

lubelskie na rynku pracy

BIULETYN INFORMACYJNY WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE

ISSN 2299-1387 # 4/5 2012



PARTNERSTWO LOKALNE



W numerze...

Partnerstwo dla Lubelszczyzny.....	4	Franczyza – czyli inny sposób na biznes.....	13
Europejski Fundusz Społeczny w kolejnym okresie programowania 2014–2020.....	6	Co Ci mówi OTK?	14
Współpraca się opłaca czyli o partnerstwie w PO KL.....	7	Zatrudnianie absolwentów z perspektywy pracodawców.....	16
Programy specjalne – nowe możliwości pomocy osobom bezrobotnym z terenu powiatu radzyńskiego.....	8	Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – część 2 – Katalog świadczeń.....	18
Człowiek z wizją i „Inicjatywą”.....	10	Lubelskie w liczbach	19

LUBELSKIE NA RYNKU PRACY. BIULETYN INFORMACYJNY WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE

Wydawca: **Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie**
ul. Okopowa 5, 20–022 Lublin
tel. 81 463 53 00, sekretariat@wup.lublin.pl
Redakcja: **Katarzyna Banach, Wioleta Pietruszewska, Joanna Żelazko**
Współpraca z redakcją:
Pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie

Wydawnictwo bezpłatne
Nakład: **2000 egz.**
Opracowanie graficzne i skład:
Monika Pacewicz Pac Studio
Fotografie: **Archiwum WUP, Shutterstock**
Druk: **PPU Multigraf, Bydgoszcz**
www.multigrafdruk.pl

Istnieje możliwość zamówienia bezpłatnej prenumeraty biuletynu. Zamówienia należy kierować na adres sekretariat@wup.lublin.pl z dopiskiem: Prenumerata biuletynu „Lubelskie na rynku pracy”.
Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie i za podaniem źródła.

WUP w Lublinie



MAŁGORZATA SOKÓŁ
p.o. Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

Drodzy Czytelnicy,

Iszę do Was te słowa w dzień następujący po spotkaniu, które zapoczątkowało budowę partnerstw lokalnych na rzecz ożywienia gospodarczego i tworzenia nowych miejsc pracy w województwie lubelskim. Pragnęłabym przekazać tę pozytywną energię i zapał do tworzenia nowych przedsięwzięć, do działania na rzecz naszego regionu i nas samych. Ponad sto pięćdziesiąt osób zgłaszając swój udział w wydarzeniu potwierdziło, że możliwe jest współdziałanie różnych środowisk na rzecz regionu.

O idei partnerstwa i przykładach partnerstw już realizowanych piszemy na dalszych stronach biuletynu. Niech myśl o współdziałaniu, poczucie przynależności do ziemi lubelskiej i poczucie odpowiedzialności za region towarzyszy nam w Nowym Roku.

Tym samym chciałabym, w imieniu swoim i pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie przekazać naszym Czytelnikom moc gorących życzeń na Święta Bożego Narodzenia i z okazji zbliżającego się Nowego Roku. Niech dni świąteczne przyniosą spokój i harmonię, a kolejne dni 2013 roku realizację naszych planów i zamierzeń odnoszących się do nas samych i do naszej małej ojczyzny – ziemi lubelskiej.

Małgorzata Sokół



Partnerstwo dla Lubelszczyzny



KATARZYNA BANACH

Wydział Polityki Rynku Pracy
WUP w Lublinie



Nasz rejon, bogaty w ludzi, kulturę i zasoby naturalne, potrzebuje żywienia gospodarczego i nowych miejsc pracy.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy daje Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Lublinie możliwość **organizowania partnerstwa lokalnego**, co pozwala na budowę w województwie lubelskim, sieci partnerstw lokalnych służących rozwojowi gospodarczemu regionu. Pierwszym krokiem do zawiązania współpracy między lokalnymi środowiskami było zorganizowanie pierwszego z serii cyklu warsztatów. **W dniu 5 listopada 2012 roku uczestnicy spotkania, tj. starostowie, dyrektorzy powiatowych urzędów pracy, lokalni przedsiębiorcy, przedstawiciele organizacji pozarządowych i instytucji rynku pracy poznali dobre praktyki partnerstw funkcjonujących w Polsce (jak np. Białów, Grzybek Łosicki).** Z kolei, w najbliższym czasie, nasze działania skoncentrujemy na diagnozie i analizie zasobów poszczególnych powiatów oraz zawiązywaniu konkretnych partnerstw.

Warto skorzystać z możliwości jakie stwarza partnerstwo, tym bardziej, że przykłady innych województw wskazują na pozytywne skutki wynikające ze współdziałania różnych środowisk na rzecz swojego regionu.

GRZYBEK ŁOSICKI to najbardziej reprezentatywny przykład dobrej praktyki rozwoju gospodarczego i tworzenia nowych miejsc pracy z województwa mazowieckiego. Efektem organizowanych w 2004 roku warsztatów jest spółdzielnia „Grzybek Łosicki”. Firma zrzeszała wówczas 15 lokalnych producentów pieczarek, a tygodniowa produkcja wynosiła 80–100 ton grzybów. Dziś firma zrzesza 39 członków, tygodniowo produkuje 500 ton grzybów, dysponuje nową siedzibą z chłodnią o powierzchni 4000 m² i zaopatruje w pieczarki odbiorców w Polsce i za granicą. Współdziałanie doprowadziło

do powstania nowego podmiotu gospodarczego i co ważne, do wzrostu ilości miejsc pracy w powiecie.

Pierwszym etapem w dziele zawiązywania partnerstw jest organizacja cyklu warsztatów i szkoleń, które zapewnią instrumenty w postaci wiedzy merytorycznej i integracji lokalnego środowiska. Zadaniem warsztatów jest określenie potencjału i potrzeb lokalnego rynku, ale w szczególności określenie zasobów „wyciekających” z regionu. Na przykład w powiecie łosickim zdiagnozowano „wyciek”, który polegał na tym, że lokalni producenci pieczarek kupowali podłoże do uprawy w dalekim województwie dolnośląskim, co znacznie zawyżało koszty produkcji!

Przykładem bardzo aktualnym na dzień dzisiejszy jest laureat głównej nagrody w II edycji Ogólnopolskiego Konkursu o Nagrodę Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) i Krajowego Ośrodka Europejskiego Funduszu Społecznego (KOEFS) na Najlepsze Partnerstwo Społeczne – Prywatne 2012 roku, czyli partnerstwo pomiędzy Fundacją „Być Razem”, Zamkiem Cieszyń, ASP w Warszawie oraz UNDP, którego celem jest utworzenie Centrum Designu Społecznego – marki WellDone. Pod tą nazwą kryją się projekty: np. świeczników, stojaków na wina i skarbonek, stworzonych na potrzeby przedsiębiorstwa społecznego ukierunkowanego na aktywizację zawodową osób bezrobotnych, następnie sprzedawane chociażby na zamku cieszyńskim i przez internet.

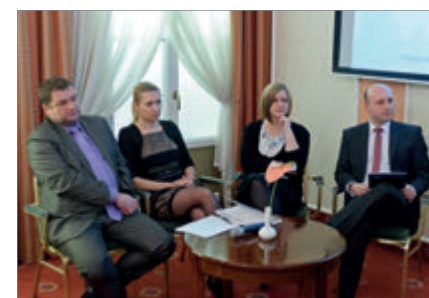
MODEL Partnerstwa Lokalnego zaczerpnięty został z USA, gdzie Departament Pracy przy współpracy z firmą Worldwide Strategies Inc., opracował system pomocy dla masowo zwalnianych robotników w restrukturyzowanych przedsiębiorstwach przemysłu ciężkiego i samochodowego. Powstał wówczas raport, który był na bieżąco aktualizowany i uzupełniany o nowe rozwiązania. Stosowany jest z powodzeniem m.in.

w Kanadzie, Bułgarii, na Ukrainie i Węgrzech, w Rumunii i Macedonii, a w latach 1998–2000 w Polsce.

W kwestii dotyczącej pracowników zwalnianych z polskich zakładów pracy, warto w tym miejscu wspomnieć o inicjatywie, jaką są zespoły przystosowania zawodowego (Zespoły Szybkiego Reagowania) i Grupy Wsparcia Koleżeńskiego w Klubach Pomocy Koleżeńskiej zakładanych na terenach restrukturyzowanych firm w gminach, powiatach, osiedlach, przy parafiach. Charakter działalności klubów wsparcia najlepiej oddaje przykład z powiatu chrzanowskiego: wolontariusze – w przeważającej części stanowiący grupę osób bezrobotnych, udzielają wsparcia osobom zagrożonym lub zwolnionym z pracy oraz ich rodzinom w ramach Klubu Pomocy Koleżeńskiej „Praca”. Zaangażowani w ramach programu pomocy

doradcy i animatorzy zostali gruntownie przeszkoleni m.in. z zakresu psychologii, rynku pracy, prawa pracy, organizacji samopomocy, autoprezentacji itp. Zadanie klubu polega przede wszystkim na wyrównaniu stanu emocjonalnego, który mieć będzie wpływ także na skuteczne poszukiwanie pracy. O zasadności tego typu działań najlepiej zaświadczać pochlebne opinie osób, które otrzymały wsparcie w ramach programu, a co warto podkreślić – po powrocie na rynek pracy udzielają się jako wolontariusze w klubie.

Dobre, funkcjonujące przykłady stają się nierzadko inspiracją dla osób lub środowisk znajdujących się w podobnej sytuacji. Dlatego warto odpowiedzieć sobie na pytania o Lubelszczyznę w kontekście możliwości tworzenia partnerstw i wprowadzania jego idei w życie. ■



Europejski Fundusz Społeczny w kolejnym okresie programowania 2014-2020



MIROSŁAW FATYGA

Wicedyrektor ds. Europejskiego Funduszu Społecznego
WUP w Lublinie



Instytucje zaangażowane we wdrażanie Europejskiego Funduszu Społecznego, projektodawcy oraz uczestnicy realizowanych projektów powoli zbliżają się ku końcowi obecnego okresu programowania. Przed nami rok 2013, kilka konkursów i sporo pieniędzy do wykorzystania, trwają prace nad przygotowaniem dokumentów, strategii i założeń nowej perspektywy finansowej na lata 2014–2020.

Co się zmieni, jakie będą programy czy możliwości finansowania? Kwestie te dopiero przybierają realne kształty, ale w oparciu o wytyczne i rozporządzenia Unii Europejskiej, m.in. dokument Komisji Europejskiej Europa 2020, będący strategią na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającemu włączeniu społecznemu. Wynika z nich, iż główne kierunki reform podążać będą w stronę funkcjonalnej integracji wielu dziedzin polityki publicznej, odejścia od logiki linii demarkacyjnej na rzecz logiki działań komplementarnych, wprowadzenie nowych mechanizmów na rzecz wsparcia koncentracji interwencji i rozwiązań kompleksowych. Kluczową sprawą w nowej perspektywie będzie także zaostreżenie rygorów dotyczących osiągania wyników oraz staranniejszy monitoring postępów, tak by inwestowane pieniądze rzeczywiście przynosiły realne korzyści.

Projekty rozporządzeń wprowadzają ograniczenie swobody dysponowania środkami. Regiony słabiej rozwinięte, w tym województwo lubelskie, będą mogły przeznaczyć środki na więcej celów niż regiony lepiej rozwinięte oraz regiony w okresie przejściowym, przy czym co najmniej 50 % całkowitych środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na szczeblu krajowym przydzielone ma być na realizację takich

celów jak: wspieranie badań naukowych, rozwoju technologicznego i innowacji, podnoszenie konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw oraz wspieranie przejścia na gospodarkę niskoemisyjną we wszystkich sektorach.

W ramach Europejskiego Funduszu Społecznego 60% przydziału dla każdego programu operacyjnego przeznaczone będzie na 4 priorytety inwestycyjne: promowanie zatrudnienia i mobilności pracowników, inwestowanie w edukację, umiejętności i uczenie się przez całe życie, promowanie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa oraz wzmacnianie zdolności instytucjonalnych i skuteczności administracji.

W ramach prac nad programowaniem 2014–2020 Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie bierze czynny udział w opracowaniu części dotyczącej EFS m.in. w zakresie zapewnienia koordynacji i komplementarności wdrażania EFRR oraz EFS w regionie. Dyrekcja oraz pracownicy Urzędu biorą udział w pracach Zespołu Zadaniowego oraz powołanych do życia w maju br. Tematycznych Grup Roboczych, które zajmują się określonymi kierunkami wsparcia i starają się wypracować wkład merytoryczny niezbędny do stworzenia projektu i docelowo ostatecznej wersji programu na lata 2014–2020. Opracowanie jej oraz przedłożenie Komisji Europejskiej celem konsultacji – przewidywane jest w połowie przyszłego roku, zaś sam program w ostatecznym kształcie ma być wdrażany od 1-go stycznia 2014 r. ■



Współpraca się opłaca czyli o partnerstwie w PO KL

AGNIESZKA CHRÓŚCIK, KAROLINA CIEŚLIK

Wydział Programowania i Kontroli PO KL
WUP w Lublinie



Współpraca, wzajemność, zaufanie. Takimi synonimami można określić partnerstwo. Tak jak w życiu, tak i w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki partnerstwo pomaga realizować cele i osiągać założenia. W ramach projektów unijnych zawiązywane są partnerstwa różnego rodzaju, lokalne, międzynarodowe, a także coraz bardziej popularne partnerstwa publiczno–prywatne.

Dzięki podziałowi zadań, odpowiedzialności i ryzyka w ramach partnerstw publiczno–prywatnych osiąga się najbardziej efektywny ekonomicznie sposób tworzenia infrastruktury i dostarczania usług publicznych. Co więcej, każda ze stron czerpie również korzyści dla siebie, proporcjonalnie do stopnia zaangażowania.

Partnerstwo lokalne z kolei można definiować na wiele sposobów. Najtrafniej można je jednak określić jako współpracę lokalnych podmiotów na rzecz danego środowiska społecznego. Doświadczenia partnerów wynoszone z „własnych podwórek” zapewniają obiektywizm spojrzenia na dane obszary problemowe, w których planowane jest podjęcie działań. Partnerstwo wykorzystując kapitał ludzki oraz instytucjonalny aktywizuje całe społeczności, a zmotywowanym społecznościom łatwiej identyfikować i rozwiązywać problemy na poziomie własnej gminy, miasta czy powiatu. Partnerstwo lokalne wielokrotnie promowane było przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie przyznaniem dodatkowych punktów za spełnienie kryteriów strategicznych podczas oceny merytorycznej wniosków. Szczególnie doceniano w ostatnich latach projekty powstające na zasadzie inicjatywy oddolnej, gdzie

społeczności lokalne mogły artykułować swoje rzeczywiste potrzeby i zaspokajać je dzięki środkom unijnym.

Projekty współpracy ponadnarodowej z założenia są rodzajem projektów partnerskich. Projekty te mogą zatem korzystać z gotowych i stosowanych w innych krajach rozwiązań oraz przewidywać ich adaptowanie bądź wypracowywać nowe rozwiązania przy udziale partnerów z innych krajów, w tym wspólne rozwiązania problemów, z którymi borykają się wszystkie uczestniczące w projekcie podmioty.

(...) innowacyjny projekt partnerski pt. „Lubelska Pracownia” realizowany w ramach Działania 6.2 Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie również wspiera tworzone na Lubelszczyźnie partnerstwa. Pod jego skrzydłami realizowanych jest kilka naprawdę ciekawych projektów partnerskich. Jest to m.in. innowacyjny projekt partnerski pt. „Lubelska Pracownia” realizowany w ramach Działania 6.2 Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Projektodawcą jest Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie, natomiast partnerami Miejski Urząd

Pracy w Lublinie oraz Związek Prywatnych Pracodawców Lubelszczyzny „Lewiatan”. Jego celem jest zwiększenie szans na zatrudnienie osób z wyższym wykształceniem z województwa lubelskiego, a poprzez taki właśnie dobór partnerów istnieje możliwość zderzenia z jednej strony spojrzenia uczelni wyższej, z możliwościami instytucji rynku pracy i rzeczywistymi oczekiwaniami pracodawców na rynku pracy. Daje to możliwość wypracowania produktów i rozwiązań gwarantujących powodzenie projektu.

Godnym zauważenia jest także projekt Fundacji Rozwoju Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego realizowany w partnerstwie z Miejskim Urzędem Pracy w Lublinie, Pracodawcami Ziemi Lubelskiej oraz Stowarzyszeniem Natanaelum pt. „PI Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek młodym więźniom w województwie lubelskim” realizowany w ramach Poddziałania 7.1.1 Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej. Ma on na celu zwiększenie efektywności współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania integracji zawodowo – społecznej więźniów w wieku 15–25 lat z województwa lubelskiego. Innowacyjność projektu wynika z chęci zaangażowania do udziału w projekcie wszystkich podmiotów wspierających zatrudnialność młodych więźniów: wychowawców, kuratorów sądowych, pracowników socjalnych, przedstawicieli organizacji pozarządowych, pracodawców i instytucji rynku pracy – co dotychczas było w stosunku do więźniów zjawiskiem niespotykanym. W kolejnych numerach naszego biuletynu przyjrzymy się z bliżej tym i innym, cennym inicjatywom partnerskim udowadniając jak wiele dobrego przynoszą one nam wszystkim. ■

Źródło:
www.lokalnepartnerstwa.org.pl,
www.kapitalludzki.gov.pl/projekty-ponadnarodowe,
www.parp.gov.pl

Programy specjalne – nowe możliwości pomocy osobom bezrobotnym z terenu powiatu radzyńskiego



ANNA ILCZUK

Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Radzynie Podlaskim



NINA MARZEC

Specjalista ds. projektów, Powiatowy Urząd Pracy w Radzynie Podlaskim

A gdyby tak wyjść poza Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i zaproponować naszym osobom bezrobotnym coś, czego jeszcze nie było? – pomyśleliśmy w urzędzie. Taką możliwość dały nam właśnie programy specjalne.

Na początku nikt nie wiedział o co w nich tak naprawdę chodzi i jak podejść do ich realizacji. No, cóż – najpierw było uczestnictwo w jednym szkoleniu z zakresu realizacji programów specjalnych, potem udział w drugim szkoleniu, w końcu zrobiliśmy „burzę mózgów” wśród pracowników Urzędu dotyczącą pomysłów na nowe wsparcie dla osób bezrobotnych. I... napisaliśmy projekt programu specjalnego pod nazwą „Młodzi – Aktywni”. Wniosek złożyliśmy do Marszałka Województwa Lubelskiego i bardzo ucieszyliśmy się, gdy otrzymaliśmy tzw. „zielone światło” do działania, czyli pozytywną odpowiedź Pana Marszałka i dofinansowanie na realizację programu.

Przeanalizowaliśmy sytuację na rynku pracy w naszym powiecie i doszliśmy do wniosku, że w pierwszej kolejności pomożemy osobom bezrobotnym, które nie mają jeszcze skończonych 30 lat. Postanowiliśmy, że naszym programem obejmujemy 40 osób. Ktoś może pomyśleć,

że to mała grupa, jednak chcieliśmy najpierw sprawdzić nasz pomysł w praktyce, a jeśli okaże się on „strzałem w dziesiątkę”, to nie wykluczone, że możemy wyjść w przyszłości z naszą propozycją do szerszego grona osób.

Każdy program specjalny powinien przynieść rezultaty, a mianowicie chodzi o tzw. efektywność zatrudnieniową – podjęcie pracy przez uczestników programu, dlatego zaprosiliśmy do współpracy pracodawców z naszego regionu. Dzięki zaangażowaniu pracodawców liczymy, że ponad 70% uczestników programu podejmie pracę i będzie cieszyć się stałym zatrudnieniem.

Generalnie program podzieliliśmy na dwie ścieżki:

- ścieżkę dla stażystów
- ścieżkę dla osób, które chcą założyć własną firmę.

Stażysci – w sumie 30 młodych osób – na początku programu uczestniczyli w grupowych warsztatach, na których mogli m.in. rozwinąć swoje umiejętności komunikacji z innymi ludźmi, poznać siebie pod kątem emocji, motywacji do działania, reakcji na stres i dowiedzieć się czegoś o radzyńskim rynku pracy. Po zakończeniu warsztatów skierowaliśmy tę grupę osób na staże trwające średnio 6 miesięcy.

Znakiem rozpoznawczym każdego programu specjalnego są tzw. specyficzne elementy wspierające zatrudnienie, czyli nowe rodzaje pomocy dla bezrobotnych, których nie znajdziemy w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W naszym programie każdemu stażyscie wypłaciliśmy dodatkowe pieniądze (około 1 tys. zł), które mógł wydać np. na czesne na studia, na zakup roweru, komputer, laptop, programy multimedialne lub książki – czyli rzeczy potrzebne do efektywnego odbywania stażu.

Druga ścieżka w programie dotyczy 10 młodych osób, które chcą założyć własną firmę. Zaproponowaliśmy im udział w warsztatach grupowych, na których mogli m.in. nauczyć się jak rozmawiać z przyszłym kontrahentem, poznać sytuację na lokalnym rynku pracy pod kątem przedsiębiorczości, nauczyć się jak być asertywnym i jak radzić sobie ze stresem. Po warsztatach wypłaciliśmy osobom pieniądze na podjęcie działalności gospodarczej (średnio było to 18 tys. zł).

Z naszych obserwacji wiemy, że młody nowy przedsiębiorca, który nie ma jeszcze doświadczenia, nie zawsze dobrze zarabia na początku, aby móc opłacić wszystkie koszty związane z prowadzeniem własnej firmy. Dlatego też

postanowiliśmy go wspomóc na starcie i wypłacić mu „bonus” w postaci dodatkowych pieniędzy (2 tys. zł), które mógł przeznaczyć np. na składki na ubezpieczenia społeczne, na reklamę firmy, na czynsz za lokal czy na usługi księgowe. Uczestnicy programu, którzy prowadzą już własny biznes i dostali finansowe wsparcie adaptacyjne są zadowoleni z naszej pomocy. Według nich tzw. dodatkowy „zastrzyk gotówki” jest niezbędny przedsiębiorcy, który dopiero stawia pierwsze kroki w biznesie.

– Dzięki dotacji, którą otrzymałam z urzędu pracy, byłam w stanie stworzyć profesjonalne miejsce pracy (na razie

dla siebie), a w przyszłości być może dla większej ilości osób – mówi pani Kamila, jedna z uczestniczek programu. – Prowadzę szkołę języka angielskiego, która cieszy się sporym zainteresowaniem ze strony mieszkańców Radzyna Podlaskiego. A dodatkowe pieniądze (2 tys. zł) przeznaczyłam na opłatę składek ZUS. Uważam, że jest to duża pomoc dla początkującego przedsiębiorcy, którego niekoniecznie stać na początku prowadzenia działalności na opłatę tego typu danin publicznych. Dlatego zachęcam inne osoby, które mają pomysł na własną firmę do skorzystania z tego typu wsparcia ze strony urzędu pracy. ■

Okres realizacji programu specjalnego

Młodzi – Aktywni:
01.06.2012 – 31.12.2012

Liczba uczestników programu:

40 osób

Budżet programu:

446 810,00 zł

Kwota dofinansowania:

215 200,00 zł





Spółdzielnia Socjalna INICJATYWA

Bystrzejowice Trzecie 21, 21-050 Piaski

Tel.: 796678332, 509678332

E-mail: piotr.parafiniuk@o2.pl

Człowiek z wizją i „Inicjatywą”

WOJCIECH KUTNIK

Regionalne Centrum Ekonomii
Społecznej UNDP w Lublinie



Wraz z początkiem 2011 r. w Bystrzejowicach Trzeciech pod Lublinem powstała Spółdzielnia Socjalna „Inicjatywa”. Jej utworzenie było rezultatem projektu „Aktywni” realizowanego wśród grupy osób bezdomnych, w Ośrodku Aktywizacji Społecznej i przy Bractwie Miłosierdzia im. św. Brata Alberta w Lublinie. Inicjatywa, z którą wówczas wyszli uczestnicy tego projektu całkowicie odmieniła ich styl życia; stali się odpowiedzialnymi przedsiębiorcami posiadającymi w rękach narzędzia do wpływania i kreowania swojej przyszłości.

Prezesem spółdzielni został wybrany Piotr Parafiniuk, jedna z osób uczestniczących w projekcie „Aktywni”. Wojciech Bylicki, prezes Bractwa Miłosierdzia im. Św. Brata Alberta w Lublinie, zaznacza olbrzymią rolę jaką od początku istnienia spółdzielni pełnił pan Piotr:

★ *Spółdzielnia wiele zawdzięcza Piotrowi. Z jednej strony sam bardzo dobrze rozumie środowisko osób bezdomnych. Z drugiej, jest osobą niezwykle kontaktową i wzbudzającą zaufanie, co pomaga całemu przedsięwzięciu zdobywać partnerów do współpracy.*

Bazę kadrową spółdzielni stanowi 5 osób, niemniej z zależności od zleceń, dobierani są kolejni pomocnicy. Prezes Bylicki zwraca szczególną uwagę na fakt, że – co wymaga szczególnego podkreślenia, w znakomitej większości pracowników są osoby bezdomne. Jak zaznacza *zmotywowanie, a następnie pomoc w utrzymaniu się na rynku tej grupy społecznej jest niezwykle trudnym*. Pierwotnym pomysłem na działalność spółdzielni były usługi remontowo-budowlane. Zaplecze materialne udostępniło Bractwo, natomiast w pomoc merytoryczną zaangażowało się Stowarzyszenie na rzecz Integracji Społecznej **Modrzew** ze Świdnika.

★ *Zaczynaliśmy z pożyczoną przyczepą i pożyczonymi narzędziami – wspomina początki prezes Parafiniuk – Dziś mamy własny sprzęt, łącznie z dostawczym mercedesem. To pokazuje najlepiej jak się rozwinęliśmy.*

Dzięki pierwszym zleceniom i pozytywnym opiniom, które wyrobili sobie swoją ciężką, rzetelną pracą, osoby działające w spółdzielni zaczęły krok po kroku rozwijać ofertę.:

★ *Jeszcze jako 19-latek – wspomina Piotr Parafiniuk – wraz z kolegami założyłem firmę, która zajmowała się zbieraniem butelek PET i sprzedają ich do miejsc utylizacji. Wtedy jednak interes nie wypalił, brakowało nam jeszcze doświadczenia. Natomiast sama tematyka zahaczająca o zrównoważony rozwój, ekologizm i odpowiedzialność społeczną była mi bardzo bliska. Stąd teraz, już jako osoba z większym doświadczeniem i współzakładająca kolejny biznes – tym razem spółdzielnię socjalną – postanowiłem wrócić do wcześniejszego pomysłu. Dzisiaj mamy halę w Krzczonowie, dzięki uprzejmości jednego z inwestorów ze Świdnika, który niegdyś sam stał na czele jednej z lokalnych spółdzielni socjalnych. Dobrze więc rozumiemy naszą sytuację, nasze potrzeby i trudności, z którymi borykamy się na co dzień.*

W tej chwili pomysł z recyklingiem butelek PET ponownie mocno się rozwija.

★ *Obrót za zeszły rok wyniósł 15 tys. miesięcznie – zaznacza prezes spółdzielni – W tym roku chciałem podwoić tę liczbę, co udało mi się już w czerwcu. Dostajemy coraz więcej zleceń, które też są coraz większe.*

Nic więc dziwnego, że środowisko ekonomii społecznej dostrzegło wyjątkową determinację i skuteczność Spółdzielni Socjalnej **Integracja** w dążeniu do sukcesu. Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych z Warszawy, która co roku przeprowadza ogólnopolski Konkurs na Najlepsze Przedsiębiorstwo Społeczne Roku 2012 skontaktowała się z panem



Parafiniukiem i zaproponowała, by zgłosił zarządzany przez niego podmiot do udziału w konkursie w kategorii Pomysł na Rozwój. Prezes „Inicjatywy” nie zastanawiał się długo. Tak mówi o swoich motywacjach:

★ *Nie ukrywam, że w dużej mierze skusiła mnie nagroda pieniężna. Standardy ekologiczne przy recyklingu są bardzo wysokie i co za tym idzie, odpowiedni do tego sprzęt sporo kosztuje. Niemniej ważne z naszego punktu widzenia są też promocja „Inicjatywy” i rozgłos, który spółdzielnia uzyska dzięki nominacji. Przyczynią się one do naszego ogólnego rozwoju.* „Gdy jednak pada pytanie o szanse na wygraną zachowuje dystans:

★ *Do samego konkursu podchodzę z rezerwą i na chłodno oceniam nasze szanse na wygraną. Co ma być to będzie, niezależnie od wygranej, zostały podjęte pewne kroki ku nowym przedsięwzięciom, które mimo wszystko będziemy chcieli realizować. Jeśli wygramy, na pewno nam to pomoże i przyspieszy proces modernizacji. Musimy kupić m.in. prasę do butelek, żeby nie wozić w nich powietrza. Jeśli nie zdobędziemy nagrody, będziemy sobie radzili w inny sposób. Najważniejsze by nasza spółdzielnia rozwijała się stopniowo, aby wszystko przychodziło krok po roku. Chcemy najaść się małą tyżeczką.*

★ *Jestem niezmiernie dumny i szczęśliwy, że spółdzielnia „Inicjatywa” zyskała uznanie sektora ekonomii społecznej – zaznacza Wojciech Bylicki – poprzez nominację do tej prestiżowej nagrody. Spółdzielnia rozwija się bardzo prędko, przykładem niezwykłą dbałość do jakości swoich usług, co jest, moim zdaniem, kluczem do jej sukcesu, a zarazem doskonałym przykładem, o którym powinna usłyszeć cała Polska.”* Dalsze wizje rozwoju Spółdzielni są bardzo jasno określone:

★ *Przy hali, którą posiadamy – snuje plany prezes Parafiniuk – planujemy stworzyć ośrodek dla bezdomnych, którzy będą tam mieszkali, szkolili się, a potem pracowali w spółdzielni przy sortowaniu butelek, przy linii*

produkcyjnej, przy prasie i ich przetwarzaniu. Chcemy wyremontować te przestrzenie i przystosować je do naszych potrzeb. Jak widać, miejsca pracy już mamy, ale brakuje nam ludzi.

Pan Piotr patrzy na spółdzielnię jak na inicjatywę, która pomaga nie tylko osobom bezpośrednio zaangażowanym w nią, ale również całemu otoczeniu:

★ *Chcę dalej współpracować z ośrodkami dla osób bezdomnych, dawać ich podopiecznym nadzieję i szansę na wyjście z wykluczenia społecznego. Pragnę, by zafunkcjonował tutaj mechanizm, w ramach którego osoby potrzebujące, dzięki odpowiednim szkoleniom, wsparciu psychologicznemu i zawodowemu, będą przygotowywały się do pracy, potem zdobywały doświadczenie pracując w naszej Spółdzielni, a następnie mogły wyjść na otwarty rynek pracy.*

★ *W tej chwili nic się nie robi dla osób bezdomnych – z przykrością zauważa pan Piotr - Trafiają do schroniska i zostają tam do końca. Nie ma dla nich nadziei. A ja wiem co z nimi zrobić, jak dać im szansę. I mam ku temu możliwości.*

W szerszym wymiarze ewentualną wygraną docenia również Wojciech Bylicki:

★ *Każde działanie, które budzi zaufanie i jest rzetelne, buduje pozytywny obraz całego sektora. Dla wielu ludzi szczególnie spółdzielnie socjalne wciąż źle się kojarzą, natomiast działalność „Inicjatywy” może odczarować tę formę, kojarząc ją z najwyższą jakością i profesjonalizmem. Ponadto pokazuje, że tu, na Wschodzie, również rozumiemy potrzeby, mamy ciekawe pomysły na ich zaspokajanie i możemy robić coś pozytywnego i skutecznego.*

Zapytany o możliwości zdobycia nagrody przez Spółdzielnię Socjalną „Inicjatywa”, prezes Bylicki z przekonaniem powiedział, że jeszcze nie raz usłyszymy o tym przedsięwzięciu. ■



Franczyza – czyli inny sposób na biznes

MARIUSZ WIKTOROWICZ

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
WUP w Lublinie



Czym jest franczyza? Czy jest łatwym przedsięwzięciem dla przyszłego przedsiębiorcy?

Franczyza, jaką znamy ze świata biznesu, jest rodzajem umowy między dwoma podmiotami, w którym jeden oferuje prawo do posługiwania się jego marką, know-how, nierzadko również zapewnia finansowanie w początkowej fazie nowej inwestycji. Drugi podmiot tworzy na tej podstawie bliźniaczy projekt biznesowy, godzi się na pewien system zarządzania i dzieli zyskami z prowadzonej działalności. Możliwe są co najmniej trzy rodzaje franczyzy: dystrybucyjna (handlowa), produkcyjna i usługowa.

System francyzowy ma wiele zalet i wad. Do podstawowych zalet można zaliczyć wsparcie merytoryczne w postaci szkolenia, które przygotowują przyszłego przedsiębiorcę do prowadzenia własnego biznesu. Francyzodawca zapewnia niejednokrotnie wsparcie finansowe w postaci refundacji lub dofinansowań oraz zapewnia sprzęt i wyposażenie. Francyzobiorcą może być każdy, zarówno były doświadczony przedsiębiorca, jak i osoba, która nigdy nie prowadziła działalności gospodarczej. Dla przedsiębiorców, którzy przyjmują francyzę, jest to przede wszystkim dobry sposób na szybkie uruchomienie własnej działalności, gdyż mogą skorzystać z gotowych już wzorców. To ważne, zwłaszcza kiedy francyzodawcą jest organizacja, która osiągnęła już sukces na rynku i jest dobrym przykładem łączenia celów społecznych z zyskiem finansowym. Jeżeli marka francyzodawcy jest sprawdzona i uznana na rynku, zyskujemy wtedy wiarygodność i rozpoznawalność już od początku działalności.

Podstawową wadą systemu francyzowego jest fakt, iż umowa licencyjna nosi znamiona umowy

jednostronnej, bardziej korzystnej dla francyzodawcy. Jest to spowodowane koniecznością zachowania kontroli nad właściwymi standardami prowadzonej przez francyzobiorcę działalności.

Jak wybrać właściwego francyzodawcę?

Ważne jest dokładnie przeanalizować francyzodawcę, zapoznać się z informacjami i opiniami w Internecie dotyczącymi danej firmy, skontaktować się z osobami, które już korzystają z franczyzy, a także przeanalizować rynek okiem klienta, czy jestem zadowolony z ceny i jakości usługi lub produktu firmy, w której w przyszłości będę francyzobiorcą?

Jeśli francyzodawca będzie wymagał zapewnienia części wyposażenia, osoba która nie prowadzi firmy może skorzystać z bezzwrotnych dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej na pokrycie powyższych kosztów. Dotację można uzyskać na dwa sposoby z urzędu pracy lub Europejskiego Funduszu Społecznego. ■

Osoby zainteresowane rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej i pozyskiwaniem środków na rozpoczęcie zapraszam na bezpłatne zajęcia pt.

„MOJA FIRMA – JAK ZOSTAĆ PRZEDSIĘBIORCĄ”, które są organizowane w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie przy ulicy Okopowej 5.

Na zajęcia można zapisać się osobiście w pokoju 52 lub 355, telefonicznie 81 46 35 354 lub przez Internet www.wup.lublin.pl.

Co Ci mówi OTK?



IWONA SIWEK-SULOWSKA

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
WUP w Lublinie



Już po raz kolejny Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie włączył się aktywnie w ogólnopolską akcję mającą na celu popularyzowanie poradnictwa zawodowego – Ogólnopolski Tydzień Kariery (OTK)

Czym jest OTK?

Ogólnopolski Tydzień Kariery jest inicjatywą Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej zainicjowaną w 2009 roku. Jest to coroczna akcja mająca na celu upowszechnianie usług poradnictwa zawodowego oraz świadomego wyboru ścieżki zawodowej. W tym czasie w całym kraju organizowane są konferencje, seminaria, fora dyskusyjne, targi, warsztaty oraz inne formy działań wspomagające KARIERE, dla każdej osoby, w każdym wieku, w każdym miejscu. Adresatami tej inicjatywy są wszystkie osoby, które potrzebują profesjonalnego wsparcia w planowaniu dalszej edukacji, pracy czy kariery. Tegoroczna edycja OTK odbywała się w dniach 15-21 października 2012 r., a jej hasło przewodnie brzmiało: „Praca: zawód czy kompetencje?”.

Dni otwarte Centrów

Jedną z inicjatyw, które w ramach IV OTK podjął WUP w Lublinie, były Dni otwarte Centrów Informacji i Planowania

Kariery Zawodowej w Lublinie, Białej Podlaskiej, Chełmie i Zamościu. Wszystkim zainteresowanym osobom, które zgłosiły się do Centrów, doradcy zawodowi świadczyli profesjonalną pomoc w podejmowaniu decyzji zawodowych, sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych, przygotowaniu do spotkania z pracodawcą, założeniu własnej działalności gospodarczej. Udzielali informacji na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy i perspektyw zatrudnienia, przeprowadzali badania preferencji zawodowych za pomocą testów psychologicznych, a także zorganizowali szereg warsztatów z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, wzmocnienia wiary we własne możliwości oraz zakładania własnego biznesu.

Doradcy zawodowi swoimi działaniami objęli również młodzież ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych woj. lubelskiego. Odbyły się dyżury i konsultacje doradców na terenach szkół i cykl zajęć pt. „W stronę rynku pracy” oraz „Mój kapitał zawodowy”. Uczniowie otrzymali wsparcie odnośnie planowania własnej ścieżki zawodowej, dowiedzieli się jak wygląda sytuacja na współczesnym rynku pracy, poznali kierunki studiów, zawody i kompetencje przyszłości. Mieli również okazję do określenia swoich predyspozycji zawodowych. W spotkaniach z doradcami zawodowymi udział wzięło 1409 uczniów. Do współpracy w ramach OTK zostało zaproszonych wiele instytucji partnerskich, m.in.: odbyły się dyżury funkcjonariuszy



konferencja

**MIEDZY
WYCHOWANIEM
A KARIERĄ
ZAWODOWĄ**
8. 10. 2012 r., Lublin



służb mundurowych – Policji, Straży Granicznej, Straży Pożarnej, Wojskowej Komendy Uzupełnień, pracowników OHP, ZUS, Urzędu Skarbowego i uczelni wyższych. Spotkania z przedstawicielami różnych profesji, w tym ze służbami mundurowymi, okazały się świetnym pomysłem, cieszyły się bardzo dużym zainteresowaniem i uznaniem ze strony młodzieży.

Ogólnopolska konferencja naukowa „Między wychowaniem a karierą zawodową”

18 października 2012 r., w czasie trwającego Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery, odbyła się także konferencja naukowa „Między wychowaniem a karierą zawodową”, pod patronatem Pana Krzysztofa Babisza Lubelskiego Kuratora Oświaty. Została zorganizowana przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Lublinie we współpracy z Instytutem Pedagogiki Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II. Uczestnikami konferencji byli przedstawiciele instytucji rynku

pracy, oświatowych, naukowych, jednostek penitencjarnych, instytucji pozarządowych oraz studenci. W swoich wystąpieniach prelegenci poruszali wiele interesujących zagadnień dotyczących m.in. idei wychowania do pracy, aktywizacji i resocjalizacji poprzez pracę, problemu pracoholizmu, znaczenia rodziny w rozwoju dzieci i młodzieży, zmian w kształceniu zawodowym oraz roli edukacji ustawicznej w życiu zawodowym człowieka. Omówiono sytuację na rynku pracy osób młodych, niepełnosprawnych, emigrantów polskich. Poświęcono również uwagę sytuacji kobiet-matek, które nierzadko stają przed dylematem: w jaki sposób pogodzić macierzyństwo z karierą zawodową? Przedstawiono także sześciotygodniowy zakres badań dotyczących wymagań i oczekiwań pracodawców w stosunku do osób poszukujących pracy oraz cech osobowości w kontekście wyboru zawodu. Obecny na konferencji Pan Krzysztof Grabczuk Wicemarszałek Województwa Lubelskiego podkreślił, jakże ważną w dzisiejszych czasach, umiejętność zachowania równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym.

Konkurs Plastyczny: „Mój zawód – moja praca”

Kolejnym działaniem, jakie w ramach OTK, zainicjował Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie we współpracy z Poradniami Psychologiczno-Pedagogicznymi z woj. lubelskiego, był Konkurs Plastyczny: „Mój zawód – moja praca” dla uczniów klas III szkół podstawowych. Informacje o wynikach konkursu pojawiają się w następnym numerze biuletynu. We wszystkich działaniach podjętych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w ramach IV OTK udział wzięło ponad 1700 uczestników. Tak duże zainteresowanie zarówno ze strony młodzieży, jak również osób dorosłych, pokazuje jak ważne jest to przedsięwzięcie. Każdemu z nas, niezależnie od wieku czy miejsca zamieszkania potrzebne jest dziś nowoczesne poradnictwo zawodowe, abyśmy nie podejmowali przypadkowych wyborów edukacyjnych i zawodowych oraz stale rozwijali swoje kompetencje.



Zatrudnianie absolwentów z perspektywy pracodawców



GABRIELA KASIANIUK

PIOTR KRZESIŃSKI

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy
WUP w Lublinie

Trudności ze znalezieniem pracy przez absolwentów są zauważalnym problemem społecznym. Wysokie bezrobocie wśród absolwentów jest niepokojące przede wszystkim ze względu na to, że to właśnie osoby tuż po ukończeniu szkoły powinny legitymować się największymi kompetencjami, a pracodawcy powinni o nich zabiegać. W ramach badań Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy podjęto próbę określenia, czy taki stan rzeczy wynika z braku chęci absolwentów do pracy, czy z niechęci pracodawców do ich zatrudniania.

Jakie plany mają absolwenci?

Aby określić czy problem wysokiej liczby osób bezrobotnych wśród absolwentów leży po stronie popytowej czy podażowej rynku pracy, Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy przeprowadziło badanie pt. „Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych”, w którym zapytaliśmy respondentów czy po ukończeniu nauki planują rozpocząć pracę zawodową. Ankietowanych było 1 200 osób ze szkół różnego typu (średnich, zawodowych, wyższych i policealnych), które kończyły określony etap edukacji w roku szkolnym/akademickim 2011/2012. Z deklaracji respondentów wynika, że 77,5% z nich ma zamiar w ciągu najbliższego roku podjąć zatrudnienie. Zdecydowana większość planuje jednak łączyć naukę z pracą. Takie rozwiązanie wskazało 57,6% ankietowanych. Problem wysokiego bezrobocia wśród absolwentów nie wiąże się zatem z ich brakiem chęci do pracy. Postanowiono więc zapytać pracodawców jakie czynniki wpływają na ich chęć lub niechęć do zatrudniania świeżo upieczonych absolwentów. W tym celu w ramach Lubelskiego Obserwatorium

Rynku Pracy przeprowadzono badanie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim”. Uzyskano informacje od 761 pracodawców pochodzących ze wszystkich powiatów Lubelszczyzny. Przeszło co piąty badany (22%) w chwili obecnej zatrudnia osoby, które niedawno ukończyły edukację.

Gdzie łatwiej o zatrudnienie?

Najchętniej absolwenci zatrudniani są w miastach na prawach powiatu: Chełmie (41,7% pracodawców zadeklarowało zatrudnienie absolwentów), Białej Podlaskiej (28,6%), Lublinie (27,8%) i Zamościu (23,5%). Z analizy zebranego materiału wynika, że w powiatach znajdujących się bliżej centralnej części Polski absolwenci zatrudniani są częściej niż w powiatach położonych we wschodniej części województwa.

Zatrudnianie absolwentów deklaruje połowa pracodawców reprezentujących duże firmy (zatrudniające powyżej 250 pracowników). Dla porównania w podmiotach małych i mikro odsetek ten wynosi już tylko 20%. Jeżeli przyjrzymy się sektorom prywatnym i publicznym widać istotną różnicę w instytucjach publicznych około 15% osób odpowiedzialnych za proces rekrutacji przyznało, że zatrudnia absolwentów, natomiast w instytucjach prywatnych odsetek ten jest dwa razy wyższy (30%).

Jeżeli przeanalizujemy zatrudnianie absolwentów w firmach o różnym zasięgu działalności, to zdecydowanie największe szanse na znalezienie pracy przez absolwentów występuje w przypadku firm, których zasięg działalności obejmuje całą Polskę (31%) oraz obszar województwa lubelskiego (28%). Najrzadziej takich pracowników zatrudniają firmy prowadzące działalność na rynku lokalnym (16%).

Dlaczego absolwent nie jest idealnym kandydatem?

Z powyższych danych wynika, że absolwenci nie są według pracodawców idealnymi kandydatami do pracy. Postanowiono podjąć próbę określenia, jakie są główne przyczyny tej sytuacji. Pierwszym z czynników, jaki wpływa na niechęć pracodawców do zatrudniania absolwentów jest brak kompetencji społecznych: umiejętności współpracy w grupie i komunikatywności. Warto zarekomendować ich rozwijanie już od momentu wejścia ucznia do systemu szkolnego. Młodzi ludzie, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy, powinni korzystać z dodatkowych zajęć kształtujących role grupowe, kompetencje związane z funkcjonowaniem w grupie, współdziałaniem, komunikowaniem się.

Co zrobić by było łatwiej?

Korzystanie z poradnictwa zawodowego przez kandydatów do pracy pozytywnie wpływa na ich ocenę przez pracodawców. Poradnictwo takie pomaga w określeniu mocnych i słabych stron oraz wzbogaca wiedzę na temat rynku pracy. Dzięki temu przyszli absolwenci mogą lepiej dostosować się do wymogów rynku pracy. Potwierdzeniem opinii pracodawców, zgodnie z którą absolwenci rzadko korzystają z doradztwa zawodowego jest badanie samych zainteresowanych – jak wynika z deklaracji uczniów ostatnich klas szkół zdecydowana większość nie korzysta z doradztwa zawodowego.

Kolejnym czynnikiem, na który pracodawcy zwracają uwagę decydując o zatrudnieniu, jest posiadanie przez kandydatów do pracy specjalistycznych uprawnień i umiejętności. Istotnym jest, aby przyszli absolwenci poza wykształceniem posiadali także różnego typu kwalifikacje, które potwierdzone są certyfikatem. Z tego powodu powinni oni szukać możliwości zdobycia tego typu zaświadczeń poprzez ukończenie atrakcyjnych kursów, które niekoniecznie muszą być komplementarne z wykształceniem.

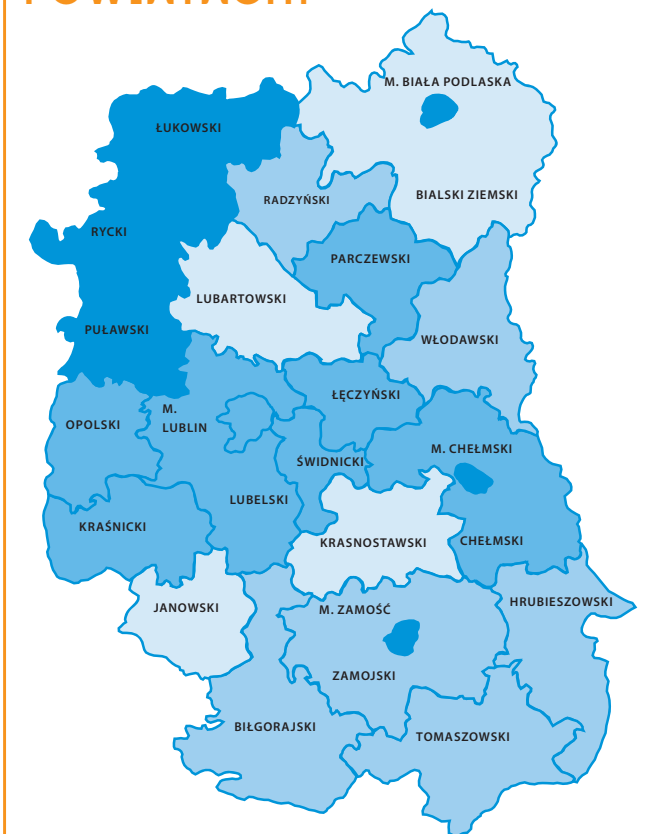
Wymagane doświadczenie – jak je zdobyć?

Bezsprzecznie najistotniejszą kwestią braną pod uwagę przez pracodawców przy zatrudnianiu nowych pracowników jest posiadanie doświadczenia zawodowego. Z jednej strony jest to dla absolwentów oczywiste – skąd mają mieć doświadczenie, skoro ostatnich kilka lat poświęcili edukacji, z drugiej zaś strony nie do końca zdają sobie sprawę z możliwości zdobywania doświadczenia już w trakcie nauki. Dobrą wskazówką są rady uczestników badań jakościowych, prowadzonych w ramach badania pracodawców, którzy uważali, że na początku należy skupić się nie na zarabianiu pieniędzy, lecz na inwestowaniu

we własną przyszłość poprzez podejmowanie się bezpłatnych, ale wartościowych form współpracy z różnymi pracodawcami. Odbycie bezpłatnych praktyk, bądź wolontariat są łatwiej dostępne dla osoby bez doświadczenia zawodowego, gdyż przed taką osobą stawiane są zdecydowanie niższe wymagania. Jest to zatem prostsza droga do zdobycia kapitału w postaci doświadczenia. Innym rozwiązaniem w takiej sytuacji jest podejmowanie różnego rodzaju pracy odpłatnej, która niekoniecznie bezpośrednio związana jest z preferowanym zawodem, ale także daje możliwość zdobycia praktyki oraz sprawności w wykonywaniu zadań. ■

Zachęcamy do zapoznania się z pełnymi materiałami z naszych badań, które dostępne są na stronie internetowej www.lorp.wup.lublin.pl

ODSETEK PODMIOTÓW ZATRUDNIAJĄCYCH ABSOLWENTÓW W POSZCZEGÓLNYCH POWIATACH.



Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych- część 2–Wniosek indywidualny



ANNA MATYNIA
Wydział Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
WUP Lublinie



Czy wiesz o tym, że należności pracownicze, których nie wypłacił ci niewypłacalny pracodawca może sfinansować Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych? Jak te należności? Czy konieczny jest związek czasowy między datą powstania uprawnień pracowniczych a datą niewypłacalności pracodawcy?

Świadczeniach wypłacanych ze środków FGŚP możesz przeczytać w ramach cyklu porad praktycznych pod nazwą ABC wnioskodawcy. W tym numerze: **KATALOG ŚWIADCZEŃ**. Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wypłaca następujące świadczenia pracownicze:

- wynagrodzenie (za pracę, za czas: niezawinionego przez pracownika przestoju, usprawiedliwionej nieobecności w pracy, niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby, urlopu wypoczynkowego) za okres nie dłuższy niż 3 miesiące poprzedzające datę niewypłacalności pracodawcy lub też datę ustania stosunku pracy;

- odprawa pieniężna przysługująca na podstawie ustawy o „zwolnieniach grupowych”;
- ekwiwalent pieniężny należny za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy;
- odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia;
- dodatek wyrównawczy, o którym mowa w art. 230 i 231 Kodeksu pracy;
- składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy.

Fundusz zaspokaja należności pracowników, którzy są zatrudnieni w dacie niewypłacalności pracodawcy, lub też ich stosunki pracy ustały w okresie dziewięciu miesięcy przed niewypłacalnością pracodawcy oraz czterech miesięcy następujących po tej dacie. Spośród należności, do których uprawnienie powstało po dacie niewypłacalności pracodawcy – Fundusz sfinansować może wyłącznie odprawy pieniężne oraz odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia. ■

TO WARTO WIEDZIEĆ:

- Powyższy katalog świadczeń jest katalogiem zamkniętym i dotyczy świadczeń pracowniczych, do których uprawnienie powstało po dniu 30.09.2006 r.
- Fundusz finansuje świadczenia pracownicze w kwotach głównych (bez odsetek), należne od niewypłacalnego pracodawcy, w wysokości (za jeden miesiąc) nie przekraczającej przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS dla celów emerytalno-rentowych.



BEZROBOCIE REJESTROWANE WE WRZEŚNIU 2011 I 2012 ROKU

Wyszczególnienie	Wrzesień 2011 r.	Wrzesień 2012 r.
Bezrobotni zarejestrowani w dniu 30 września	113.414	119.973
% udział kobiet, w ogólnej liczbie bezrobotnych	52,8%	51,3%
Bezrobotni z prawem do zasiłku	9.790	10.668
% udział kobiet, w ogólnej liczbie bezrobotnych z prawem do zasiłku	52,3%	51,1%
Zamieszkali na wsi	60.629	64.371

STRUKTURA BEZROBOCIA NA LUBELSZCZYZNIE

Wrzesień 2012 Liczba osób bezrobotnych według wieku				
wyszczególnienie	ogółem	% ogółu bezrobotnych	kobiety	% ogółu bezrobotnych kobiet
Od 18 do 24 lat	27.169	22,6%	14.006	22,8%
Od 25 do 34 lat	40.411	33,7%	23.357	38%
Od 35 do 44 lat	21.641	18%	11.506	10%
Od 45 do 54 lat	18.955	15,8%	8.953	14,6%
Od 55 do 59 lat	9.186	7,7%	3.691	6%
Od 60 do 64 lat	2.611	2,2%	x	x

Wrzesień 2012 Liczba osób bezrobotnych według wykształcenia				
wyszczególnienie	ogółem	% ogółu bezrobotnych	kobiety	% ogółu bezrobotnych kobiet
Wyższe	18.582	15,5%	12.830	20,9%
Policealne i średnie zawodowe	29.916	24,9%	16.523	26,9%
Średnie ogólnokształcące	15.057	12,6%	9.448	15,4%
Zasadnicze zawodowe	28.765	24%	11.899	19,3%
Gimnazjalne i poniżej	27.653	23%	10.813	17,6%

Wrzesień 2012 Liczba osób bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy				
wyszczególnienie	ogółem	% ogółu bezrobotnych	kobiety	% ogółu bezrobotnych kobiet
Do 1 miesiąca	12.039	10%	5.958	9,7%
Od 1 do 3 miesięcy	16.373	13,6%	8.283	6,9%
Od 3 do 6 miesięcy	14.932	12,4%	7.106	11,6%
Od 6 do 12 miesięcy	25.455	21,2%	11.588	18,8%
Od 12 do 24 miesięcy	24.400	20,3%	13.339	21,7%
Powyżej 24 miesięcy	26.774	22,3%	15.239	24,8%

Wrzesień 2012 Liczba osób bezrobotnych według stażu pracy				
wyszczególnienie	ogółem	% ogółu bezrobotnych	kobiety	% ogółu bezrobotnych kobiet
Do 1 roku	22.841	19%	12.858	20,9%
Od 1 do 5 lat	24.356	20,3%	11.798	19,2%
Od 5 do 10 lat	12.896	10,7%	6.263	10,2%
Od 10 do 20 lat	13.247	11%	6.240	10,1%
Od 20 do 30 lat	8.185	6,8%	3.334	5,4%
30 lat i więcej	2.743	2,3%	974	1,6%
Bez stażu	35.705	29,8%	20.046	32,6%

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W LUBLINIE

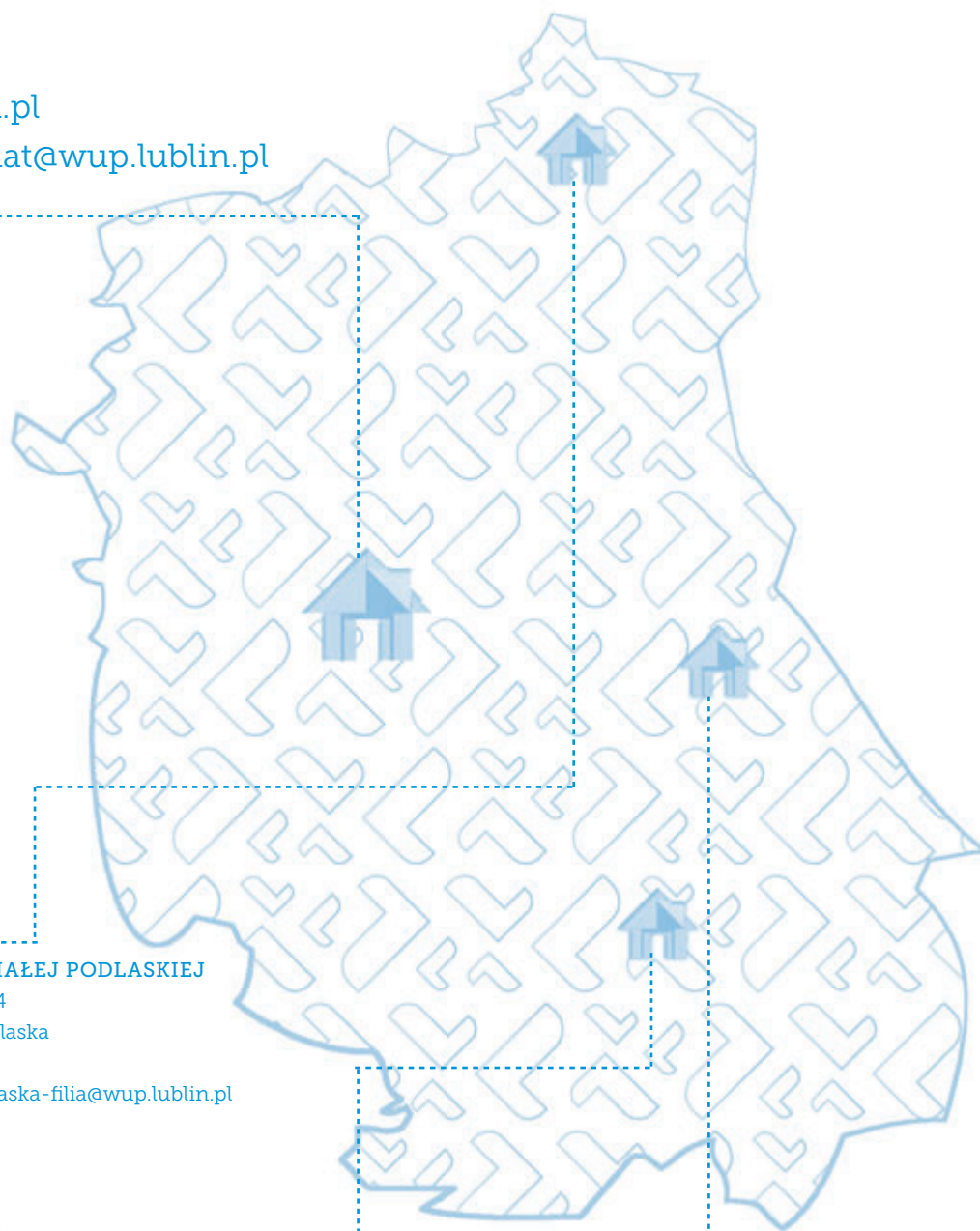
ul. Okopowa 5, 20-022 Lublin

tel. 81 463 53 00

fax 463 53 05

www.wup.lublin.pl

e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl



FILIA WUP W BIAŁEJ PODLASKIEJ

ul. Warszawska 14

21-500 Biała Podlaska

tel. 83 343 45 63

e-mail: bialapodlaska-filia@wup.lublin.pl

FILIA WUP W ZAMOŚCIU

ul. Partyzantów 3

22-400 Zamość

tel. 84 677 66 17

e-mail: zamosc-filia@wup.lublin.pl

FILIA WUP W CHEŁMIE

Pl. Niepodległości 1

22-100 Chełm

tel. 82 563 05 82

e-mail: chelmn-filia@wup.lublin.pl

