM	Departament Rozwoju Regionalnego i Planowania Przestrzennego Urzędu Marszałkowskiego
DW UM	Departament Rolnictwa, Środowiska i Rozwoju Wsi Urzędu Marszałkowskiego
DS UM	Departament Polityki Społecznej Urzędu Marszałkowskiego
DFW UM	Departament Programów Rozwoju Obszarów Wiejskich Urzędu Marszałkowskiego
EFOiGR	Europejski Fundusz Orientacji i Gwarancji Rolnej
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
EFRR	Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego
EURES	Europejskie Służby Zatrudnienia
FGŚP	Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
FP	Fundusz Pracy
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IPD	Indywidualny Plan Działań
jst	jednostki samorządu terytorialnego
KO	Kuratorium Oświaty
KPD/Z	Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia
KSRR	Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego
KSZ	Krajowa Strategia Zatrudnienia
LPD/Z	Lubuski Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia
LSZiPSB	Lubuska Strategia Zatrudnienia i Przeciwdziałania Skutkom Bezrobocia
LUW	Lubuski Urząd Wojewódzki
MCIZ	Mobilne Centrum Informacji Zawodowej
MCK	Młodzieżowe Centrum Kariery
MPiPS	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
MŚP	małe i średnie przedsiębiorstwa
OHP (LWK)	Ochotnicze Hufce Pracy (Lubuska Wojewódzka Komenda)
OIP	Okręgowy Inspektorat Pracy

OPS	Ośrodek Pomocy Społecznej
PARP	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PCPR	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie
PFRON	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
PK	Punkt Konsultacyjny
PKB	Produkt Krajowy Brutto
POIG	Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka
POKL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007-2013
PSZ	Publiczne Służby Zatrudnienia
PUP	Powiatowe Urzędy Pracy
PWSZ	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa
RPD/Z	Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia
TIK	technologie informacyjno-komunikacyjne (<i>funkcjonuje również skrót ICT</i>)
SRK	Strategia Rozwoju Kraju
SRWL	Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego
UE	Unia Europejska
US	Urząd Statystyczny
UZ	Uniwersytet Zielonogórski
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy

Spis tabel, wykresów i rysunków

Spis tabel

Tabela 1. Ludność województwa lubuskiego (stan na 31 grudnia).....	5
Tabela 2. Struktura ludności według wieku, płci i miejsca zamieszkania (stan na 31 grudnia)	6
Tabela 3. Edukacja młodzieży według szczebli kształcenia	8
Tabela 4. Edukacja dorosłych według szczebli kształcenia	9
Tabela 5. Szkoły wyższe.....	10
Tabela 6. Produkcja sprzedana przemysłu	16
Tabela 7. Produkcja sprzedana przetwórstwa przemysłowego w roku 2000 i 2008	17
Tabela 8. Produkcja budowlano-montażowa ^{a)} według grup (ceny bieżące)	18
Tabela 9. Liczba podmiotów gospodarczych według sektorów własności (stan w dniu 31 XII).....	19
Tabela 10. Liczba podmiotów gospodarczych według formy prawnej (stan w dniu 31 XII).....	19
Tabela 11. Liczba podmiotów gospodarczych według liczby pracujących (stan w dniu 31 XII).....	20
Tabela 12. Pracujący według wykształcenia (stan w IV kwartale).....	21
Tabela 13. Struktura pracujących ^{a)} według rodzaju działalności (stan w dniu 31 XII)	22
Tabela 14. Struktura bezrobotnych według wieku na koniec 2000 i 2009 roku	26
Tabela 15. Struktura bezrobotnych według wykształcenia na koniec 2000 i 2009 roku	28
Tabela 16. Struktura bezrobotnych według stażu pracy na koniec 2000 i 2009 roku	28
Tabela 17. Struktura bezrobotnych według wielkich grup zawodów na koniec 2000 i 2009 roku ..	29
Tabela 18. Struktura ofert pracy według wielkich grup zawodów na koniec 2000 i 2009 roku.....	29
Tabela 19. Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy na koniec 2000 i 2009 roku	31
Tabela 20. Prognoza ludności w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym do 2030 roku	36
Tabela 21. Wariant I oszacowania zmian na lubuskim rynku pracy	40
Tabela 22. Wariant II oszacowania zmian na lubuskim rynku pracy	40
Tabela 23. Zestawienie celów strategicznych i operacyjnych Lubuskiej Strategii Zatrudnienia na lata 2011-2020	48
Tabela 24. Karta celu 1.1. Zwiększenie liczby miejsc pracy	49
Tabela 25. Karta celu 1.2. Zmniejszenie skali szarej strefy	50
Tabela 26. Karta celu 1.3. Zwiększenie aktywności zawodowej ludności	51
Tabela 27. Karta celu 1.4. Rozwój mechanizmów stabilizujących rynek pracy.....	52
Tabela 28. Karta celów 2.1. Upowszechnianie informacji o możliwościach kształcenia zawodowego	53
Tabela 29. Karta celu 2.2. Poprawa dostosowywania kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb wynikających z wdrażania innowacji w gospodarce.....	54
Tabela 30. Karta celu 2.3. Podniesienie poziomu kształcenia w szkołach zawodowych	56
Tabela 31. Karta celu 2.4. Umożliwienie nabywania doświadczenia zawodowego młodych osób	58
Tabela 32. Karta celu 2.5. Wsparcie rozwoju kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.	59
Tabela 33. Karta celu 3.1. Wzmocnienie motywacji osób w szczególnej sytuacji do reintegracji zawodowej i społecznej	60
Tabela 34. Karta celu 3.2. Rozwój aktywnej integracji.....	61
Tabela 35. Karta celu 3.3. Promocja prozatrudnieniowych postaw, sprzyjających włączeniu zawodowemu i społecznemu	62
Tabela 36. Karta celu 4.1. Rozwój partnerskiego podejścia do konstrukcji i podejmowania działań	63
Tabela 37. Karta celu 4.2. Doskonalenie kwalifikacji kadr jednostek zaangażowanych w realizację Strategii.....	64
Tabela 38. Karta celu 4.3. Poszerzanie wiedzy o lubuskim rynku pracy.....	65
Tabela 39. Podstawowe wskaźniki realizacji Lubuskiej Strategii Zatrudnienia na lata 2011-2020 ..	69

Spis wykresów

Wykres 1. Struktura ludności według wieku i płci (wg stanu na 31 grudnia 2009 r.).....	6
Wykres 2. Absolwenci według grup kierunków kształcenia	11
Wykres 3. Przedsiębiorstwa prowadzące szkolenia według klas wielkości	12
Wykres 4. PKB a współczynnik aktywności zawodowej w latach 2000-2009 w Polsce	15
Wykres 5. PKB a współczynnik zatrudnienia w latach 2000-2009 w Polsce.....	15

Wykres 6. PKB a stopa rejestrowanego bezrobocia w latach 2000-2009 w Polsce	15
Wykres 7. PKB a stopa bezrobocia wg BAEL w latach 2000-2009 w Polsce.....	15
Wykres 8. Struktura podmiotów gospodarki narodowej ^{a)} zarejestrowanych w rejestrze REGON według wybranych sekcji i powiatów (stan w dniu 31 XII 2009 r.)	20
Wykres 9. Liczba bezrobotnych w latach 2000-2009 w województwie lubuskim.....	23
Wykres 10. Miesięczna skala napływu do bezrobocia i odpływu z bezrobocia w latach 2000-2009 w województwie lubuskim.....	24
Wykres 11. Migracje na pobyt stały zagraniczne.....	34
Wykres 12. Zmiana stanu grup wieku w 2020 r. (wzrost/spadek w stosunku do 2010 r.)	37

Spis rysunków

Rysunek 1. Bariery przed uczestnictwem w kształceniu	14
Rysunek 2. Stopa bezrobocia wg powiatów.....	25
Rysunek 3. Udział kobiet wśród ogółu bezrobotnych wg powiatów	26
Rysunek 4. Udział mieszkańców wsi wśród ogółu bezrobotnych wg powiatów.....	26
Rysunek 5. Udział osób do 25 roku życia wśród ogółu bezrobotnych wg powiatów	27
Rysunek 6. Udział osób powyżej 50 roku życia wśród ogółu bezrobotnych wg powiatów	27
Rysunek 7. Odsetek osób bez kwalifikacji zawodowych wśród ogółu bezrobotnych wg powiatów ..	30
Rysunek 8. Odsetek osób bez doświadczenia zawodowego wśród ogółu bezrobotnych wg powiatów	30
Rysunek 9. Odsetek długotrwale bezrobotnych wśród ogółu bezrobotnych wg powiatów.....	31
Rysunek 10. Odsetek osób niepełnosprawnych wśród ogółu bezrobotnych wg powiatów.....	33

ANEKS

1. Europejska strategia - EUROPA 2020

Komisja Europejska przedstawiła, a Rada Europejska zaakceptowała, strategię „Europa 2020 – Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” zmierną do wyjścia z kryzysu i mającą przygotować europejską gospodarkę na wyzwania następnego dziesięciolecia.

Przedstawiona wizja europejskiej społecznej gospodarki rynkowej, opiera się na trzech współzależnych i wzajemnie uzupełniających się obszarach priorytetowych:

- rozwój inteligentny – oznaczający rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach;
- rozwój zrównoważony – wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
- rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu – oznaczający wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną.

Inteligentny rozwój oznacza zwiększenie roli wiedzy i innowacji jako sił napędowych naszego przyszłego rozwoju. Wymaga to podniesienia jakości edukacji, poprawy wyników działalności badawczej, wspierania transferu innowacji i wiedzy w Unii, pełnego wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych, a także zadbania o to, by innowacyjne pomysły przeradzały się w nowe produkty i usługi, które przyczyniałyby się do zwiększenia wzrostu, tworzenia nowych miejsc pracy i rozwiązywania problemów społecznych w Europie i na świecie. Jednak aby zamierzenia te powiodły się, konieczne są również takie elementy jak przedsiębiorczość, środki finansowe oraz uwzględnienie potrzeb użytkowników i możliwości oferowanych przez rynek.

Zrównoważony rozwój oznacza budowanie zrównoważonej i konkurencyjnej gospodarki efektywnie korzystającej z zasobów, wykorzystując do tego pierwszoplanową pozycję Europy w wyścigu do nowych procesów i technologii, w tym technologii przyjaznych środowisku, przyspieszając wprowadzanie inteligentnych sieci opartych na technologiach TIK, wykorzystując możliwości sieci obejmujących całą UE, a także wzmacniając przewagę konkurencyjną europejskiego biznesu, szczególnie sektora produkcji i MŚP, oraz pomagając klientom docenić wartość efektywnego korzystania z zasobów. Dzięki takiemu podejściu Europa będzie mogła prosperować w niskoemisyjnym świecie ograniczonych zasobów, jednocześnie zapobiegając degradacji środowiska, utracie bioróżnorodności i niezrównoważonemu wykorzystywaniu zasobów. Działania te zwiększą również spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną.

Rzówń sprzyjający włączeniu społecznemu oznacza wzmocnienie pozycji obywateli poprzez zapewnienie wysokiego poziomu zatrudnienia, inwestowanie w kwalifikacje, zwalczanie ubóstwa oraz modernizowanie rynków pracy, systemów szkoleń i ochrony socjalnej, aby pomóc ludziom przewidywać zmiany i radzić sobie z nimi oraz móc budować spójne społeczeństwo. Ważne jest również, aby korzyści ze wzrostu gospodarczego rozkładały się równo w całej Unii, w tym w regionach najbardziej

oddalonych, zwiększając w ten sposób spójność terytorialną. Chodzi o to, aby każdy obywatel przez całe swoje życie miał przed sobą otwarte możliwości. Aby poradzić sobie z problemami starzejącego się społeczeństwa i rosnącej światowej konkurencji, Europa musi w stu procentach wykorzystać potencjał swojej siły roboczej. Jeśli chcemy zwiększyć współczynnik aktywności zawodowej, potrzebne będą strategie na rzecz zwiększenia równouprawnienia płci. Przyczyni się to do większego rozwoju i spójności społecznej.

Postępy w realizacji tych trzech priorytetów będą mierzone w odniesieniu do następujących pięciu nadrzędnych celów UE, które państwa członkowskie przełożą na krajowe cele i metody działania, uwzględniając swoje pozycje wyjściowe:

- wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat powinien wynosić 75%;
- na inwestycje w badania i rozwój należy przeznaczać 3% PKB Unii;
- należy osiągnąć cele „20/20/20” w zakresie klimatu i energii (w tym ograniczenie emisji dwutlenku węgla nawet o 30%, jeśli pozwolą na to warunki);
- liczbę osób przedwcześnie kończących naukę szkolną należy ograniczyć do 10%, a co najmniej 40% osób z młodego pokolenia powinno zdobywać wyższe wykształcenie;
- liczbę osób zagrożonych ubóstwem należy zmniejszyć o 20 mln.

Powyższe cele są ze sobą wzajemnie powiązane i to właśnie od ich osiągnięcia zależeć będzie sukces Unii. Na przykład lepsze wykształcenie przekłada się na większe szanse na rynku pracy, a zwiększanie stopy zatrudnienia przyczynia się do zmniejszania ubóstwa. Większe możliwości w zakresie działalności badawczo-rozwojowej

i innowacyjnej we wszystkich sektorach gospodarki oraz efektywniejsze korzystanie z zasobów poprawią naszą konkurencyjność i będą sprzyjać tworzeniu nowych miejsc pracy. Dzięki inwestycjom w czyste i niskoemisyjne technologie poprawi się stan środowiska naturalnego, będziemy mogli skuteczniej przeciwdziałać zmianom klimatu oraz zwiększać potencjał w zakresie przedsiębiorczości i zatrudnienia. Całą naszą uwagę powinniśmy poświęcić osiągnięciu tych celów. Zmiana postaw i metod działania w UE, prowadząca do opisanych wyżej wyników, będzie wymagać silnego przywództwa, zaangażowania i skutecznych mechanizmów realizacji.

2. Strategia Rozwoju Kraju na lata 2007-2015

Strategia Rozwoju Kraju 2007-2015 (SRK) jest podstawowym dokumentem strategicznym określającym cele i priorytety rozwoju społeczno-gospodarczego Polski oraz warunki, które powinny ten rozwój zapewnić. SRK jest nadrzędnym, wieloletnim dokumentem strategicznym rozwoju społeczno-gospodarczego kraju, stanowiącym odniesienie dla innych strategii i programów rządowych, jak i opracowywanych przez jednostki samorządu terytorialnego.

Strategia wyznacza cele oraz identyfikuje obszary uznane za najważniejsze z punktu widzenia osiągnięcia tych celów, na których koncentrowane będą działania państwa. Uwzględnia jednocześnie najważniejsze trendy rozwoju światowej gospodarki oraz cele, jakie stawia Unia Europejska w odnowionej Strategii Lizbońskiej. SRK nadaje priorytet działaniom, jakie będą podejmowane w latach 2007-2015 w celu realizacji wizji Polski.

Dokument został opracowany przy uwzględnieniu zasady zrównoważonego rozwoju, a więc zachowaniu równowagi pomiędzy celami gospodarczymi, społecznymi i wymogami środowiskowymi.

Głównym celem strategii jest podniesienie poziomu i jakości życia mieszkańców Polski: poszczególnych obywateli i rodzin.

Przez podniesienie poziomu życia rozumie się wzrost dochodów w sektorze gospodarstw domowych, ułatwienie dostępu do edukacji i szkolenia, co prowadzi do podwyższenia poziomu wykształcenia społeczeństwa i podnoszenia kwalifikacji obywateli, wzrost zatrudnienia i wydajności pracy, skutkujące zarówno obniżeniem bezrobocia, jak i zwiększeniem poziomu aktywności zawodowej, oraz poprawę zdrowotności mieszkańców Polski.

Przez podniesienie jakości życia rozumie się istotną poprawę stanu i wzrost poczucia bezpieczeństwa wśród obywateli, możliwość korzystania z funkcjonalnej i łatwo dostępnej infrastruktury technicznej i społecznej, życie w czystym, zdrowym i sprzyjającym środowisku przyrodniczym, uczestnictwo w życiu demokratycznym, uczestnictwo w kulturze i turystyce, przynależność do zintegrowanej, pomocnej wspólnoty lokalnej, umożliwiającej lepszą harmonizację życia rodzinnego i zawodowego oraz aktywność w ramach społeczeństwa obywatelskiego.

Podniesienie poziomu i jakości życia ma umożliwić polityka państwa pozwalająca na szybki, trwały rozwój gospodarczy w perspektywie długookresowej, oparty na rozwoju kapitału ludzkiego, zwiększaniu innowacyjności i konkurencyjności gospodarki i regionów, w tym na inwestycjach w sferze badań i rozwoju, oraz na uzyskanie stabilnych warunków ekonomiczno-społecznych i środowiskowych zapewniających europejski poziom i jakość życia obywateli i rodzin w kraju i wspólnotach lokalnych. Funkcjonowanie wspólnoty i jej bezpieczeństwo powinno być oparte o zasadę subsydiarności. W sytuacjach zagrożeń przerastających możliwości reagowania społeczności lokalnej powinna ona mieć wsparcie właściwych organów administracji publicznej.

Cel główny, a także problemy społeczno-gospodarcze wynikające z zapóźnień rozwojowych, niedoinwestowania polskiej gospodarki oraz uwarunkowań zewnętrznych, wskazują na priorytety. Określają one najważniejsze kierunki i główne działania, dzięki którym możliwe będzie osiągnięcie głównego celu SRK.

Priorytetami tymi są:

- Wzrost konkurencyjności i innowacyjności gospodarki
- Poprawa stanu infrastruktury technicznej i społecznej
- Wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości
- Budowa zintegrowanej wspólnoty społecznej i jej bezpieczeństwa
- Rozwój obszarów wiejskich
- Rozwój regionalny i podniesienie spójności terytorialnej

Przedstawione priorytety będą realizowane poprzez działania regulacyjne, decyzyjne i wdrożeniowe władz państwowych i administracji publicznej, jak i innych podmiotów życia społeczno-gospodarczego oraz system oceny postępu realizacji działań.

Wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości jest jednym z najważniejszych zadań państwa. Polska potrzebuje utworzenia, w możliwie krótkim czasie, dużej liczby nowych miejsc pracy o wysokiej jakości, szczególnie dla osób młodych i wykształconych. Takie miejsca pracy mogą powstać w przemyśle i przede wszystkim w usługach. Ponadto potrzebne są działania, które pozwolą osobom w wieku powyżej 50 lat na pozostanie na rynku pracy. Konieczne są zdecydowane działania na rzecz podniesienia poziomu wykształcenia osób o niskich kwalifikacjach, które nie są aktywne zawodowo, bądź są zagrożone utratą pracy oraz stworzenia dla tej grupy większych możliwości zatrudnienia.

Realizacji trzeciego priorytetu służyć będą następujące działania: tworzenie warunków sprzyjających przedsiębiorczości i zmniejszanie obciążeń pracodawców; upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia oraz wzrost mobilności zasobów pracy; inicjatywy na rzecz równości szans na rynku pracy; dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy; rozwijanie instytucji dialogu społecznego i wzmacnianie negocjacyjnego systemu stosunków między pracownikami i pracodawcami; poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy; wzrost efektywności instytucjonalnej obsługi rynku pracy; prowadzenie racjonalnej polityki migracyjnej.

3. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego na lata 2010-2020

Dnia 13 lipca 2010 roku Rada Ministrów przyjęła „Krajową Strategię Rozwoju Regionalnego 2010-2020: Regiony, Miasta, Obszary wiejskie” dalej zwana KSRR.

Celem strategicznym polityki regionalnej, określonym w KSRR, jest efektywne wykorzystywanie specyficznych regionalnych oraz terytorialnych potencjałów rozwojowych dla osiągania celów rozwoju kraju – wzrostu, zatrudnienia i spójności w horyzoncie długookresowym. Cel strategiczny odpowiada na wyzwania stojące przed polskimi regionami wynikające z trendów rozwojowych, jednocześnie skupiając się na wykorzystaniu potencjałów wyznaczanych w odniesieniu do różnych terytoriów tak, aby w optymalny sposób wzmacniać przewagi konkurencyjne występujące w kraju i usuwać bariery rozwojowe.

Cel strategiczny będzie realizowany przez wszystkie podmioty włączone w procesy realizacji polityki regionalnej, w tym przede wszystkim przez rząd i samorząd wojewódzki w ramach systemu wieloszczeblowego zarządzania. Oznacza to współpracę w zakresie programowania i realizacji polityki regionalnej różnych podmiotów publicznych w zakresie swoich kompetencji przy większym, niż dotychczas udziale innych podmiotów niepublicznych, z których każdy pełni odrębną rolę.

Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego ustala trzy cele szczegółowe do 2020 roku:

- Wspomaganie wzrostu konkurencyjności regionów („konkurencyjność”),
- Budowanie spójności terytorialnej i przeciwdziałanie procesom marginalizacji na obszarach problemowych („spójność”),
- Tworzenie warunków dla skutecznej, efektywnej i partnerskiej realizacji działań rozwojowych ukierunkowanych terytorialnie („sprawność”).

Zgodnie z celem pierwszym, wspomaganie wzrostu konkurencyjności gospodarki jest jednym z podstawowych celów polskiej polityki rozwoju w najbliższych kilkudziesięciu latach. Tylko przez stałe podnoszenie konkurencyjności gospodarki w zmieniających się uwarunkowaniach społeczno-gospodarczych i kulturowych można zapewnić

perspektywy trwałego wzrostu gospodarczego, zwiększanie zatrudnienia i jakości miejsc pracy, a tym samym wzrostu zamożności i jakości życia mieszkańców Polski.

Drugi cel polityki regionalnej, polega na interweniowaniu na tych obszarach Polski, które charakteryzują się niskimi wskaźnikami sytuacji społeczno-gospodarczej, najmniej korzystnym usytuowaniem geograficznym względem głównych ośrodków wzrostu i zatrudnienia oraz niekorzystnymi przewidywaniami z punktu widzenia perspektyw rozwojowych i poziomu życia mieszkańców.

Jednym z ważnych kierunków działań w tym celu jest rozwój zasobów ludzkich i kapitału społecznego na obszarach o najniższym poziomie i dynamice rozwoju społeczno-gospodarczego. Polityka regionalna będzie integrować działania różnych podmiotów, koncentrować je i adresować terytorialnie, m.in. w zakresie:

- aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy;
- przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, w tym ograniczanie zjawiska ubóstwa, w szczególności wśród dzieci i osób starszych;
- wsparcie rozwoju przedsiębiorczości;
- doskonalenie kadr przedsiębiorstw - z naciskiem na sieciowanie i wymianę doświadczeń między firmami;
- upowszechnianie i poprawa dostępu do edukacji przedszkolnej;
- poprawa dostępu i podnoszenie jakości edukacji ukierunkowanej na lokalną specjalizację obszaru, współpracę z lokalnymi przedsiębiorstwami;
- rozwój kształcenia ustawicznego dorosłych.

Cel trzeci KSRR nakierowany jest na kreowanie warunków instytucjonalno-prawnych dla realizacji działań prorozwojowych w Polsce przez wzmacnianie wymiaru strategicznego polityki regionalnej oraz poprawę jakości zarządzania politykami publicznymi.

4. Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013

Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007 - 2013 (KSZ) stanowi zbiór kierunków działań, których realizacja umożliwić ma wzrost produktywnego zatrudnienia i ograniczenie bezrobocia.

Krajowa Strategia Zatrudnienia jest składową Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007-2013. Narodowy Plan Rozwoju jest nadrzędnym planem społeczno-gospodarczym dla polityki wewnętrznej, jak i dla potrzeb zewnętrznych wynikających z członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Narodowy Plan Rozwoju (dokument przyjęty przez Radę Ministrów 11 stycznia 2005 r.) uwzględnia konstytucyjną zasadę zrównoważonego rozwoju.

KSZ z jednej strony uwzględnia różnorodne uwarunkowania i wyzwania o charakterze społeczno-gospodarczym stojące przed Polską, z drugiej zaś cele wynikające z przyjęcia do realizacji Strategii Lizbońskiej oraz Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

Realizacja Krajowej Strategii Zatrudnienia uwzględniać powinna możliwości finansów publicznych, w tym budżetu państwa w latach 2007-2013.

Podstawowe cele Krajowej Strategii Zatrudnienia to:

- Wzrost zatrudnienia - osiągnięcie na koniec 2013 roku ogólnego wskaźnika zatrudnienia w wysokości 58-60% oraz 50-52% dla kobiet.
- Ograniczenie bezrobocia - zmniejszenie na koniec 2013 roku ogólnej stopy bezrobocia do poziomu 10-12%.
- Uzyskanie znaczących postępów w zakresie jakości zatrudnienia (quality at work).

Podstawowe kierunki działań, które w latach 2007-2013 określać będą politykę państwa na rynku pracy zmierzającą do osiągnięcia powyższych celów mieszczą się w ramach następujących priorytetów: wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy poprzez rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności; rozwój kształcenia ustawicznego i poprawa jakości edukacji; poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw oraz elastyczności rynku pracy; aktywizacja osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym; doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy; niwelowanie różnic regionalnych oraz przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym na rynku pracy; prowadzenie efektywnej polityki migracyjnej.

5. Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego

Przyjęcie strategii rozwoju jest jednym z głównych zadań o charakterze planistycznym wynikającym z ustawy o samorządzie wojewódzkim. Prace nad Strategią Rozwoju Województwa Lubuskiego zainicjowane zostały przez Zarząd Województwa Lubuskiego w lutym 1999 roku. Dokument ten został opracowany przez Urząd Marszałkowski i przyjęty w formie uchwały przez Sejmik Województwa Lubuskiego w marcu 2000 r. Aktualizację SRWL przeprowadzono w 2005 roku.

Do głównych celów Strategii zaliczono:

- Zapewnienie przestrzennej, gospodarczej i społecznej spójności regionu,
- Podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa i zwiększenie potencjału innowacyjnego nauki i gospodarki,
- Rozwój przedsiębiorczości,
- Efektywne wykorzystanie zasobów środowiska naturalnego i kulturowego.

W Strategii zwraca się uwagę, iż zapewnienie przestrzennej, gospodarczej i społecznej spójności regionu oznacza rozwój infrastruktury technicznej, modernizację obszarów wiejskich i współpracę międzyregionalną. Współpraca ta nie tylko zwiększa wewnętrzną spójność regionu, ale również intensyfikuje jego powiązania z przestrzenią europejską. Modernizacja obszarów wiejskich nie dotyczy tylko rolnictwa, lecz całej sfery życia społeczno-gospodarczego mieszkańców wsi.

Zwiększanie spójności regionu będzie miało pozytywne skutki społeczne polegające na wzroście ruchliwości przestrzennej (migracje, dojazdy do pracy). Modernizacja obszarów wiejskich dzięki zwiększeniu dostępności komunikacyjnej (transport, telekomunikacja), poprawie stanu infrastruktury (wodociągi, kanalizacja,

oczyszczalnie ścieków, gazyfikacja) doprowadzi do poprawy sytuacji zdrowotnej i wzrostu zamożności mieszkańców.

Podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa i zwiększenie potencjału innowacyjnego nauki i gospodarki to szeroko rozumiana edukacja i nauka oraz przygotowanie mieszkańców regionu (przede wszystkim młodzieży) oraz placówek oświatowych i naukowych do funkcjonowania we współczesnej gospodarce wiedzochłonnej. Edukacja społeczeństwa, polegająca na różnych formach kształcenia młodzieży i doksztalania dorosłych na różnych poziomach, ma bardzo ważne znaczenie dla przyszłości regionu. W warunkach globalizacji i konkurencji wykształcenie staje się nie tylko jednym z najważniejszych czynników rozwoju, ale w planie indywidualnym zwiększa szanse na rynku pracy i przyczynia się do wzrostu dobrobytu jednostki i rodziny. Wspieranie edukacji młodzieży ze środowisk zagrożonych strukturalną marginalizacją jest ponadto jedynym skutecznym sposobem na przerwanie zakłętego koła biedy, bezrobocia i zależności od pomocy społecznej.

Rozwój przedsiębiorczości to szeroki zakres działań inicjatywno-organizatorskich wspomagających biznes i tworzących regionalne sieci innowacji na bazie współpracy firm i uczelni wyższych. Samorząd województwa powinien wspierać przepływ dorobku naukowo-badawczego z wyższych uczelni do przedsiębiorstw, które głównie dzięki takim kontaktom mogą podnieść swój poziom technologiczny, a tym samym uzyskać bardziej równoważne pozycje w kontaktach z partnerami, w tym z partnerami zagranicznymi. Należy również wspierać działania mające na celu restrukturyzację i reorientację towarowych gospodarstw rolnych i zakładów przetwórstwa żywności.

Rozwój przedsiębiorczości jest równoznaczny z realizacją ważnych celów społecznych takich jak tworzenie nowych miejsc pracy i zmniejszanie bezrobocia, wzrost zamożności mieszkańców, wzrost globalnej sumy podatków, umożliwiających zwiększanie wydatków na cele społeczne.

Efektywne wykorzystanie zasobów środowiska naturalnego i kulturowego oznacza przede wszystkim rozwój turystyki oraz usług kulturalnych, zdrowotnych i sportowych, umożliwiających tworzenie nowych miejsc pracy zatrudnienia dla wchodzącej na rynek pracy młodzieży, zwłaszcza z obszarów wiejskich.

Realizacja strategii województwa powinna przebiegać we współpracy z lubuskimi euroregionami.

6. Możliwości oddziaływania samorządu województwa i partnerów zaangażowanych w realizację Strategii

W toku przygotowywania niniejszej Strategii specjalnie do tego powołany Zespół przygotował zestawienie możliwości oddziaływania na sytuację na lubuskim rynku pracy. W zestawieniu⁴⁷ ujęto zarówno działania własne, jak i stymulowane.

⁴⁷ Zestawienie przygotowano na podstawie obowiązujących uwarunkowań formalno-prawnych według stanu na maj 2010 roku.

Wyszczególnienie	Działania własne ⁴⁸	Działania stymulowane ⁴⁹
Poprawa zasobu miejsc pracy i zwiększenie aktywności zawodowej ludności		
WUP	<ul style="list-style-type: none"> - koordynowanie na terenie województwa realizacji programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy FP pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy; - programowanie i wykonywanie zadań realizowanych przy współfinansowaniu EFS (m.in. Poddziałanie 6.1.1 POKL polegające na identyfikacji potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia, poprzez zastosowanie jednej lub kilku form wsparcia) - programowanie i wykonywanie zadań realizowanych przy współfinansowaniu z EFS (Poddziałanie 6.2 polegające na wsparciu dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą (w tym na założenie spółdzielni lub spółdzielni socjalnej), przyznanie środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości); - inicjowanie i realizowanie projektów pilotażowych; - inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grupowymi pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy; - realizacja zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego; - realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami; - realizowanie zadań związanych z międzynarodowym przepływem pracowników, wynikających z odrębnych przepisów, umów międzynarodowych i porozumień; - organizowanie, koordynowanie oraz świadczenie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej i ich rozwijanie na terenie województwa; 	<ul style="list-style-type: none"> - współdziałanie z WRZ w określaniu i realizacji regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich; - prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia i wydawanie certyfikatów (wspieranie agencji zatrudnienia); - rozwój współpracy w ramach branżowych partnerstw lokalnych;
Samorząd powiatu (w tym PUP)	<ul style="list-style-type: none"> - zatrudnienie wspierane (subsydiowane); - prace interwencyjne; - doradztwo dla bezrobotnych i pracodawców; - wizyty u pracodawców; - wydawanie ulotek informacyjnych i CD promujących usługi i instrumenty urzędu; - szkolenia dla bezrobotnych; - refundacja kosztów wyposażenia stanowisk pracy; - udzielanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej; - doradztwo dla bezrobotnych i pracodawców; 	<ul style="list-style-type: none"> - konferencje z partnerami rynku pracy; - organizacja konferencji pracodawców (z udziałem różnych instytucji kontrolnych, instytucji rynku pracy, instytucji do których można aplikować o środki itp.); - realizacja projektów przyczyniających się do wzrostu samozatrudnienia mieszkańców (np. projekt w ramach działania 6.2 PO KL); - organizacja konferencji promujących dobre praktyki, w tym z udziałem pracodawców;

⁴⁸ Przez działania własne można rozumieć inicjatywy bezpośrednio podejmowane przez daną jednostkę (np. dofinansowanie miejsc pracy, szkolenia, doradztwo itp.).

⁴⁹ Przez działania stymulowane można rozumieć pośredni wpływ na podejmowanie inicjatyw należących do zadań innych podmiotów (np. promocję przedsiębiorczości poprzez konferencje, spotkania robocze).

L UW	<ul style="list-style-type: none"> - wydawanie zezwoleń na pracę cudzoziemców na terenie województwa lubuskiego (wzrost poziomu wiedzy i świadomości pracodawców na temat zatrudniania cudzoziemców, ograniczenie skali nielegalnego zatrudniania cudzoziemców); - przyznawanie statusu Zakładu Pracy Chronionej lub Zakładu Aktywności Zawodowej (promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych); 	
DFW	<ul style="list-style-type: none"> - utworzenie miejsc pracy dzięki rozwijaniu lub tworzeniu Lokalnych Grup Działania, oraz realizacji działań delegowanych SW; 	<ul style="list-style-type: none"> - zlecenie szkoleń, konferencji tematycznych na rzecz promocji zróżnicowanej działalności na terenach wiejskich;
DW	<ul style="list-style-type: none"> - realizacja przez Lubuski Zarząd Melioracji i Gospodarki Wodnej (Jednostka Nadzorowana) programu „Bezrobotni dla gospodarki wodnej”. 	
OHP	<ul style="list-style-type: none"> - prowadzenie pośrednictwa pracy na rzecz młodzieży bezrobotnej i poszukującej pracy oraz młodzieży uczącej się powyżej 15 roku życia przez Młodzieżowe Biura Pracy OHP. Organizowane giełdy i targów pracy w celu zawierania bezpośrednich kontaktów z pracodawcami oraz zwiększenie dostępności ofert pracy; - realizacja międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach umów bilateralnych o zatrudnieniu; - świadczenie usług poradnictwa i informacji zawodowej przez doradców zawodowych Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej i Młodzieżowego Centrum Kariery dla młodzieży uczącej się, poszukującej pracy i bezrobotnej w formie indywidualnych i grupowych porad zawodowych oraz indywidualnych i grupowych informacji zawodowych; - zwiększenie dostępności usług doradztwa, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy poprzez tworzenie nowych jednostek; - realizacja zajęć i warsztatów z zakresu przedsiębiorczości w Młodzieżowych Centrach Kariery dla młodzieży uczącej się, poszukującej pracy, bezrobotnej do 25 roku życia; 	
DG	<ul style="list-style-type: none"> - promowanie pozytywnego wizerunku lubuskich przedsiębiorstw wśród partnerów gospodarczych oraz umacnianie roli sektora msp w gospodarce regionu; - promowanie liderów przedsiębiorstw innowacyjnych na misjach i targach zagranicznych z udziałem marszałka województwa lubuskiego; - promowanie wśród potencjalnych inwestorów zalet i możliwości rozwojowych istniejących ośrodków przemysłowych województwa w Gorzowie Wlkp., Zielonej Górze, Żarach, Żaganiu i Nowej Soli; - edycja w dostępnych publikatorach ofert inwestycyjnych gmin dla inwestorów tworzących miejsca pracy w małych miejscowościach oraz na terenach wiejskich, - promowanie strategicznego znaczenia gospodarczego dla regionu Kostrzyńsko- 	<ul style="list-style-type: none"> - promowanie i upowszechnianie wśród lokalnej społeczności potrzeby budowy kopalni i elektrowni w oparciu o węgiel brunatny na terenie Gubina, co pozwoli na utworzenie połączenia elektroenergetycznego z Niemcami oraz wygenerowanie setek miejsc pracy potrzebnych dla tej części regionu lubuskiego. Najbardziej korzystnymi złożami węgla brunatnego kwalifikującymi się do udostępnienia jest rejon Gubin-Brody;

	Słubickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w bliskości granicy z Niemcami, Europejskiego Korytarza Komunikacyjnego Wschód – Zachód oraz linii kolejowej Berlin - Warszawa – Moskwa;	
DR		<p>– realizacja projektu „Enspire UE”, (Inspirowanie przedsiębiorczości w UE) tematycznie poświęcony promocji i rozwijaniu przedsiębiorczości. Na potrzeby projektu sporządzono wstępny wykaz instytucji w lubuskim, które mają styczność z rynkiem pracy, dzięki czemu mogą udzielić informacji niezbędnych do realizacji projektu. Jednostkami tymi są: Wojewódzki Urząd Pracy, Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego w Zielonej Górze, Centrum Kształcenia Zawodowego w Gorzowie Wlkp., Lubuska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy, Zakład Doskonalenia Zawodowego w Zielonej Górze, Biura karier działające na uczelniach tj: Wyższa Szkoła Biznesu w Gorzowie, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Sulechowie, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Gorzowie Wlkp., Collegium Polonicum w Słubicach, Łużycka Wyższa Szkoła Humanistyczna w Żarach, Uniwersytet Zielonogórski, Zachodnia Wyższa Szkoła Handlu i Finansów Międzynarodowych im. Jana Pawła II w Zielonej Górze. Dodatkowo dwa media o zasięgu regionalnym: Gazeta Lubuska, TVP3;</p> <p>– realizacja projektu pilotażowego pt: "Budowa Lubuskiego Systemu Innowacji", który ma zadanie wspierać tworzenie sieci współpracy i wymiany informacji między naukowcami /sferą B+R/, a przedsiębiorcami i instytucjami wsparcia przedsiębiorczości w zakresie innowacji i transferu technologii w województwie lubuskim. Projekt ma na celu wskazać możliwości pozyskiwania środków na innowacje, możliwości kooperacji z potencjalnymi partnerami biznesowymi, naukowymi i rozwoju firmy.</p> <p>– zostaną zidentyfikowane potrzeby i problemy przedsiębiorców w zakresie wdrażania innowacyjności, nowych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych, oczekiwań względem Samorządu Województwa Lubuskiego oraz zdiagnozowanie potencjału sfery otoczenia biznesu, uczelni wyższych w województwie lubuskim. W efekcie może być większe zainteresowanie sferą badawczo-rozwojową, mogą pojawić się produkty zmodernizowane i innowacyjne wprowadzone na rynek, co z kolei może wpłynąć na większe zatrudnienie w podmiotach przetwórstwa przemysłowego;</p>
ARR	<p>– podejmowanie działań doradczych, szkoleniowych i informacyjnych mających na celu inicjowanie, wspieranie i promowanie rozwoju MŚP;</p> <p>– ARR S.A. pełniąc rolę Regionalnej Instytucji Finansującej w województwie</p>	<p>– poprzez systematyczną współpracę z lubuskimi przedsiębiorcami oraz jednostkami otoczenia biznesu ARR jest organizatorem licznych szkoleń i konferencji organizowanych dla przedsiębiorców, dotyczących</p>

	lubuskim, wdraża od 2008 roku Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka (PO IG). Program ten ma na celu wspieranie szeroko rozumianej innowacyjności i obejmuje zarówno bezpośrednie wsparcie dla przedsiębiorstw, instytucji otoczenia biznesu oraz jednostek naukowych świadczących przedsiębiorstwom usługi o wysokiej jakości, a także wsparcie systemowe zapewniające rozwój środowiska instytucjonalnego innowacyjnych przedsiębiorstw;	wdrażanych programów pomocowych. Fakt ten może przedkładać się na bardziej lub mniej strategiczne decyzje firm;
ARR LFP	– pozyskiwanie środków z Unii Europejskiej oraz środków z budżetu państwa na udzielanie pożyczek. Celem Funduszu jest wspomaganie przedsiębiorców przyczyniających się do utrzymania lub powstania nowych miejsc pracy w dziedzinach zgodnych z kierunkami rozwoju określonymi w Strategii Rozwoju Województwa Lubuskiego;	– zachęcanie przedsiębiorców do korzystania z pożyczek podczas konferencji i spotkań roboczych oraz poprzez reklamę w środkach masowego przekazu (TV, radio, prasa, Internet);
ARR COI	– organizacja misji gospodarczych skierowanych dla przedsiębiorców; – organizacja spotkań B2B w celu nawiązania nowych kontaktów biznesowych podczas misji; – organizacja wyjazdów przedsiębiorców na targi;	– współorganizacja seminariów oraz konferencji gospodarczych;
DFS		– departament EFS zrealizuje w roku 2010 projekt własny „Prognozowanie zmian gospodarczych w Województwie Lubuskim”. W związku z realizacją projektu zamierza się utworzyć odpowiednie narzędzia, które spełniać będą następujące funkcje: – INFORMACYJNA - polegająca na informowaniu społeczeństwa o nadchodzących zmianach gospodarczych w celu łatwiejszej percepcji zmian; – OSTRZEGAWCZA - mająca ostrzegać przed nadejściem niepożądanych wydarzeń, czy przed konsekwencjami określonych posunięć, itp.; – BADAWCZA - służy rozpoznaniu przyszłości, ukazania najbardziej prawdopodobnego układu przyszłych zjawisk lub kilku możliwych wersji rozwoju przyszłych zdarzeń. Zamiarem projektodawcy jest osiągnięcie celu głównego projektu, jakim jest przeciwdziałanie możliwości wystąpienia negatywnych efektów zmian zachodzących w gospodarce województwa lubuskiego do lutego 2012 r. Cel główny zostanie osiągnięty w wyniku realizacji celów szczegółowych, do których zalicza się: 1) opracowanie kompleksowej analizy i prognozy rozwoju gospodarki regionu; 2) opracowanie sposobów działania w razie wystąpienia pierwszych oznak gwałtownych zmian gospodarczych; 3) stworzenie i publikacja dokumentu zawierającego analizę oraz prognozę możliwych zmian gospodarczych w województwie;

FGSP	<p>– wsparcie pracodawców przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w oparciu o ustawę o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z dnia 1 lipca 2009 r. (Dz.U. Nr 125, poz. 1035) jest:</p> <p>– częściowe zaspokojenie wynagrodzeń za czas przestoju ekonomicznego przez łączny okres nie dłuższy niż 6 miesięcy;</p> <p>– częściowe zrehabilitowanie obniżenia wymiaru czasu pracy przez okres nie przekraczający 6 miesięcy;</p> <p>– opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy, od przyznanych świadczeń;</p>	<p>– organizowanie konferencji i spotkań informacyjnych z pracodawcami znajdującymi się w przejściowych trudnościach finansowych spowodowanych skutkami kryzysu ekonomicznego;</p>
OIP	<p>– program „Kultura bezpieczeństwa” kierowany do uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Prowadzenie szkoleń w celu zapoznania z przepisami prawa pracy w tym przepisami i zasadami bhp;</p> <p>– organizowanie punktów konsultacyjnych na imprezach targowych typu targi pracy czy edukacji;</p>	
Dostosowywanie kwalifikacji kadr do zmieniających się potrzeb rynku pracy		
WUP	<p>– opracowanie, gromadzenie i upowszechnianie informacji zawodowych na terenie województwa;</p> <p>– określenie, na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności, wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonana refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne młodocianych pracowników;</p>	<p>– współpraca z ministrem właściwym do spraw pracy w zakresie opracowania, gromadzenia i aktualizowania informacji zawodowych o charakterze ogólnokrajowym;</p> <p>– współpraca na terenie województwa z PUP w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży;</p> <p>– współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi, szkołami i szkołami wyższymi w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy;</p>
Samorząd powiatu (w tym PUP)	<p>– organizacja szkoleń zawodowych, staży, finansowanie kształcenia w formie szkolnej oraz studiów podyplomowych;</p> <p>– szkolenia pracowników;</p> <p>– organizacja przygotowania zawodowego dorosłych;</p>	<p>– opiniowanie kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych, targi edukacji i pracy, upowszechnianie informacji o potrzebach rynku pracy;</p> <p>– szkolenia pracodawców w ramach organizowanych konferencji;</p>
DFW		<p>– zlecenie szkoleń, konferencji tematycznych na rzecz promocji zróżnicowanej działalności na terenach wiejskich;</p>
ARR COI	<p>– organizacja szkoleń dla pracowników sieci Centrum Obsługi Inwestora w zakresie obsługi projektów oraz doskonalenia wiedzy nt. inwestycji zagranicznych i możliwości inwestycyjnych województwa lubuskiego oraz Polski;</p>	<p>– organizacja szkoleń dla pracowników działów promocji i przedsiębiorczości JST;</p>
OHP	<p>– szkolenia i warsztaty doskonalenia zawodowego dla kadry Ochotniczych Hufców Pracy;</p> <p>– finansowanie przygotowania zawodowego młodocianych;</p>	
DE		<p>– zatwierdzanie rokrocznie planu pracy Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli i Wojewódzkiego Ośrodka Metodycznego- realizujących między innymi zadania wymienione w LPDnZ. Analizując zadania zawarte w rocznym planie pracy uznajemy bądź nie potrzebę</p>

		ich realizacji; – wskazywanie niezbędnych dla regionu zadań, przedsięwzięć i inicjatyw oraz zapewnienie ich finansowania;
Promocja włączenia zawodowego i społecznego		
PFRON	<p>– dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych do wysokości:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 75% kosztów płacy (brutto + ZUS płatnika) dla przedsiębiorcy, • 90% kosztów płacy (brutto + ZUS płatnika) dla fundacji i stowarzyszeń. <p>– refundację:</p> <ul style="list-style-type: none"> • opłaconych przez osobę niepełnosprawną prowadzącą działalność gospodarczą obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, • opłaconych przez niepełnosprawnego rolnika bądź rolnika zobowiązanego do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika składek na ubezpieczenie społeczne rolników. <p>– zwrot pracodawcy prowadzącemu zakład pracy chronionej następujących kosztów:</p> <ul style="list-style-type: none"> • budowy lub rozbudowy obiektów i pomieszczeń zakładu, • transportowych, • administracyjnych. <p>– dofinansowanie do zakupu podstawowego, specjalistycznego oraz elektronicznego sprzętu komputerowego umożliwiającego w rezultacie zatrudnienie bądź samodzielną pracę przez osoby niepełnosprawne;</p> <p>– dofinansowanie do nauki uczniom szkół policealnych, studentom szkół wyższych, szkół podyplomowych oraz studiów doktoranckich;</p>	<p>Za pośrednictwem jednostek samorządu terytorialnego ze środków PFRON realizowane są następujące zadania:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej; – zwrot kosztów poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności; – podjęcie przez osobę niepełnosprawną działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej; – usługi lub instrumenty rynku pracy realizowane na rzecz osób niepełnosprawnych zgodnie z zasadami określonymi w ustawie z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; – funkcjonowanie warsztatów terapii zajęciowej; – finansowanie szkoleń zawodowych;
PUP	<p>– doradztwo zawodowe, indywidualne plany działań;</p> <p>– doradztwo zawodowe w szkołach ponadgimnazjalnych;</p>	– świadczenie usług w miejscu zamieszkania klienta, wspólne działania z WUP;
KSIWL	<p>– realizacja projektów współfinansowanych ze środków unijnych oraz różnego rodzaju rezerw (w tym MPiPS) - działania skierowane w szczególności dla osób w tzw. szczególnej sytuacji na rynku (do 25, powyżej 45 lat, długotrwale bezrobotni, kobiety po przerwie związanej z macierzyństwem, niepełnosprawni itp.);</p> <p>– organizacja robót publicznych i prac społecznie-użytecznych;</p>	
DS UM	<p>– realizacja projektów systemowych współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej przez jednostki pomocy społecznej. OPS i PCPR poprzez aktywizację społeczną i zawodową podejmowaną w ramach realizowanych projektów systemowych przyczyniają się do przygotowania osób długotrwale bezrobotnych do powrotu na rynek pracy;</p> <p>– ogłaszanie otwartych konkursów ofert dla organizacji pozarządowych w następujących obszarach: przeciwdziałania alkoholizmowi, przeciwdziałania narkomanii, pomocy społecznej, rehabilitacji społecznej</p>	

	<p>i zawodowej osób niepełnosprawnych. Wybór ofert następuje poprzez weryfikację zadań pod względem priorytetów wojewódzkich programów (Wojewódzki Program Profilaktyki i Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, Wojewódzki Program Przeciwdziałania Narkomanii, Wojewódzki Program Integracji Społecznej Osób Niepełnosprawnych, Program Wspierania Działań Pomocy Społecznej na Rzecz Wyrównywania Poziomu Życia Mieszkańców Województwa Lubuskiego);</p> <ul style="list-style-type: none"> - wspieranie organizacji pozarządowych poprzez udzielanie dotacji na zadania m.in.: prowadzenia Centrum Ekonomii Społecznej wspierającego integrację społeczną bezdomnych i bezrobotnych, prowadzenie świetlicy profilaktyczno-wychowawczej dla dzieci pochodzących z rodzin dysfunkcyjnych zagrożonych wykluczeniem społecznym, które dotknięte są różnymi patologiami, w tym przede wszystkim alkoholizmem, ubóstwem i bezrobociem; - integracja społeczna w Centrum Integracji Społecznej poprzez psychoedukację, animację życia kulturalnego, metody aktywnego poszukiwania pracy; - wsparcie osób bezdomnych, zagrożonych przemocą i innymi patologiami, odrzuconych przez rodzinę, dzieci i samotnych matek z ubogich rodzin (dożywianie i organizowanie pracy); 	
Luw	<ul style="list-style-type: none"> - wspieranie rozwoju Centrum Integracji Społecznej (świadczenie usług przez CIS w odniesieniu do osób wykluczonych społecznie, analiza efektów w zakresie reintegracji zawodowej i społecznej przez CIS-y); 	
OHP	<p>Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży przez Ochotnicze Hufce Pracy poprzez promocję zatrudnienia i aktywizację młodzieży</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Przygotowanie uczestników OHP do zdobycia wykształcenia i kwalifikacji zawodowych poprzez: <ul style="list-style-type: none"> - przyuczenie do wykonywania pracy w działającym przy jednostkach OHP gimnazjum dla dorosłych i gimnazjum z klasami przysposabiającymi do pracy, - naukę i przygotowanie do wykonywania zawodu w zasadniczych szkołach zawodowych. 2. Aktywizacja edukacyjna, społeczna, w tym przygotowanie do samodzielnego życia społecznego, wsparcie w rozwoju edukacyjnym poprzez: <ul style="list-style-type: none"> - realizację autorskich programów edukacyjno - profilaktycznych i resocjalizacyjnych, - organizację dla młodzieży imprez: kulturalno - oświatowych oraz sportowo - rekreacyjnych, - kształtowanie samorządności i odpowiedzialności społecznej. <p>Podniesienie aktywności zawodowej osób z grup podwyższonego ryzyka.</p>	

	<p>1. Pomoc Klubów Pracy w aktywnym poszukiwaniu pracy młodzieży uczącej się i bezrobotnej poprzez indywidualne konsultacje i warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, zajęcia aktywizacyjne oraz grupowe spotkania informacyjne.</p> <p>2. Organizacja kursów zawodowych doskonalących, przyuczających do zawodu i przekwalifikowujących przez Ośrodek Szkolenia Zawodowego OHP.</p> <p>3. Realizacja projektu dofinansowanego ze środków EFS „Szkolenie-Praktyka-Zatrudnienie-Rozwój”.</p> <p>4. Realizacja projektu dofinansowanego ze środków EFS „OHP jako realizator usług rynku pracy” w zakresie tworzenia Młodzieżowych Centrów Kariery, Punktów Pośrednictwa Pracy i Ośrodków Szkolenia Zawodowego.</p> <p>– Realizacja przedsięwzięć zgodnie z Programem Rozwoju Edukacji na Obszarach Wiejskich szczególnie dla osób z obszarów wiejskich oraz pomoc młodzieży powracającej do kraju;</p>	
Wzmacnianie efektywności podejmowanych działań		
WUP	<p>– organizowanie, prowadzenie i finansowanie szkoleń pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy;</p> <p>– projekty służące wzmocnieniu i rozwojowi publicznych służb zatrudnienia w regionie m.in. poprzez szkolenia, doradztwo, badania rynku pracy, spotkania robocze, szkolenia i studia podyplomowe dla pracowników PSZ realizowane w ramach EFS (Poddziałanie 6.1.2);</p> <p>– opracowywanie analiz rynku pracy i badanie popytu na pracę, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych;</p>	
LUW	<p>– podnoszenie kwalifikacji kadr służb zatrudnienia (organizowanie szkoleń dla kadr służb zatrudnienia przyczyni się do wzrostu jakości i efektywności świadczenia usług rynku pracy i wykonywania innych zadań z zakresu zatrudnienia).</p>	

Źródło: Opracowano na podstawie informacji przekazanych przez partnerów społeczno-gospodarczych.

7. Skład Zespołu ds. przygotowania projektu wojewódzkiej strategii przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy

Zespół ds. przygotowania projektu wojewódzkiej strategii przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy został powołany uchwałą nr 227/1831/10 Zarządu Województwa Lubuskiego z dnia 19 stycznia 2010 roku. W jego skład wchodzi:

- Grzegorz Błażków – Przewodniczący Zespołu, Wojewódzki Urząd Pracy,
- Roman Kardowski – Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy,
- Aneta Tomczyk – Lubuski Urząd Wojewódzki,

-
- Grzegorz Jankowski – Zrzeszenie Prezydentów, Wójtów i Burmistrzów Województwa Lubuskiego,
 - Dariusz Ejchert – Konwent Starostów i Wicestarostów Lubuskich,
 - Wioletta Tybiszewska – Konwent Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy Województwa Lubuskiego,
 - Małgorzata Neckar – Departament Polityki Społecznej Urzędu Marszałkowskiego,
 - Wojciech Kozieja – Departament Rolnictwa, Środowiska i Rozwoju Wsi Urzędu Marszałkowskiego,
 - Wiesław Truszczyński – Departament Gospodarki i Infrastruktury Urzędu Marszałkowskiego,
 - Arseniusz Woźny – Departament Rozwoju Regionalnego i Planowania Przestrzennego Urzędu Marszałkowskiego,
 - Grażyna Dobroczyńska – Departament Edukacji, Kultury i Sportu Urzędu Marszałkowskiego,
 - Tadeusz Woźniak – Departament Programów Rozwoju Obszarów Wiejskich Urzędu Marszałkowskiego,
 - Radosław Wędrychowicz – Departament Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego,
 - Bernadetta Kołodziej-Witkowska – Agencja Rozwoju Regionalnego,
 - Halina Chomiak – Ochotnicze Hufce Pracy,
 - Sławomir Grelewicz – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
 - Edward Jarmański – Okręgowy Inspektorat Pracy,
 - Dorota Fediuk – Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
 - Krzysztof Słapczyński – Lubuskie Kuratorium Oświaty,
 - Krystyna Motyl – Urząd Statystyczny.

Sekretariat Zespołu, jak również konsultacje społeczne i wstępną redakcję dokumentu realizowali: Edward Kraszewski, Agata Kurpisz, Monika Grynkiewicz i Edwin Gierasimczyk, pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

