

Biznes. Lubuski

Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

Nr 1(9)/styczeń-luty 2011

www.opzl.pl

Samorząd
gospodarczy,
powszechny
czy nie?

RYNEK
PRACY
Niemcy już się
nas nie boją

Jestem
człowiekiem czynu
mówi *Wacław Maciuszonek*



Biznes przy
kawie

SPOTKANIE



Czas na kobiety

LEWIATAN

To będzie
dobry rok



GOSPODARKA

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej
zaprasza na 2-dniowe szkolenie

{Profesjonalna sprzedaż i obsługa klienta}

Zielona Góra
3-4 marca 2011



{CEL SZKOLENIA}

Poznanie najbardziej skutecznych strategii i technik wywierania wpływu na klienta, doskonalenie sztuki argumentacji handlowej, czyli język wpływu i perswazji w praktyce, nabycie praktycznych umiejętności posługiwania się językiem werbalnym i niewerbalnym w codziennych kontaktach handlowych.



{PROGRAM SZKOLENIA}

Dzień I: Wywieranie wpływu w procesie sprzedaży.

Skuteczne strategie i techniki pozytywnego wpływania na klienta, czyli jak być wiarygodnym i skutecznym handlowcem. Katalog narzędzi wpływu i perswazji handlowej. Droga do mistrzostwa w komunikacji perswazyjnej. Wykorzystanie łączników, implikacji i presupozycji w zwiększaniu skuteczności przekonywania do własnego zdania, zbijaniu obiekcji i zwiększaniu zamówień. Obrona ceny.

Dzień II: Komunikacja werbalna i niewerbalna w bezpośrednich i telefonicznych kontaktach handlowych.

Jak skutecznie rozpoznawać treści i emocje werbalne i niewerbalne, czyli jak sklasyfikować klienta, z którym mamy kontakt. Sztuka słuchania a sztuka mówienia w relacjach handlowych. Jak skutecznie argumentować i przekonywać werbalnie i niewerbalnie w kontaktach handlowych. Kontrola relacji handlowych, czyli jak demaskować ukryte intencje klienta i nie dać sobą manipulować. Nieświadoma kompetencja, czyli jak osiągnąć efektywną spójność werbalną i niewerbalną w relacjach handlowych.



{TRENER} Zbigniew Kamrat z firmy Kamrat Consulting

Zgłoszenia i więcej informacji:

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej
tel. 68 327 18 81

e-mail: biuro@opzl.pl
internet: www.opzl.pl

Cena: 290 pln
dla członków OPZL

Cena: 390 pln
dla firm niezrzeszonych

5 News

Spotkaniem z cyklu „Biznes przy kawie” lubuscy przedsiębiorcy zrzeczeni w OPZL podsumowali ostatni kwartał 2010 r. Gościem specjalnym był wicemarszałek Jarosław Sokołowski, który przedstawił plany rozwoju gospodarczego województwa na najbliższą kadencję zarządu.



7 Projekty

Specjaliści radzili przedsiębiorcom jak poprawnie skonstruować umowę handlową z niemieckim kontrahentem oraz jakie zasady rządzi przetargami publicznymi za Odrą i Nysą.



12 OPZL pomaga

Organizatorzy Charytatywnego Balu Andrzejkowego „O uśmiech dziecka”, OPZL oraz Lubuska Izba Budownictwa zgromadzili kwotę 8768,12 zł z aukcji i loterii fantowej.

24 Gorący temat

Utrzymywanie jakiegokolwiek organizacji przedsiębiorców z podatków uważam za obciążenie jej grzechem pierworodnym, bo taki sposób finansowania wyklucza skuteczność, niezależność, zabieganie o interesy członków zamiast interesy organizacyjnej administracji – pisze Henryka Bochniarz.

26 Rozmowa BL

Z biznesu przeniósł się do samorządu. Obejmując urząd burmistrza jednego z najbogatszych miast regionu, stawia przede wszystkim na dobry klimat dla inwestycji. Z Waławem Maciuszonkiem, nowym żarskim burmistrzem rozmawia Grażyna Rozwadowska-Bar.



29 Rynek pracy

Czy w przypadku otwarcia niemieckiego rynku pracy możemy mówić o szansach, czy raczej o zagrożeniach? Co możemy zrobić, aby obie strony były wygrane? Na te inne pytania próbowali odpowiedzieć uczestnicy konferencji, która odbyła się w Frankfurcie nad Odrą.



34 Fundusze UE

Polska jest największym beneficjentem aktualnego budżetu Unii Europejskiej na lata 2017 – 2013. Bezspornie strumień pieniędzy płynący z Brukseli stanowi znaczący prorozwojowy impuls dla Polskiej gospodarki – zasila ją bowiem rekordowe wsparcie 67,3 mld euro. Wielu beneficjentów zadaje pytanie czy podobnie będzie w latach 2014-2020.



Pójdziemy na dno jak Titanic?

Wieczorem 14 kwietnia 1912 r. ocean był nad wyraz spokojny, a wysłane telegrafem ostrzeżenia o górach lodowych nie docierały na mostek kapitański. Zresztą po co? Opinia publiczna uważała statek za niezatapialny. Przy jego projektowaniu na dyskusję o liczbie szalup poświęcono 15 minut, podczas gdy przez dwie godziny omawiano kwestie ornamentyki dywanów. Ten statek nie mógł zatonać! Był największy, najnowocześniejszy, najpiękniejszy.

A teraz 100 lat do przodu. Polska jest stawiana za wzór w Europie. Kiedy inni cofali się, nasze PKB było na plusie. Zielona wyspa. Byliśmy najpiękniejsi. Składano nam gratulacje. Pytano, jak Wy to zrobiliście? A my płynęliśmy po kolejny rekord.

W tym czasie pojawiały się już sygnały o górach lodowych. Na dno poszły Grecja i Irlandia. Kapitan podejmuje ryzyko: cała na przód. Pełną parą! Marynarze z bocianiego gniazda wysyłają ostrzeżenia: deficyt jest cztery razy większy niż trzy lata temu, dług publiczny jest bliski konstytucyjnemu progowi 55 proc., licznik Balcerowicza wskazuje już 20 tys zł. zadłużenia na głowę polaka. Trzeba podwyższać podatki, wyciągać kasę z otwartych funduszy emerytalnych, zabierać na pomoc bezrobotnym, ograniczyć wsparcie zatrudniającym niepełnosprawnym, obniżyć interwencyjnie kurs euro.

Te sygnały nie docierają jednak na mostek. Titanic sunie do przodu. Na życzenie kapitana orkiestra gra dalej. Przecież nie możemy wszczynać paniki. To statek niezatapialny.

O tym jaki będzie rynek pracy w 2011 roku, jakie nas czekają zmiany w budżecie UE, jak wyglądają problemy regionalnej energetyki i w końcu jak z kryzysem radzi sobie jedna z firm członkowskich OPZL dowiesz się z BL.

Łukasz Rut



Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej

ul. Bohaterów Westerplatte 23, 65-078 Zielona Góra
tel./fax +48 68 327 18 81
www.opzl.pl, biuro@opzl.pl

Przewodniczący: Janusz Jasiński
Przewodniczący Komisji Rewizyjnej: Przemysław Karwowski
Przewodniczący Rady Programowej: Waław Maciuszonek
Dyrektor Biura: Jarosław Nieradka

Oddział w Nowej Soli
ul. Kościuszki 29
67-100 Nowa Sól
tel./fax +48 68 356 94 32
nowasol@opzl.pl

Oddział w Żarach
ul. Wrocławska 12
68-200 Żary
tel. 68 415 53 61, fax 58
zary@opzl.pl



Płatnik bez tajemnic

Na przełomie października i listopada w biurze OPZL w Żarach odbyło się szkolenie „Obsługa programu Płatnik”, zorganizowane przez żarsko - żagański Oddział OPZL wspólnie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Zielonej Górze oraz Inspektora-tem w Żarach. Uczestniczyło w nim dwadzieścia osób reprezentujących przedsiębiorstwa i instytucje z powiatów: żarskiego, żagańskiego, krośnieńskiego i nowosolskiego. Uzyskały one informacje oraz wiedzę nt. funkcjonalności programu.

Polsko-niemiecki dzień mediów

Spotkanie niemieckich przedsiębiorców z przedstawicielami polskich mediów regionalnych oraz agencji reklamowych zorganizowały 16 listopada w Guben IHK Cottbus oraz OPZL. Spotkanie zgromadziło przeszło 30 firm ze strony niemieckiej, które mogły zapoznać się o możliwościach promocji swoich produktów i usług w woj. lubuskim. Kolejne planowane są w I oraz II kwartale 2011 r.



Partnerstwo publiczno-prywatne

Seminarium pod tytułem „PPP - szansa czy konieczność?” odbyło się 18 listopada w Zielonej Górze. Dedykowane było przedstawicielom biznesu oraz administracji – potencjalnym stronom partnerstwa. Wykład wygłosił mec. Gerard Dębski z Kancelarii Adwokatów i Radców Prawnych Ślęzak, Zapiór i Wspólnicy sp. k. z siedzibą w Katowicach, oddział w Zielonej Górze. Wsparcia udzielił Bank Gospodarstwa Krajowego SA.

Świętowali pięciolecie funduszu

W grudniu OPZL uczestniczył w seminarium „Finansowe wsparcie przedsiębiorców w regionie”, zorganizowanym w zielonogórskiej Palmiarni przez Lubuski Fundusz Pożyczkowy. Tematem przewodnim było 5-lecie działania funduszu. Przedstawiono informacje o zasadach przyznawania pożyczek. Podsumowaniem były dobre praktyki wynikające ze współpracy z LFP firmy Tempus Polska i Mako. Po seminarium odbyła się degustacja win z Winnicy Cantina połączona z poczęstunkiem. Nowosolski oddział OPZL prowadzi biuro funduszu dla lokalnych przedsiębiorców.

Łukasz Rut

10 lat wsparcia dla przedsiębiorców

Rządowa agencja przekazująca miliony euro dotacji na wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności nagrodziła partnerów z okazji swojego dziesięciolecia

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości powstała w listopadzie 2000 r. Opiekę nad nią sprawuje obecnie minister gospodarki Waldemar Pawlak. – Od dekady Agencja pomaga przedsiębiorcom rozwijać się, udzielając im finansowego wsparcia, świadcząc usługi doradcze oraz promując innowacyjność. Efektem tego jest ponad 11 tys. umów o dotacje w wysokości blisko ośmiu miliardów złotych – mówi minister W. Pawlak.

PARP przekazuje obecnie środki w ramach trzech funduszy unijnych. Pierwszy ma na celu zwiększanie kapitału ludzkiego poprzez szkolenia, doradztwo czy finansowanie bardziej zaawansowanych projektów, jak zarządzanie zmianą gospodarczą. Celem drugiego jest zwiększenie innowacyjności przemysłu, poprzez współpracę z nauką, zwiększanie ilości krajowych patentów, czy prowadzenie biznesu w internecie. Trzeci fundusz jest dedykowany rozwojowi wschodniej części kraju dzięki finansowaniu dostępu do Internetu, podniesienia jakości kształcenia czy rozwoju turystyki biznesowej. – Łączna kwota wsparcia w prowadzonych obecnie działaniach przekracza siedem miliardów euro – mówi W. Pawlak.

Efektem 10-letniej współpracy PARP oraz

Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej jest m.in. Punkt Konsultacyjny, czyli miejsce gdzie można otrzymać bezpłatną pomoc w zakresie prowadzenia firmy, czy fundusz pożyczkowy dla nowosolskich przedsiębiorców.

W związku z jubileuszem dziesięciolecia agencji, PARP na początku grudnia zeszłego roku uhonorował osoby i instytucje, które w szczególny sposób wspierały ich w prowadzonych działaniach. Wśród nagrodzonych znalazł się OPZL. To obok Agencji Rozwoju Regionalnego z Zielonej Góry, jedyne dwie wyróżnione instytucje z woj. lubuskiego.



Wierzę, że polskie firmy w pełni wykorzystają pomoc, którą oferuje im PARP – mówi Waldemar Pawlak, minister gospodarki

Red.

Przede wszystkim rozwój

W Żarach oraz Zielonej Górze odbyły się dwa ostatnie w 2010 r. posiedzenia zarządu OPZL. Koniec roku sprzyja podsumowaniom oraz planom na nowy rok. W 2011 r. Organizację czekają duże wyzwania.

Zarząd gościł w Żarach w listopadzie, wyjazdowe posiedzenie było okazją do integracji miejscowych członków Organizacji – Jesteśmy tam, gdzie rozwija się biznes – mówił podczas spotkania Janusz Jasiński, przewodniczący OPZL – Nasza siedziba główna znajduje się w Zielonej Górze, ale cieszą nas doskonale funkcjonujące oddziały, jak ten w Żarach - dodał. Liczba firm z terenu powiatu żarskiego i żagańskiego wynosi obecnie 38 podmiotów a dynamika przyrostu jest imponująca. Ich reprezentanci zasiadają zarówno w zarządzie, jak i w radzie programowej OPZL. Dla Organizacji te tereny są bardzo ważne także ze względu na bezpośrednią bliskość granicy z Niemcami. Stąd też zdecydowano się na ulokowanie w Żarach biura projektu współpracy polsko-niemieckiej WIKON, które działa tutaj od 2009 r.

Na grudniowym posiedzeniu w Zielonej Górze rozmawiano o wyzwaniach roku 2011.

Przede wszystkim jest to rok jubileuszu dwudziestolecia Organizacji, a co za tym idzie jesienią odbędzie się duża gala związana z tym wydarzeniem. Szykowana jest także przeprowadzka do nowej siedziby przy ul. Reja 6 w Zielonej Górze, którą w użytkowanie OPZL i LIB przekaże Miasto Zielona Góra.



na zdjęciu od prawej Wiesław Ocytko, Jerzy Kotarski, Karol Humiński, Przemysław Karwowski podczas grudniowego posiedzenia Zarządu OPZL w Zielonej Górze



O biznesie przy kawie

Spotkaniem z cyklu „Biznes przy kawie” lubuscy przedsiębiorcy, zrzeszeni w OPZL podsumowali ostatni kwartał 2010 r. Gościem specjalnym był wicemarszałek Jarosław Sokołowski, który przedstawił plany rozwoju gospodarczego województwa na najbliższą kadencję zarządu.

Paweł Bojanowski

Świąteczny wystrój sali sprzyjał nie tylko rozmowom kulturalnym, ale także żywej dyskusji na tematy związane z problemami dotyczącymi zatrudnienia oraz strategią rozwoju regionu. Pracodawcy wyrazili m.in. zaniepokojenie szykowanym na maj 2011 r. otwarciem niemieckiego rynku pracy. – Minął już czas, kiedy Niemcy się nas bali. Z otwartymi rękoma czekają na wykwalifikowany personel z Polski – mówił Janusz Jasiński, przewodniczący OPZL. W zestawieniu z niedopasowaniem kwalifikacji absolwentów szkół i uczelni do potrzeb rynku pracy sytuacja może stać się niebawem dramatyczna. – Już teraz Niemcy szacują, że mogą przyjąć ok. 50 tys. kierowców. Kto zajmie ich miejsce? – pytał Roman Miłkowski z firmy Anneberg Transpol.

Przedsiębiorcy starają się działać na rzecz budowy zaplecza kadrowego, ale jak wskazuje przypadek firmy Mazel nie jest to łatwe. – W Nowej Soli otworzyliśmy klasę patronacką, gdzie na podbudowie szkoły średniej można było zdobyć tytuł zawodowy. Naukę ukończyły jedynie trzy osoby z dwudziestu pięciu – mówił Henryk Mazurkiewicz,

prezes spółki. Nie każda firma ma jednak taką świadomość, bo obserwacje wskazują, że ciężko jest chociażby o fachowców chętnych do praktycznej nauki zawodu. – Dyrektorzy zawodowych szkół chodzą po lubuskich firmach wręcz prosząc o specjalistów. Firmy odmawiają i same sobie strzelają w stopę – oceniał Jarosław Nieradka, dyrektor biura OPZL.

Marszałek Sokołowski podkreślał swoje zrozumienie dla poruszanych kwestii. – Sam byłem ponad 20 lat przedsiębiorcą, prowadząc rodzinną firmę i zatrudniając kilkanaście osób – mówił – Na pewno skorzystam z uwag i odpowiedzi. Liczę na stałą współpracę z OPZL w kwestiach ważnych dla lubuskiej gospodarki. Poprawa infrastruktury informatycznej, budowa mostu na Odrze w Miłsku czy działalność Lubuskiego Parku Naukowo-Technologicznego są zbieżne z naszym programem – dodał.

Spotkanie odbyło się 17 grudnia w Hotelu Ruben dzięki wsparciu oddziału korporacyjnego BRE Banku SA oraz oddziału Multiban-ku przy pl. Matejki.



Finanse w firmie

Tematy prewencji, windykacji i postępowania sądowego dla przedsiębiorców oraz zagadnienia rynku Newconnect poruszono na seminarium, które odbyło się 10 grudnia w Zielonej Górze. Otwiera ono cykl spotkań OPZL pod nazwą „Finanse w firmie”. Edycję grudniową merytorycznie wsparły firmy Money Back obrót wierzycielności Sp. z o.o. oraz HLB M2 Audyt Sp. z o.o. Oprócz wykładów ekspertów z obu firm, uczestnicy mogli skorzystać z bezpłatnych konsultacji.

Sesja informacyjna RPK

W dniach 15-16 grudnia 2010r. odbyła się sesja informacyjna dla konsultantów Regionalnego Punktu Konsultacyjnego RPK. Celem spotkania było aktualizacja bieżących informacji nt. możliwości pozyskiwania funduszy UE jak również uzyskanie wiedzy nt. możliwości w zakresie alternatywnych źródeł finansowania działalności gospodarczej. Sieć Lubuskich Punktów Konsultacyjnych stanowią trzy instytucje: Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej Zielona Góra, Agencja Rozwoju Regionalnego Zielona Góra oraz Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego w Gorzowie Wlkp.



Umowa 2.5 LRPO podpisana

Z końcem roku OPZL i Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego podpisały umowę o dofinansowanie złożonego przez Organizację projektu pn. „Rozwój regionalnej instytucji otoczenia biznesu poprzez utworzenie nowej siedziby i wdrożenie informatycznej platformy komunikacyjnej”. Dzięki temu OPZL zyska nową i przestronną siedzibę oraz usprawni komunikację w ramach sieci biur oraz firm członkowskich. Przeprowadzka planowana jest na przestrzeni najbliższych kilku tygodni.

Szkolą za darmo z podatków

Urząd Skarbowy wspólnie z nowosolskim oddziałem OPZL organizuje cykl szkoleń związanych z Finansami w firmie, które kierowane są do osób prowadzących działalność gospodarczą oraz do księgowych. Pierwsze szkolenie na temat zmian w stawkach VAT, które odbyło się 19 stycznia, wzbudziło duże zainteresowanie. W dwóch edycjach szkolenia wzięło udział 70 osób. Kolejne planowane jest w połowie lutego i będzie dotyczyło przychodów i kosztów podatkowych. W marcu odbędzie się szkolenie na temat obsługi e-deklaracji. Szkolenia są częścią porozumienia podpisanego przez nowosolskie instytucje: urząd pracy, skarbowkę, ZUS i OPZL.



wicemarszałek J. Sokołowski:
– Liczę na stałą współpracę



Roman Miłkowski (Anneberg Transpol) – Niemcy mogą przyjąć 50 tys. kierowców. Kto zajmie ich miejsce?



Henryk Mazurkiewicz (Mazel) – Staramy się budować nasze zaplecze kadrowe.

Noworoczne toasty za pomyślność biznesu

ZIELONA GÓRA: Spotkanie odbyło się 20 stycznia w Hotelu Amadeus. Wzięło w nim udział ponad 50 osób – reprezentantów firm członkowskich oraz reprezentantów samorządu i instytucji okołobiznesowych. Środki na organizację spotkania zapewniły BRE Bank SA i Multibank (oddział przy pl. Matejki).



Spotkanie rozpoczęła symboliczna lampka szampana. Od prawej: J. Jasiński (przew. OPZL), S. Dzienszewski (Kancelaria Finansowa), K. Humiński (Kampol), G. Gratkowski (SM Zacisze), S. Iwan (senator RP).



Do idei Lubuskiego Parku Naukowo-Technologicznego powstającego w Starym Kisielinie przekonywał prezes LPN-T Arkadiusz Kowalewski



-W Lubuskim Trójmieście dysponujemy dużym potencjałem - przekonywał nowy prezes Stowarzyszenia LT, prezydent Nowej Soli – Władimir Tyszkiewicz



Nie zabrakło również członków Rady Programowej (dyrektor oddziału Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze, R. Fedak - pierwszy z lewej)



Bogumiła Ulanowska (firma Omni Modo) oraz Hanna Nowicka (ARR SA w Zielonej Górze).



Wiesława Kamińska (Centrum Estetyki Ciała Alabaster), Angelika Sznaibel (OPZL Żary), Janusz Jasiński (przewodniczący OPZL)

ŻARY: W piątek 21 stycznia żarscy i żagańscy członkowie OPZL zbrali się na lokalnym spotkaniu noworocznym w Restauracji Lew w Żarach. Wśród gości specjalnych pojawili się m.in. burmistrzowie Żar i Żagania, starosta żarski i żagański. Organizację spotkania wsparły PK Pekom Sp. z o.o., ZZO Marszów Sp. z o.o. oraz Restauracja Lew.



Od prawej: Krzysztof Nowakowski (Pekom), Krzysztof Jarosz (ZGM Żary), Mariusz Iżyk (ZZO Marszów)



Od lewej: Marek Janków (Hotel Janków), Sebastian Bortnik (Fundacja „Przedsiębiorczość”), Jarosław Nieradka (OPZL)



Od lewej: Irena Łuczyńska-Wankiewicz (WARTIR), Janusz Jasiński (OPZL), Marek Cieślak (starosta żarski), Wiesława Kamińska (Centrum Estetyki Ciała Alabaster)



Przewodniczący OPZL Janusz Jasiński (z lewej) rozmawia burmistrzem Żar Wacławem Maciuszonkiem.

Specjaliści radzili przedsiębiorcom jak poprawnie skonstruować umowę handlową z niemieckim kontrahentem oraz jakie zasady rządzą przetargami publicznymi za Odrą i Nysą.

Paweł Bojanowski

– Przy zawieraniu umów z partnerami zagranicznymi prawo polskie nie znajduje automatycznie zastosowania. – mówił mec. Sebastian Wroblewski z Kancelarii Prawnej Velles, prowadzący część seminarium dotyczącą umów - Nawet biorąc pod uwagę postępującą globalizację i fakt, że granice wewnętrzne Unii praktycznie w całości zostały zniesione, to każdy kraj członkowski posiada własne regulacje i przepisy prawne – dodał. Wskazywał także na elementy, które nie występują w umowach krajowych, ale są istotne w relacjach z partnerami zagranicznymi. Są to m.in. dwujęzyczność umowy, język wiodący, prawo właściwe czy właściwość sądu – Dzięki tym zapisom unikniemy dodatkowych problemów w przypadku dochodzenia naszych roszczeń na drodze sądowej – przestrzegali uczestników.



Jak lepiej zabezpieczyć swoje interesy?

Druga część seminarium dotyczyła przetargów publicznych w Niemczech, a zaprezentowana została przez pracownika Izby Przemysłowo Handlowej (IHK) w Cottbus - Aleksandra Knapczyka. Przedstawił m.in. aspekty prawne, ogólne zasady udziału oraz źródła pozyskiwania informacji o przetargach.

Spotkanie odbyło się 8 grudnia w Żaganiu z inicjatywy OPZL oraz IHK Cottbus przy wsparciu Kancelarii Prawnej Velles z Poznania. Całość odbyła się w ramach projektu WIKON Zielona Góra-Cottbus, współfinansowanego ze środków PO EWT Polska (Lubuskie) - Brandenburgia 2007-2013. Salę udostępniła Żagańska Agencja Rozwoju Lokalnego.

mec. Sebastian Wroblewski podpowiadał jak zabezpieczyć swoje interesy w umowach



Spotkanie odbyło się w ramach polsko-niemieckiego projektu WIKON Zielona Góra-Cottbus



Przetargi publiczne w Niemczech przybliżył Aleksander Knapczyk z IHK Cottbus



Pieniądze na start dla nowych firm

Na początku stycznia w województwie lubuskim ruszył program, który finansuje nowopowstające działalności gospodarcze. Środki przekazywane są przez Wojewódzki Urząd Pracy. Z tej okazji odbyło się w Żaganiu spotkanie dla osób, które chcą sięgnąć po te dotacje. Sala była wypełniona po brzegi. Zasady przekazywania pieniędzy zostały przedstawione przez Ewę Hebdzińską z Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Uzupełnieniem informacji służył Mariusz Leszczyński, kierownik biura Lokalnej Grupy Działania Bory Dolnośląskie. Mówił o środkach przekazywanych na rozwój terenów wiejskich, gdzie też można sięgnąć po pieniądze na założenie firmy. Z tym wyjątkiem, że dotacje są tam

przekazywane na inwestycje, które będą realizowane na wsi, a samo dofinansowanie nie pokrywa jak w urzędzie pracy pełnych kosztów uruchomienia działalności, lecz 50 proc.

W spotkaniu wzięły udział również osoby, które opowiedziały o swoich doświadczeniach związanych z zakładaniem własnej firmy przy wsparciu środków z Unii Europejskiej. Podsumowanie spotkania należało do Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej. Łukasz Rut z nowosolskiego oddziału OPZL przedstawił poradnik uczestnika projektu. Omówił zasady które obowiązują w różnych projektach, zestawiał je ze sobą, przedstawił ile pieniędzy będzie przekazywanych na poszczególne cele w nowym roku. Spotkanie zostało zorganizowane przez żagański Punkt Informacyjny o Funduszach UE.

Red.

NOWI CZŁONKOWIE OPZL

Opracowały: Joanna Jegier, Grażyna Rozwadowska-Bar



Akson Elektro Paweł Zdanowicz

Firma Akson Elektro zajmuje się kompleksową obsługą inwestycji w zakresie instalacji elektrycznych, teletechnicznych i specjalistycznych systemów sterowania i kontroli. Firma oferuje wsparcie od fazy przygotowania koncepcji aż do pełnego zakończenia inwestycji. Gwarantuje kompleksową opiekę techniczną i wsparcie serwisowe po zrealizowaniu inwestycji. Specjalizuje się w realizacji inwestycji wymagających integracji systemów technicznych obiektów przemysłowych, oraz budynków biurowych i handlowych. Oferuje w pełni sprawdzone rozwiązania w zakresie projektowania i realizacji instalacji. Firma wyposażona jest w najnowocześniejszy sprzęt do wykonywania pomiarów instalacji logicznych miedzianych i światłowodowych, jak również w sprzęt pomiarowy do badania instalacji elektrycznych NN.

Kontakt: Właściciel Paweł Zdanowicz, Akson Elektro Paweł Zdanowicz, ul. Zacisze 3, 65-773 Zielona Góra, tel. 68 454 11 11, fax 68 454 11 77, e-mail: biuro@akson.com.pl, www.akson.com.pl

Centrum Estetyki Ciała ALABASTER

Centrum Estetyki Ciała ALABASTER swoim klientom oferuje piękny, zdrowy wygląd i dobre samopoczucie. W swojej ofercie posiada kompleksowy pakiet usług w zakresie kosmetyki twarzy i ciała, zabiegi odchudzające i ujędrniające. Masaże klasyczne, lecznicze i relaksyjne wykonywane są w atmosferze orientalnej muzyki, przy blasku świec i zapachu olejków. Profesjonalna obsługa, serdeczna przyjacielska atmosfera, piękne wnętrza i najwyższej jakości sprzęt to niewątpliwie atuty SPA Alabaster. Aby przedłużyć efekt właściwej pielęgnacji cery na miejscu lub w sklepie on-line można zakupić kosmetyki (używane przy zabiegach) firmy Jean d'Arce. Firma organizuje na życzenie klientów zamknięte imprezy okolicznościowe wieczory panieńskie, spotkania biznesowe itp.

Kontakt: Właścicielka Wiesława Kamińska, Centrum Estetyki Ciała ALABASTER, ul. Zielonogórska 24, 68-200 Żary, tel. 68 458 17 11, e-mail info@alabasterspa.pl, www.alabasterspa.pl



Amfilada II Sp. z o.o.

Amfilada II Sp. z o.o. to spółka celowa, która zmieniła sposób użytkowania budynku fabrycznego Polskiej Wełny: teraz budynek z wieżami to najlepszy biurowiec w mieście. Powstały tam także powierzchnie handlowe. A wszystko to dzieje się w absolutnym centrum Zielonej Góry, w prestiżowym i przestronnym budynku o powierzchni niemal 9.000 m².

Kontakt: Wiceprezes Artur Piasecki, Amfilada II Sp. z o.o., ul. Bolesława Chrobrego 50, 65-052 Zielona Góra, tel. 68 459 33 15, fax 68 459 33 16, e-mail: r.borowik@amfilada.net, www.amfilada.net



Auto-Komplex Łukasz Szarama

Auto-Komplex Łukasz Szarama to firma, której tradycje sięgają 1973 r. Dzisiaj jest to przedsiębiorstwo nie tylko z bogatym doświadczeniem i tradycjami, ale również z innowacyjnymi technologiami i nowoczesnym spojrzeniem na obsługę klienta. Wielokrotnie nagradzana przez klientów ich lojalnością i uznaniem. Laureat tegorocznego plebiscytu Gazety Lubuskiej „Nasze Dobre”. Wysoka jakość jest możliwa nie tylko dzięki emocjonalnemu zaangażowaniu wszystkich pracowników w to co robią, lecz również dzięki najlepszym na rynku urządzeniom i narzędziom stale unowocześnianym wraz ze zmieniającym się rynkiem motoryzacyjnym. Serwis nie zależny z powodzeniem konkurujący z serwisami autoryzowanymi. Realizuje dodatkowo usługi lakiernicze dla branży przemysłowej. Obsługuje również floty samochodowe.

Kontakt: Właściciel Łukasz Szarama, Auto-Komplex Łukasz Szarama, ul. B. Chrobrego 54/B, 67-100 Nowa Sól, kom. 502-574-285, tel. 68 458 13 11, e-mail lukasz@szarama.pl, www.szarama.pl

Bank Spółdzielczy w Trzebielu

Bank Spółdzielczy w Trzebielu jest jednym z najstarszych banków na ziemi żarskiej. Od lat wspiera miejscowy biznes i lokalną społeczność. Świadczy usługi bankowe na rzecz dużych przedsiębiorstw, jednostek samorządu terytorialnego, przedsiębiorstw prywatnych, rolników, wspólnot mieszkaniowych, osób prywatnych.

Bank Spółdzielczy w Trzebielu jest Bankiem samodzielnym, decyzje zapadają szybko i na miejscu. W strukturze Banku znajdują się Punkty Obsługi Klienta zlokalizowane w mieście oraz na terenie powiatów ościennych.

Bank oferuje: korzystne warunki kredytowania, wysokooprocentowane lokaty, rachunki bankowe, w tym walutowe, rozliczenia w obrocie dewizowym, przekazy MoneyGram, bankowość internetową, usługę SMS, sprzedaż podpisów elektronicznych oraz niskie opłaty operacyjne.

Kontakt: Prezes Zarządu Mieczysław Ryczkowski, Bank Spółdzielczy w Trzebielu, ul. Wrocławska 21, 68-200 Żary tel. 68 363 09 099, fax. 68 363 09 14, e-mail: sekretariat@bstrzebiel.pl, www.bstrzebiel.pl





Izabela Niekało

Firma Prywatna PARTNER Ośrodek Szkolenia Kierowców

Firma PARTNER istnieje na rynku od 1997 roku. Specjalizuje się w prowadzeniu szkoleń kierowców na kategorie; A, A1, B, B+E, C, C+E. Firma szkoli również kierowców wykonujących i chętnych do wykonywania transportu drogowego. Prowadzi szkolenia z zakresu kwalifikacji wstępnej, wstępnej przyśpieszonej i szkoleń okresowych. Posiada wykwalifikowaną kadrę dydaktyczną. Jako jedyny ośrodek szkoleniowy w regionie posiada własne biuro i salę szkoleniową wyposażoną w pomoce dydaktyczne i komputery. Kursy prowadzone są w formie stacjonarnej i e-learning ze współpracą z kierowca.pl. Terminy i godziny zajęć dostosowywane są do potrzeb kursanta. Firma współpracuje i sponsoruje wiele szkół w Żarach i jednocześnie bierze udział w projekcie Bezpieczeństwo Ruchu Drogowego.

Kontakt: Właścicielka Izabela Niekało, Firma Prywatna PARTNER Ośrodek Szkolenia Kierowców, ul. Podchorążych 33 68-200 Żary, tel. 68 374 40 88, tel. kom. 603 174 733, e-mail partnerbiurooskzary@wp.pl

Przedsiębiorstwo Wielobranżowe DA-MI

Firma powstała w roku 1998 początkowo zajmowała się transportem towarowym. W roku 2000 profil działalności przekształcono na transport osobowy. Na dzień dzisiejszy firma dysponuje taborem 45 autobusów o różnym standardzie. Obsługuje zarówno regularne przewozy osób na liniach komunikacyjnych z Zielonej Góry do Sulechowa, Babimostu, Kargowej i Kalska jak i przewozy turystyczne – w kraju i za granicą. Ruch turystyczny obsługują wysokiej klasy autokary Bova Futura, Mercedes, Irisbus, Tema, oraz mikrobusy: Mercedes Vito i Fiat Ducato pozwalające wygodnie podróżować do najdalszych zakątków kraju, a także do krajów Unii Europejskiej.

Kontakt: Właściciel Władysław Dąbski, Przedsiębiorstwo Wielobranżowe DA-MI, ul. Zjednoczenia 118, 65-001 Zielona Góra, tel. 68 322 33 61, faks 68 322 33 62, e-mail: pwdami@wp.pl, www.da-mi.pl



P.P.H.U. HEN-MAR Henryk i Marek Janków

Firma HEN-MAR to Rezydencja Janków położona w zabytkowym Parku w Iłowej oraz Hotel Restauracja Janków w Żarach. Hotele dyskretnie łączą w sobie tradycyjną elegancję z nowoczesnością, zapewniając gościom profesjonalną obsługę i doskonały wypoczynek. Poza wysokim standardem pokoi, w hotelu znajdują się piękne sale restauracyjne, w których można zorganizować przyjęcia weselne, bale oraz różnego rodzaju konferencje. Firma słynie z usług cateringowych, a zwłaszcza obsługi rajdu RMF Morocco Challenge, który to po raz drugi obsługiwała w roku 2010. Smaczne i elegancko podane dania oraz komfortowo urządzone pokoje hotelowe to atuty, które skutecznie przyciągają klientów.

Kontakt: Właściciele Henryk i Marek Janków, Rezydencja Janków, ul. Kolejowa 15, 68-120 Iłowa, tel. 68 360 03 31, e-mail rezydencjajankow@wp.pl, Hotel Janków, ul. Długosza 13, 68-200 Żary, tel. 68 478 51 00, e-mail hoteljankow@wp.pl, www.jankow.pl



Instytut Zdrowia i Urody Wiktorii

Instytut Zdrowia i Urody Wiktorii powstał, aby zapewnić wypoczynek w komfortowych warunkach połączony z odnową biologiczną. W obiekcie niebagatelne znaczenie ma wystrój wnętrz, który podkreśla charakter oraz tworzy niepowtarzalny klimat spa. W szerokiej ofercie znajdują się zabiegi medycyny estetycznej, kosmetyczne, fizykoterapia oraz ekskluzywne pokoje gościnne. Z myślą o osobach pragnących spędzić weekend na wypoczynku i relaksie; Wiktorii oferuje pakiety zabiegów połączone z pobytem w Instytucie. Instytut Wiktorii mieści się w centrum Żar na obrzeżu parku miejskiego w odrestaurowanym zabytkowym budynku.

Kontakt: Właściciele Magdalena i Roman Karasiewicz, Instytut Zdrowia i Urody Wiktorii, Magdalena i Roman Karasiewicz, ul. 9 Maja 8A, 68-200 Żary, tel. 68 457 12 58, tel. kom. 724 458 295, e-mail recepcja@instytutwiktorii.pl, www.instytutwiktorii.pl

JM Cosmetics Dorota Sobkowska

JM Cosmetics Dorota Sobkowska to firma zajmująca się sprzedażą sprzętów, mebli, kosmetyków i akcesoriów związanych z kosmetyką i wyposażeniem wnętrz domów, salonów kosmetycznych czy ośrodków Spa. Jest obecna na rynku kosmetycznym już od 2006 r., a dzięki ubieranemu doświadczeniu i wiedzy może zaferować swoim klientom najwyższej jakości towary oraz fachową obsługę. Jakość usług oraz pasja JM Cosmetics zostały docenione m.in. przez renomowaną markę kosmetyków NEODERMA, co zaowocowało przyznaniem JM Cosmetics wyłącznej dystrybucji jej produktów na Polskę.

Kontakt: Właścicielka Dorota Sobkowska JM Cosmetics Dorota Sobkowska, ul. Gawła 17, 67-106 Otyń, tel. 68 355 02 19, e-mail cosmeticsmj@wp.pl, www.jmcosmetics.pl





Sebastian Wróblewski

VELLES Kancelaria Prawna

Velles Kancelaria Prawna świadczy kompleksową, profesjonalną obsługę prawną na rzecz polskich i niemieckich podmiotów gospodarczych, instytucji publicznych oraz osób fizycznych. Dzięki biurom w Berlinie i w Poznaniu oraz coraz aktywniejszej obecności na ziemi Lubuskiej Kancelaria jest w stanie szybko i sprawnie pomóc Klientom również w transgranicznych projektach i kontaktach. Naszym nadrzędnym celem jest sukces naszych Klientów. Aby osiągnąć ten cel Kancelaria wspiera przedsiębiorców w prowadzonej działalności gospodarczej dostarczając im rozwiązań uwzględniających nie tylko aspekty prawne, ale również biznesowe. Kompleksowa i profesjonalna obsługa prawna dotyczy również reprezentacji naszych Klientów przed sądami i organami administracji publicznej zarówno w Polsce, jak i w Niemczech.

Kontakt: Właściciel Sebastian Wróblewski VELLES Kancelaria Prawna Biuro Poznań, ul. Sielska 17a, 60-129 Poznań, tel. 61 662 76 19, fax 61 662 76 28, e-mail: biuro@velles.pl, www.velles.pl Biuro Berlin, Friedrichstrasse 90, 10117 Berlin, tel.: +49 (30) 303 663 538, fax.: +49 (30) 303 663 539, e-mail: buero@velles.de, www.velles.de

Katolicka Prywatna Szkoła Podstawowa Grzegorz Boruszewski

Katolicka Prywatna Szkoła Podstawowa Grzegorz Boruszewski oferuje: wychowanie w duchu katolickim, szacunek dla otoczenia, zaangażowanie i wytrwałość; maksymalnie 15 osób w klasie; czesne tylko 350 zł miesięcznie; rodzeństwo w szkole otrzymuje dodatkowe zniżki; stypendia socjalne oraz naukowe; bardzo atrakcyjne zajęcia dodatkowe (jazda konna, basen, szachy, fotografia, taniec towarzyski, piłka nożna, turystyka); opiekę najlepszych pedagogów; dziennik internetowy; spotkania z autorytetami z dziedziny wychowania i pedagogiki; kontakt ze wszystkimi nauczycielami poprzez e-mail; wiele, wiele innych atrakcji.

Kontakt: Dyrektor Grzegorz Boruszewski, Katolicka Prywatna Szkoła Podstawowa Grzegorz Boruszewski, ul. Muzealna 40, 67-100 Nowa Sól, tel. 68 387 39 83, e-mail dyrektor@szkolakatolicka.com.pl, www.szkolakatolicka.com.pl



Kostrzyńsko-Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna SA

Kostrzyńsko-Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna SA od 1997 roku z sukcesem wspiera i obsługuje inwestorów krajowych i zagranicznych. Jest najszybciej rozwijającą się polską specjalną strefą ekonomiczną pod względem finansowym i terytorialnym. Strefa oferuje bogaty wybór terenów w pełni przygotowanych do rozpoczęcia inwestycji od zaraz. Daje ulgi i preferencje podatkowe zagwarantowane prawnie przez polski rząd i parlament. Inwestora wspiera rząd RP i samorządy lokalne, będący głównymi akcjonariuszami K-SSSE SA. Dzięki temu inwestycje realizowane są w komfortowych dla inwestora warunkach, a sprawność działania spółki zarządzającej Strefą znacznie ułatwia firmom rozpoczęcie i prowadzenie działalności gospodarczej w Polsce.

Kontakt: Prezes Artur Malec, Kostrzyńsko-Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna SA ul. Orła Białego 22, 66-470 Kostrzyn nad Odrą, tel. 95 721 98 00, fax 95 752 41 67, e-mail info@kssse.pl, www.kssse.pl



Anna Loc

Manpower Polska Sp. z o.o. Agencja KA Gorzów Wlkp.

Manpower Polska Sp. z o.o. istnieje na polskim rynku od marca 2001 roku. Pod marką Manpower działa prawie 50 agencji. Usługi Manpower Polska obejmują pracę tymczasową, rekrutację pracowników stałych, zatrudnienie zewnętrzne, outsourcing usług oraz doradztwo personalne. W Polsce Manpower dba o najwyższe standardy świadczonych usług. Firma jest członkiem-założycielem Związku Agencji Pracy Tymczasowej (obecnie Polskie Forum HR), którego priorytetem jest etyczne działanie i dokładanie wszelkich starań, aby usługi świadczone przez agencje zatrudnienia w Polsce były na jak najwyższym poziomie.

Kontakt: Kierownik Agencji Anna Loc Manpower Polska Sp. z o.o. Agencja KA Gorzów Wlkp., ul. Łokietka 4/2 66-400 Gorzów Wlkp., tel. 95 720 80 18, fax 95 729 31 08, e-mail: anna.loc@manpower.pl, www.manpower.pl

P.H.U. „MARVENA”

Firma powstała w roku 2003. „Marvena” oferuje usługi w zakresie transportu ponadnormatywnego. Posiadając odpowiedni sprzęt jest w stanie przewozić ładunki, które nie mieszczą się na standardowych naczepach. Przewozi tramwaje, autobusy, traktory, koparki i inny sprzęt budowlany. Zajmuje się nie tylko transportem, ale również organizacją potrzebnych zezwoleń i pilotażem na terenie kraju oraz w Europie. Posiada też specjalistyczne pojazdy do wykonywania pilotażu na terenie Niemiec. W ciągu siedmiu lat stała się dużą firmą, liczącą się na rynku, zdobyła uznanie i klientów. Nie poprzestaje na tym, planuje dalszy rozwój. Na zakupionej dużej nieruchomości tworzy nową siedzibę firmy z parkingiem na nowe pojazdy.

Kontakt: Właścicielka Anna Mariańska, ul. Słowackiego 4, 68-200 Żary, tel. 68 470 68 98, fax 68 470 68 99, e-mail marvena@post.pl, www.marvena.pl





JM Reklama Krzysztof Sobkowski

JM Reklama Krzysztof Sobkowski to nowoczesna i dynamiczna firma w branży reklamowej, specjalizująca się w wydrukach wielkoformatowych. Wielki format – wielkie możliwości!

Kontakt: Właściciel Krzysztof Sobkowski, JM Reklama Krzysztof Sobkowski, ul. Gawła 17, 67-106 Otyń, tel. 68 355 02 19, e-mail druk@jmreklama.pl, www.jmreklama.pl

PIZZERIA CARAMBA

Pizzeria Caramba położona jest w zacisznym osiedlowym parku. W menu oferuje nie tylko wspaniałą pizzę (34 rodzaje) ale również naleśniki, makarony, sałatki. Pizzeria organizuje biesiady grillowe, imprezy rodzinne. Lokal może pomieścić do 34 osób, a w okresie letnim na tarasie 70 osób. Latem w ogródku piwnym klienci mogą posłuchać muzyki na żywo, a w chłodniejsze dni oglądać rozgrywki sportowe wewnątrz pizzerii. Dzieci na terenie ogródka mają plac zabaw a w menu ofertę specjalną dla juniora. Lokal dostarcza posiłki na zamówienie pod wskazany adres. Sympatyczna atmosfera i smaczne jedzenie sprawia, że Caramba przyciąga coraz więcej klientów. Dodatkowym atutem są promocje na pizzę danego dnia, związane z datą dnia lub na piwo o określonej godzinie.

Kontakt: Właścicielka Iwona Kwiatkowska, PIZZERIA CARAMBA, ul. Czerwonego Krzyża 27, 68-200 Żary tel. 68 470 60 27, tel. kom. 724 912 000, www.carambazyry.pl



System Sp. J. Agnieszka Skowrońska, Tomasz Hnidziejko

Firma System SP. J. powstała w 2002 roku. Celem spółki było stworzenie przyjaznych sklepów dla wymagających klientów. W ten właśnie sposób powstała sieć sklepów AS. Sieć swoim zasięgiem obejmuje teren czterech województw: lubuskiego, dolnośląskiego, wielkopolskiego i zachodniopomorskiego. W ofercie znajduje się: bardzo szeroki asortyment alkoholi wysokoprocentowych, piwa czołowych polskich producentów jak i niemal wszystkie rodzaje papierosów. Ponadto w sklepach oferuje się wina, napoje, soki, słone przekąski, słodczyce oraz szeroki asortyment FMCG.

Kontakt: Współwłaścicielka Agnieszka Skowrońska, System Sp. J. Agnieszka Skowrońska, Tomasz Hnidziejko, ul. Fabryczna 17A/1, 65-410 Zielona Góra, tel. 68 322 72 05, tel. 68 322 72 06, fax 68 322 72 05, e-mail as@system.pl, www.sklepyas.pl



Zielonogórski Klub Żużlowy Sportowa Spółka Akcyjna

ZKŻ SSA działa od 2006 roku. Prowadzi startującą w Ekstralidze Żużlowej drużynę „Falubaz Zielona Góra” oraz organizuje fascynujące mecze ekstraklasy. Dzięki szerokiej ofercie reklamowej oraz działalności marketingowej spółka stworzyła bardzo dobry produkt promocyjny związany z odnoszącą wielkie sukcesy drużyną sportową oraz cieszącymi się zainteresowaniem kilkunastu tysięcy osób meczami żużlowymi. Wielkim atutem są transmisje spotkań w TVP. Klientami jest wiele firm z terenu województwa lubuskiego, a także z całej Polski, w tym koncerny o kapitale zagranicznym. Po trzech medalach [2008 – brąz, 2009 - tytuł Mistrzów Polski, 2010 – srebro] ZKŻ SSA planuje w sezonie 2011 utrzymać miejsce w ścisłej krajowej czołówce drużyn żużlowych oraz nieustannie uatrakcyjniać ofertę dla reklamodawców.

Kontakt: Prezes Zarządu: Robert Dowhan, Dyrektor: Kamil Kawicki, ul. Wrocławska 69, 65-218 Zielona Góra tel. 68 453 89 11, fax 68 453 89 11, e-mail klub@zuzel.zgora.pl, www.zkzsas.pl

PL-AGENCJA.COM Programy Lojalnościowe

PL=Programy Lojalnościowe, AGENCJA=Agencja Reklamowa. Firma wstruchuje się w potrzeby Klienta w zakresie marketingu. Bierze pod uwagę jego możliwości i proponuje optymalne rozwiązania, które wpasowują się w otoczenie biznesowe. Oferuje obsługę w zakresie: poligrafii, fotografii, reklamy zewnętrznej (min. telebimy LED, billboardy), stron www. Wieloletnie doświadczenie (obsługa, tworzenie, zlecenie programów lojalnościowych), pozwala zaproponować rozwiązania nietuzinkowe, które realizują założone cele jakie niesie za sobą pochłaniający sporą część budżetu marketingowego program lojalnościowy. Firma poleca programy: B2B, B2C oraz BZE (NOWOŚĆ – LOJALNOŚĆ PRACOWNIKÓW).

Kontakt: Właściciel Adam Grajek, Zielona Góra, al. Woj. Polskiego 25/907, kom. 506 855 964, tel./fax 68 45 39 706, e-mail: agr@pl-agencja.com, pl-agencja.com



Baw się i pomagaj

Organizatorzy Charytatywnego Balu Andrzejkowego „O uśmiech dziecka”, OPZL oraz Lubuska Izba Budownictwa zgromadzili kwotę 8768,12 zł z aukcji i loterii fantowej.

Joanna Jegier

Bał odbył się w Hotelu Ruben w Zielonej Górze. Powitania gości dokonali organizatorzy: Janusz Jasiński (OPZL) oraz Jan Krawiec (LiB). Po części oficjalnej, prowadzący wieczór Zbigniew Kamrat zaprosił wszystkich gości do wspólnej zabawy. Wykwintne menu przygotowane przez szefa kuchni AvanGarda Stu i doskonała oprawa muzyczna zespołu Helikon z Zielonej Góry zapewniły wspaniałą atmosferę oraz wprowadziły gości

w szampański nastrój. Nie zabrakło również atrakcji. Każdy mógł spróbować szczęścia, kupując losy w loterii fantowej i wygrywając atrakcyjne nagrody ufundowane przez sponsorów. Wielką niespodzianką tego wieczoru były przepowiednie wróżki Anny. Jednak najwięcej emocji wzbudziła licytacja. Dochód z balu przekazano na trzy cele: ciężko choremu Dawidkowi Wiatrowiczowi z Zielonej Góry, zielonogórskiemu Towarzystwu Integracji Społecznej z oraz Fundacji „TĘCZA”. Szczytny cel wsparło wiele znanych

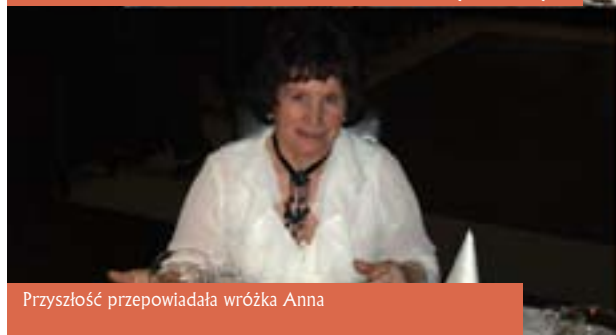
osobistości m.in. małżonka Prezydenta RP Anna Komorowska, Posłowie do Parlamentu Europejskiego Artur Zasada i Bogusław Liberadzki, Wojewoda Lubuski Helena Hatka, Marszałek Województwa Lubuskiego Marcin Jabłoński, Prezydent PKPP Lewiatan Henryka Bochniarz, Anna Dymna, Ewa Błaszczak, Jurek Owsiak, Joanna Brodzik i inni. Za okazaną pomoc wszystkim serdecznie dziękujemy, w szczególności Pani Beacie Jasińskiej za wsparcie w organizacji balu. Impreza odbyła się 27 listopada 2010 r.



„Branżowy” stolik transportowy – przedstawiciele firm Impeks oraz Gobi



Bał zgromadził przedstawicieli biznesu oraz samorządu. Na zdj.: prezydent Nowej Soli – Wadim Tyszkiewicz wraz z małżonką Agnieszką.



Przyszłość przepowiadała wróżka Anna



Licytowano m.in. obrazy olejne i pastele.

W loterii fantowej można było wygrać wiele atrakcyjnych nagród

Patronat nad Bałem objął marszałek województwa lubuskiego Marcin Jabłoński (na zdj. z Januszem Jasińskim, przewodniczącym OPZL)

flexicurity

W POSZUKIWANIU RÓWNOWAGI
NA LUBUSKIM RYNKU PRACY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Flexi na półmetku

Z projektem „Flexicurity - w poszukiwaniu równowagi na lubuskim rynku pracy” wkroczyliśmy w rok 2011. Za nami dwa seminaria lokalne w Nowej Soli oraz Żarach, a także duża konferencja w Zielonej Górze. Frekwencja na spotkaniach i zaangażowanie w dyskusję na temat elastyczności oraz bezpieczeństwa na lubuskim rynku pracy pokazują, że temat jest nośny i wymaga szerszej prezentacji. W kontekście przewidzianego na połowę br. otwarcia rynku pracy u sąsiadów zza Odry i Nysy, tematyka flexicurity nabiera jeszcze większego znaczenia. Bez reform instytucjonalnych, prawnych a także zmiany mentalności pracowników i pracodawców możemy zostać daleko w tyle, a z fachowości naszej kadry będą korzystały zachodnioeuropejskie firmy. W tym roku OPZL zorganizuje jeszcze pięć spotkań lokalnych i jedną dużą konferencję. Chcemy wsłuchać się w głos wszystkich zainteresowanych sprawnym i konkurencyjnym rynkiem pracy. Nasze wnioski i rekomendacje przedstawimy w publikacji końcowej, która ukaże się na koniec projektu, przewidzianym we wrześniu.

W wkładce dotyczącej flexicurity m.in.:

Pracownika tymczasowy – kim jesteś?

Rozpoczyna się siódmy rok obowiązywania ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Badania szacują, że w 2008 r. na takich kontraktach pracowało 475 tys. osób. O tym jak wygląda ten rynek w Polsce pisze Marcin Kołodziejczyk.

Fleximacierzyństwo

Czy polskie prawo sprzyja matkom chcącym wychowywać dzieci i jednocześnie pracować? Jak tą kwestię rozwiązują nasi pracodawcy? Co możemy zmienić, by zarówno firmy jak i ich pracownicy byli zadowoleni? Problem naświetla Agnieszka Poźniak.

Sposób na miękkie lądowanie

Zgodnie z popularną dziś koncepcją społecznej odpowiedzialności biznesu (z ang. CSR) kapitał ludzki to najważniejszy z filarów każdej firmy i stanowiący o konkurencyjności przedsiębiorstwa. Przepływ tego kapitału to nie tylko rekrutacja i selekcja, ale także bolesne redukcje. O outplacemencie więcej w artykule Eweliny Wośko.

Kto się nie zmienia, ten ginie

PKPP Lewiatan pracuje nad rekomendacjami dla ustawodawców w zakresie elastycznego prawa pracy. Co zrobić by było ono jeszcze bardziej przyjazne dla pracodawcy, a bezpieczne dla pracownika? Odpowiedzi szuka Łukasz Rut.

Rynek rośnie w siłę

Po dramatycznych spadkach spowodowanych kryzysem, od 2009 r. liczba ofert pracy stale wzrasta. Nie jest jeszcze różowo, ale mamy się coraz lepiej. Dane z badania Grupy pracuj.pl prezentuje Anna Płońska.

Elastyczność i bezpieczeństwo po lubusku

Idea flexicurity jest wciąż w Polsce niedoceniana, a szkoda. Model łączący w sobie bezpieczeństwo i elastyczność rynku pracy i jego zastosowanie w województwie lubuskim rozważano na konferencji w Zielonej Górze.

Paweł Bojanowski

Pierwsza część konferencji rozpoczęła się od prezentacji samej idei flexicurity, którą na warsztat wzięł Łukasz Rut z Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej, organizatora spotkania – O flexicurity nie można mówić w systemie zero-jedynkowym. To wiele połączonych ze sobą zależności: aktywna polityka rynku pracy, elastyczne i przewidywalne warunki umów, long-life learning (idea całożyciowego kształcenia) oraz nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego – mówił. Połączenie tych czterech elementów doskonale funkcjonuje w Holandii i Danii – W Polsce jesteśmy niestety zbyt mało mobilni zawodowo. Tylko 29 proc. z nas uważa, że warto raz na jakiś czas zmienić pracę – przywoływał dane Ł. Rut. Z przedstawicielem OPZL zgodził się Marcin Kołodziejczyk z firmy doradztwa personalnego Manpower. – Nie ma dzisiaj takiej możliwości, by w jednym zakładzie pracować 30-40 lat, bo mało która firma funkcjonuje przez

taki okres w niezmienionej formie – mówił. Szczegółową analizę rynku pracy z uwzględnieniem perspektyw na 2011 r. zaprezentowała Anna Płońska z portalu Pracuj.pl – Od roku 2009 zaczęła stopniowo wzrastać liczba ofert pracy w naszym portalu. Szczególnie w sprzedaży i działach handlowych. W roku 2010 progres jest zdecydowanie zauważalny – mówiła. A. Płońska zaprezentowała również wyniki badań dotyczących najbliższego roku. Okazuje się, że 51 proc. spośród 300 ankietowanych managerów i specjalistów HR z polskich firm za największe wyzwanie uważa utrzymanie motywacji i efektywności pracowników. Na kolejnych miejscach znajdują się motywowanie i rozwój zatrudnionej kadry oraz budowanie wizerunku firmy. – Aktywne polityki rynku pracy to temat wywołujący najwięcej kontrowersji – mówiła Monika Zakrzewska z PKPP Lewiatan przy okazji omawiania rekomendacji dotyczących idei flexicurity.



Janusz Jasiński, przewodniczący OPZL przekonywał do idei flexicurity



Łukasz Rut (OPZL):
Nie możemy postrzegać idei flexicurity w systemie zero-jedynkowym



Na konferencji zjawili się pracownicy, pracodawcy oraz przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu z regionu (na drugim planie prezes K-SSSE, Artur Malec).



Anna Płońska (pracuj.pl):
Rynek pracy ożywa. Od roku 2009 liczba ofert pracy stale rośnie.



Marcin Kołodziejczyk (Manpower): Nie ma dzisiaj takiej możliwości, by w jednym zakładzie pracować 30-40 lat

Jej zdaniem w systemie publicznych służb zatrudniania zbyt słabo angażuje się osoby bezrobotne – Należy przesuwac pieniądze z tych form, które nie dają gwarancji zatrudnienia na te, które sprzyjają własnej inicjatywie oraz dają możliwość zdobycia konkretnego doświadczenia i prowadzą do zatrudnienia – zalecała - Prace interwencyjne to najbardziej kosztowny instrument rynku pracy, który takich gwarancji nie daje – dodała. Mówiła również o konieczności szczegółowej analizy potrzeb pracodawców, a także o większej przejrzystości programów pomocowych. Rewolucji wymaga edukacja – kształcenie nie powinno dawać tylko samej wiedzy,

ale także pokazywać jak z niej korzystać. Druga część konferencji to panel dyskusyjny HR Managerów lubuskich firm. Wśród nich znaleźli się Remigiusz Dolata, Piotr Dobrowolski, Przemysław Karolewicz oraz Przemysław Mania. Gościem specjalnym był dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy Grzegorz Błażków. Ekspertów pytano o szanse dla wdrożenia flexicurity w regionie i Polsce. Co do opinii o samej idei, zgodzili się oni, że jest słuszna. Nie mniej jednak zbyt restrykcyjne polskie prawo temu nie sprzyja – Weźmy np. pod uwagę przepisy związane z dobą pracowniczą – mówił R. Dolata. P. Karolewicz wspominał o dobrych wzorach

z zagranicy – W naszych zakładach w Danii pracownicy mogą zgłaszać w specjalnej tabeli, na jakich zmianach i w jakich godzinach chcą pracować. Ich sugestie są brane pod uwagę przy układaniu grafików – opowiadał. W konferencji wzięli udział przedstawiciele instytucji rynku pracy, przedsiębiorców, pracowników oraz ich organizacji. Całość została zorganizowana w ramach projektu „Flexicurity – w poszukiwaniu równowagi na lubuskim rynku pracy”, który prowadzi Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej. Jest on współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

HR Managerowie lubuskich firm o flexicurity



Remigiusz Dolata
Gedia Poland, Nowa Sól

Idea szlachetna, lecz uelastycznić musiałby się najpierw sam pracodawca, zmieniając warunki ramowe dla funkcjonowania przedsiębiorstwa na rynku pracy. Poza tym wydaje mi się, że nasza gospodarka nie jest jeszcze na to gotowa. Popatrzmy chociażby na możliwości łatwej zmiany pracy przy obecnych wskaźnikach bezrobocia. Co innego jest w Danii i Holandii.



Piotr Dobrowolski
Karmann Ghia, Żary

W tej idei najcenniejsza jest możliwość reagowania na dynamikę rynku. Przepisy prawne powinny to umożliwiać. Sezonowe spadki i wzrosty zamówień wynikające ze specyfiki produkcji wymagają elastycznych, a przede wszystkim skutecznych rozwiązań. Aby uniknąć poczucia braku stabilności wśród załogi można np. wydłużyć okres zatrudnienia pracowników tymczasowych powyżej możliwych obecnie 18 miesięcy. Zmniejszy to także koszty pracodawcy.



Przemysław Karolewicz
Trevira Poland, Zielona Góra

Tylko współpraca pomiędzy pracownikami, pracodawcami a instytucjami nadzorującymi zatrudnienie może przynieść dobre efekty w postaci uelastyczenia rynku pracy. Wciąż jest jednak zbyt wiele barier prawnych oraz mentalnościowych, które takie rozwiązania czynią trudnymi do realizacji.



Przemysław Mania
Funai Electric (Europe), Nowa Sól

Idea flexicurity jest jak najbardziej słuszna i ma przyszłość. Spokojnie można korzystać z jej założeń np. z elastycznego czasu pracy, czy leasingu pracowniczego. Niestety w naszym regionie nie jest to zbyt popularne. Sami korzystaliśmy w firmie z pracowników tymczasowych i śmiało polecam tą formę zatrudnienia innym zakładom.



Marcin Kołodziejczyk

kierownik poznańskiego oddziału firmy doradztwa personalnego Manpower Polska, z wykształcenia socjolog. Doktorant w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Praktyk w zakresie rekrutacji i selekcji oraz elastycznych form zatrudnienia.



Pracownik tymczasowy w zmieniającym się świecie pracy

Tendencję rosnącą w segmencie pracowników zatrudnianych w elastycznych formach potwierdza raport Manpower zatytułowany Potencjał pracowników zatrudnienia zewnętrznego. Globalne wyniki wskazują, iż przedstawiciele ponad 30proc. firm postrzegają tę grupę pracowników (m.in. pracowników tymczasowych) jako kluczowych dla realizacji swojej strategii biznesowej.

Są tam, gdzie jest największa dynamika

Praca tymczasowa w Polsce skoncentrowana jest w regionach o najwyższym stopniu rozwoju gospodarczego. Najczęściej są to ośrodki o wysokim stopniu uprzemysłowienia. Znaczna część wolumenu pracowników tymczasowych koncentruje się w okolicach największych polskich metropolii. Ta forma zatrudnienia doceniana jest również przez pracodawców zagranicznych skupionych w Specjalnych Strefach Ekonomicznych.

Młodzi górą!

Wśród polskich pracowników tymczasowych wyraźnie nadreprezentowane są osoby młode. Według różnych szacunków liczba osób poniżej 26. roku życia kierowana do pracy przez agencję może sięgać nawet 80 proc. Z kolei zaledwie 8 proc. stanowią „pracownicy 50+”. Prawdopodobnie na taką strukturę wpływa z jednej strony bardzo wysoka stopa bezrobocia wśród osób do 25 roku życia, a z drugiej niska aktywność zawodowa osób po 50 roku życia. Jak pokazują badania Manpower przygotowanie strategii rekrutacji i utrzymania pracowników 50+ może okazać się w przyszłości jednym z podstawowych elementów pozwalających osiągnąć przewagę konkurencyjną. Elastyczne formy zatrudnienia – w tym praca tymczasowa – są doskonałą metodą osiągnięcia tego celu.

Najwięcej w przemyśle

Dystrybucja pracowników tymczasowych

Liczba pracowników tymczasowych rośnie w Polsce dynamicznie. W 2008 roku do wykonywania pracy tymczasowej zostało oddelegowanych blisko 475 tys. osób, z czego 54 proc. stanowiły kobiety.

pod względem przynależności do określonych sektorów gospodarki kształtuje się następująco: blisko 60 proc. stanowi przemysł, ze szczególnym wskazaniem na produkcję przemysłową. Można zaobserwować trend zwiększania się udziału sektora usług w absorpcji pracowników tymczasowych – ok. 30 proc. zatrudnionych w tej formie pracuje w usługach. Pozostałe sektory takie jak rolnictwo, budownictwo i administracja publiczna przyjmują ok. 10 proc. pracowników tymczasowych. Polska na tle innych krajów charakteryzuje się bardzo wysokim udziałem sektora przemysłowego w wykorzystywaniu agencyjnej pracy czasowej i stosunkowo niewielkim udziałem pozostałych sektorów. Podział polskich pracowników tymczasowych

pod względem elementarnych grup zawodowych potwierdza dominację przemysłu, a w szczególności produkcji przemysłowej. W 2008 roku zdecydowaną większość pracowników tymczasowych stanowili robotnicy przy pracach prostych w przemyśle. Warto zwrócić uwagę na pracę tymczasową, jako stosunkowo nową formę zatrudnienia. W zmieniającym się świecie pracy zdolność adaptacyjna przedsiębiorstwa może decydować o jego przyszłości. Jest to forma pracy, która dotychczas w Polsce była wykorzystywana głównie w dużych firmach z sektora przemysłowego. Niemniej warto pamiętać o rosnącym zapotrzebowaniu na pracowników tymczasowych w sektorze usługowym.

Lp.	Nazwa grupy zawodu	Liczba PT ogółem
1.	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	114 000
2.	Sprzedawcy i demonstratorzy	41 000
3.	Magazynierzy i pokrewni	35 000
4.	Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów	15 000
5.	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	14 500
6.	Pracownicy obsługi biurowej	14 000
7.	Operatorzy maszyn	8500
8.	Operatorzy maszyn obróbki stalowej	8000
9.	Robotnicy pomocnicy transportu i tragarze	7500
10.	Asystenci usług pocztowych i telekomunikacyjnych	7000

Zatrudnienie wg grup zawodów w agencjach pracy tymczasowej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Agencje zatrudnienia 2008 – Informacje z działalności agencji zatrudnienia, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 2009r., s. 16.



Agnieszka Poźniak

jest konsultantem Punktu Konsultacyjnego dla przedsiębiorców i przyszłych przedsiębiorców, specjalistą ds. funduszy europejskich, pełnomocnikiem ds. jakości.



Maciej (12 lat)

Miłosz (15 m-cy)

Bycie mamą i praca zawodowa – czy kompromis jest możliwy?

Flexicurity – to obco brzmiące i trudne w wymowie słowo, oznaczające ważną społeczną ideę, na dobre zagościło w moim życiu zawodowym ... i osobistym.

Kiedy w OPZL zrodził się pomysł na realizację projektu promującego ideę flexicurity wśród przedsiębiorców i pracowników województwa lubuskiego, niewiele wiedziałam na ten temat. Po przejrzeniu istniejących, nielicznych wówczas serwisów internetowych, traktujących o flexicurity oraz w wyniku dyskusji przeprowadzonych w biurze OPZL, okazało się, że idea i jej założenia nie są wcale takie obce jak się na początku wydawało. Mało tego, świetnie wpisują się w obszary działań Organizacji. Decyzja więc zapadła – piszemy projekt.

Pracując nad jego koncepcją, planując szczegółowe działania, harmonogram i budżet, nie przypuszczałam, że za parę miesięcy flexicurity wkroczy również w moje życie osobiste. W tym samym czasie oczekiwałam na narodziny mojego drugiego synka i jak każda aktywna zawodowo, przyszła mama planowałam szybki powrót do pracy, tuż po ukończeniu urlopu macierzyńskiego. Cóż, moje plany zweryfikowało życie. Pierwsza próba pozostawienia maluszka na dłużej, pod opieką babci, zakończyła się wielkimi łzami Miłoszka i moimi. Okazało się, że oboje nie jesteśmy jeszcze gotowi na codzienną, kilkogodzinną rozłąkę. Tym samym mój powrót do pracy na pełen etat okazał się niemożliwy. Wspólnie z mężem podjęliśmy decyzję o wykorzystaniu przeze mnie części urlopu wychowawczego – przecież dobro dziecka jest najważniejsze. Jednocześnie myśl o czekających na mój powrót obowiązkach zawodowych i o pracy przynajmniej w minimalnym zakresie, nie dawała mi spokoju. Mój pracodawca też miał wobec mnie pewne oczekiwania. Nie chciałam i nie mogłam ich zawieść. Nie ukrywam, że względy ekonomiczne też miały znaczenie.

Przypomniałam sobie wówczas o jednym z obszarów, na którym koncentruje się idea flexicurity – elastyczne formy zatrudnienia.

Przewertowałam Kodeks pracy w nadziei, że uda mi się znaleźć wyjście z patowej sytuacji. Przystudiowałam dział dotyczący telepracy. Nie wszystkie jednak obowiązki mogłam wykonywać w domu. Potrzebowałam innego rozwiązania. I znalazłam je w Dziale ósmym Kodeksu. Artykuł 186². § 1. mówi o możliwości podjęcia pracy zarobkowej przez pracownika w czasie urlopu wychowawczego, pod warunkiem, że fakt ten nie wyłącza możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Moja codzienna, dwugodzinna nieobecność w domu była do zaakceptowania i jednocześnie nie stanowiła wyłączenia możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, a to oznaczałoby pracę na 1/2 etatu. Upewniłam się jeszcze czy dobrze interpretuję przepisy, kontaktując się z prawnikami z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze. Tylko co na to pracodawca? Wbrew moim obawom, spotkałam się z ogromnym zrozumieniem oraz przychylnością i wróciłam do pracy.

Czas mijał. Podczas mojej codziennej nieobecności Miłoszkiem troskliwie zajmowała się babcia. Po kilku miesiącach maluszek był gotowy na dłuższe rozstania. Zrezygnowałam więc z urlopu wychowawczego, przechodząc na 1/2 etatu. I znów skorzystałam z uregulowania zawartego w Kodeksie pracy. Artykuł 186⁷. § 1. umożliwił pracownikowi uprawionemu do urlopu wychowawczego zło-

żenie wniosku do pracodawcy o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Kodeks zobowiązuje pracodawcę do uwzględnienia takiego wniosku. Ku mojemu zaskoczeniu idea flexicurity stała się dla mnie czymś namacalnym i bliskim. W ogromnym stopniu pomogła mi pogodzić życie zawodowe z rodzinnym. Pracując, spełniam się zawodowo, mogąc jednocześnie dużo czasu poświęcić dzieciom. Ich uśmiechnięte buźki potwierdzają tylko jak wiele korzyści może przynieść jej stosowanie na co dzień.

Myślę, że w procesie adaptacji idei do warunków polskiego rynku pracy, bardzo ważna jest wzajemna otwartość nas wszystkich, uczestników rynku pracy, pracowników i pracodawców, chęć szukania rozwiązań i kompromisów gdy pojawiają się bariery oraz korzystanie z istniejących możliwości, gdyż sam fakt istnienia rozwiązań systemowych niewiele zmieni. Ważna jest również wiedza, ponieważ im więcej wiemy, tym mniej mamy obaw, które często bywają nieuzasadnione. Taki jest też cel naszego projektu - upowszechnienie wiedzy na temat idei flexicurity oraz przekonanie społeczeństwa o korzyściach płynących z przyjęcia flexicurity przez polski rynek pracy.

Flexicurity to neologizm stworzony z dwóch angielskich słów: flexibility oznaczającego elastyczność i security oznaczającego bezpieczeństwo. Kryje się za nim ważna idea społeczna, łącząca elastyczność rynku pracy z bezpieczeństwem pracowników i przedsiębiorstw, sprzyjająca konkurencyjności, zatrudnieniu i zadowoleniu z pracy.

Koncentruje się na czterech obszarach:

1. Aktywne polityki rynku pracy
2. Elastyczne formy zatrudnienia
3. Strategie uczenia się przez całe życie
4. Nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego



Ewelina Wośko

z wykształcenia jest pedagogiem pracy oraz specjalistą w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Jako licencjonowany doradca zawodowy zajmuje się poradnictwem zawodowym indywidualnym oraz grupowym



Sposób na miękkie lądowanie

Zgodnie z popularną dziś koncepcją społecznej odpowiedzialności biznesu (z ang. CSR) kapitał ludzki to najważniejszy z filarów każdej firmy i stanowiący o konkurencyjności przedsiębiorstwa. Przepływ tego kapitału to nie tylko rekrutacja i selekcja, ale także bolesne redukcje. Z pomocą przychodzi nam outplacement.

Z wojska do cywila

Jak wiele rozwiązań z zakresu HR, outplacement przywędrował z USA. Rozwiązanie to wymyślono, aby zagospodarować potencjał żołnierzy powracających z frontu po II wojnie światowej, a którzy nie byli już po prostu armii potrzebni. Amerykański rząd wymyślił zatem rozwiązanie, które zapewniło im nie tylko diagnozę predyspozycji i kompetencji zawodowych, ale także m.in. szkolenia w zakresie umiejętności poruszania się po rynku pracy. Nie długo było czekać, aż programem zainteresowały się firmy. Początkowo, w latach 50. i 60. minionego stulecia był on stosowany jako ekskluzywnie narzędzie dla odchodzących menadżerów, ale na fali protestów spowodowanych zwolnieniami, szybko zaadaptowano do roli reductora napięć, przy grupowych zwolnieniach robotników. W Polsce pojawił się pod koniec lat 90., co było związane z prywatyzacjami dużych firm państwowych.

Przemysłane rozwiązanie

W prostym rozumieniu outplacement to

program zwolnień monitorowanych polegający na udzieleniu pomocy oraz wsparcia zwalnianej kadry w poszukiwaniu nowej pracy. Umożliwia analizę dotychczasowej ścieżki kariery zawodowej oraz po wyciągnięciu wniosków zaplanowanie działań, które zakończą się znalezieniem nowego miejsca pracy lub w najlepszym przypadku - zmiany stanowiska. Może mieć charakter zarówno grupowy, obejmujący całe działy firmy, albo indywidualny – np. przewidziany w stosunku do stanowisk specjalistycznych lub kierowniczych. Outplacement grupowy różni się od indywidualnego zarówno słabszym dostosowaniem konsultacji do indywidualnych potrzeb klienta, jak i ograniczeniami czasowymi.

Niektórzy błędnie utożsamiają outplacement z pośrednictwem pracy, ale literatura przedmiotu traktuje tę tematykę znacznie szerzej. Bowiem outplacement obejmuje wiele innych aspektów: wsparcie psychologiczne, analizę predyspozycji klienta, planowanie przyszłości zawodowej, zdobywanie umiejętności poruszania się na rynku pracy (źródła ofert, przygotowywanie dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacja) oraz bezpośrednio wsparcie w poszukiwaniu adekwatnych ofert pracy.

Kto za to zapłaci?

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy umożliwia finansowanie programów zarówno przez pracodawców, jak i pracodawców w porozumieniu z samorządem czy firmami konsultingowymi. Może być to także organizacja pozarządowa świadcząca usługi rynku pracy. Środki na działalność outplacementową można pozyskać w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w VIII

prioritycie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Poddziałanie 8.1.2). Zważywszy na asygnację środków w EFS przeznaczonych na ten cel źródła podają, że takimi programami (zgodnie z danymi na 2009 rok) można by było objąć blisko 0,5 mln osób), przy założeniu, że średni koszt outplacementu to kilka tysięcy złotych na osobę. Niemniej jednak biorąc pod uwagę skalę danego przedsięwzięcia oraz zakres udzielanej pomocy owe koszty mogą ulegać zmianie.

Dlaczego warto?

Z punktu widzenia filozofii społecznej odpowiedzialności biznesu outplacement jest przejawem troski pracodawcy o pracowników opuszczających organizację. Nie są oni pozostawieni sami sobie i uzyskują bezpośrednią pomoc. Na pewno złagodzi to skutki całej sytuacji, która jest stresująca zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Wpływie na relacje ze związkami zawodowymi, jeśli takie w firmie istnieją. Poprawi z pewnością wizerunek firmy na rynku, a także stworzy szansę dla darmowej obecności w massmediach jako pozytywnego przykładu odpowiedzialnego przedsiębiorstwa.

Elastyczny i bezpieczny rynek pracy, zgodnie z ideą flexicurity, zakłada swobodny przepływ kapitału ludzkiego. Outplacement wydaje się być narzędziem doskonale ilustrującym te dwa elementy - jest to typowe działanie win-win, które przynosi korzyści pracodawcy, a zakłada możliwie jak najlepsze zabezpieczenie odchodzącego pracownika. Buduje swoistą koalicję partnerów społecznych, co powoduje, że osoba bezrobotna lub zagrożona bezrobociem nie funkcjonuje w zupełnej próżni, zyskując szansę na dalszy rozwój osobisty i zawodowy.

Rynek pracy:

sytuacja powoli się poprawia

2009 rok był bardzo trudny dla osób poszukujących zatrudnienia. Po okresie „rynku pracownika” i stabilnych latach 2007-2008, liczba ogłoszeń w naszym portalu spadła aż o 22 proc.. W sumie w ciągu całego tego roku pracodawcy opublikowali w portalu Pracuj.pl 161 277 propozycji pracy.

Elżbieta Flasińska

(Grupa Pracuj, do której należy serwis Pracuj.pl)

Spadek koniunktury dotkliwie odbił się na sytuacji w większości branż, choć były i takie, które oparły się kryzysowi. Najczęściej zatrudniały: handel i sprzedaż, finanse i bankowość oraz budownictwo i nieruchomości – łącznie aż 60 proc. ofert pracy opublikowanych w ciągu całego roku pochodziło z tych 3 branż. Dla większości sektorów najlepszy okazał się IV kwartał.

Na początku 2010 roku zaobserwowaliśmy jednak poprawę sytuacji na rynku pracy. W styczniu tego roku w Pracuj.pl pojawiło się prawie 18 tysięcy ogłoszeń o pracę. I choć ten miesiąc jest co roku w rekrutacji szczególnie dobrym miesiącem, to tegoroczny wynik warto podkreślić dlatego, że podobna liczba ofert pracy pojawiła się w Pracuj.pl ostatni raz w październiku 2008 roku.

Ofert pracy przybywało z miesiąca na miesiąc, a od lipca sytuacja ustabilizowała się na dobre - od tego czasu co miesiąc odnotowaliśmy ponad 20 tys. propozycji na naszym portalu. Najlepszy na poszukiwanie pracy, do tej pory, były wrzesień i październik, kiedy opublikowano po ponad 23 tys. propozycji. Dane z naszego cyklicznego raportu „Rynek Pracy Specjalistów” pokazują, że w III kwartale, pracodawcy umieścili w Pracuj.pl prawie 65 tys. ofert, to jest o 16 proc. więcej niż w II kwartale i o ponad połowę więcej niż w analogicznym okresie 2009 roku.

O poprawie na rynku pracy świadczą również dane z badania Pracuj.pl i Interaktywnego Instytutu Badań Rynkowych „Wyzwania HR w 2011 roku”, przeprowadzonego wśród ponad 300 specjalistów i menedżerów HR z całej Polski. 41 proc. z nich przyznaje, że w tym roku ich firma zatrudnia więcej nowych pracowników niż w roku ubiegłym, a 36 proc., że liczba prowadzonych rekrutacji jest taka sama. Jednocześnie 4 na 10 badanych HR-owców deklaruje, że ich firmy planują zwiększenie zatrudnienia do końca tego roku.

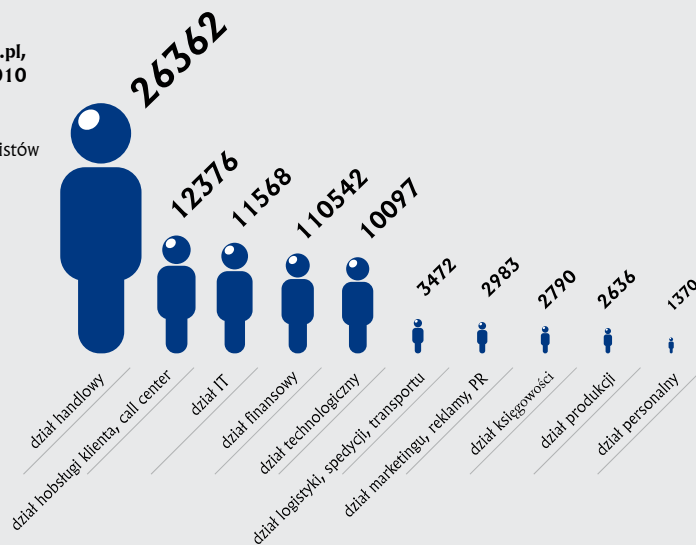
W III kwartale zapotrzebowanie na pracowników najbardziej wzrosło (o 40 proc.) w branży edukacja, kształcenie, szkolenia; o prawie 1/4 więcej propozycji umieścili również pracodawcy z branży marketingowej. Jedyny spadek, w stosunku do II kwartału, odnotowano w sektorze prawniczym.

Najbardziej poszukiwanymi pracownikami pozostają handlowcy, którym w minionym kwartale oferowano ponad 26 tys. miejsc pracy i specjaliści ds. obsługi klienta (ponad

12 tys. propozycji), ale warto zauważyć, że na trzeciej pozycji znaleźli się znów specjaliści IT (11,5 tys. ofert), którzy zepchnęli z podium finansistów (10,5 tys. propozycji). W przypadku tej grupy odnotowano też jeden z największych wzrostów w stosunku do II kwartału (o 25 proc.). Tuż za specjalistami ds. finansów uplasowali się inżynierowie (ponad 10 tys. ofert), którzy zdaniem ankietowanych HR-owców należą do grupy szczególnie poszukiwanych pracowników.

Liczba ofert pracy w Pracuj.pl, od stycznia do listopada 2010 wg miesięcy.

Źródło: Rynek Pracy Specjalistów w III kwartale 2010, Pracuj.pl



Według nich, to właśnie w przypadku tych specjalistów oraz informatyków (szczególnie programistów) oraz handlowców najszybciej będziemy mogli obserwować powrót „rynku pracownika”.

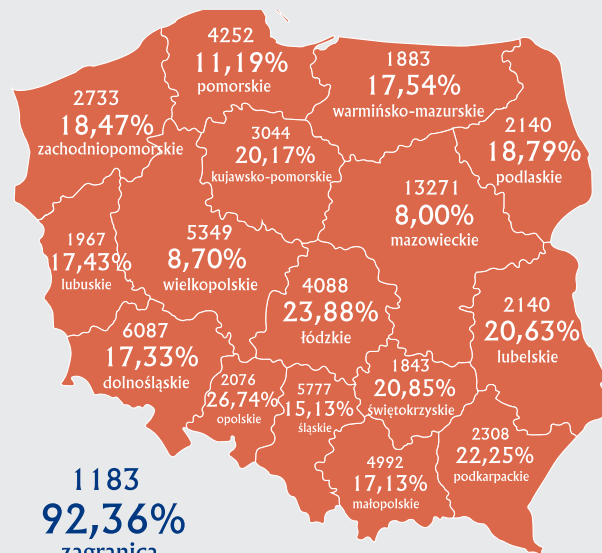
Wciąż pracę najłatwiej jest znaleźć w woj. mazowieckim. Pracodawcy z tego regionu w III kwartale umieścili ponad 12 tys. ofert, ale liczba ofert na Mazowszu przyrosła najmniej, bo tylko o 8 proc.. Największy wzrost odnotowano w przypadku woj. opolskiego (o 26 proc.). Rekordowo natomiast wzrósł popyt na naszych pracowników wśród zagranicznych firm. W badanym okresie zamieścili oni prawie dwa razy więcej ogłoszeń niż kwartał wcześniej. Najwięcej propozycji po-

chodziło z Niemiec, które dopiero w przysłym roku otwierają dla nas rynek pracy, a także Holandii i naszych bezpośrednich sąsiadów – Rosji, Ukrainy i Czech.

Z tym, że obecnie na rynku znacznie łatwiej zrekrutować doświadczonego specjalistę za „rozsądne” z punktu widzenia firmy wynagrodzenie, zgadza się czterech na dziesięciu uczestników badania „Wyzwania HR w 2011 roku”. Ta opinia ma jednak więcej, bo aż 54 proc. przeciwników. Sprzeciw

Liczba ofert w III kwartale 2010.
Wzrost w porównaniu do II kwartału 2010

1183
92,36%
zagranica



Źródło: Rynek Pracy Specjalistów w III kwartale 2010, Pracuj.pl

Flexicurity. I co dalej?

Badania Konfederacji Lewiatan przynoszą praktyczne rekomendacje do wdrożenia modelu elastycznych form zatrudnienia w Polsce, Estonii i na Węgrzech



Rekomendacje wdrożenia w Polsce modelu flexicurity są w woj. lubuskim prezentowane przez Monikę Zakrzewską z Lewiatana

Europa chce opierać swój rynek pracy o model flexicurity. Model ten, zgodnie z zasadami ma prowadzić do radykalnego ograniczenia bezrobocia, łatwiejszego godzenia życia zawodowego i rodzinnego, a zarazem budować poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia dla pracownika, jak i elastyczności pracy dla pracodawcy. Taki model obejmuje cztery filary, wypracowane już w 2007 roku przez Europejską Grupę Ekspertów do spraw flexicurity. Te cztery filary to elastyczność i bezpieczeństwo form zatrudnienia, skuteczne aktywne polityki rynku pracy, odpowiadające potrzebom rynku kształcenie oraz modernizacja systemów zabezpieczenia społecznego. Tyle w teorii z poziomu Brukseli. Ale co w praktyce robić z tym dalej w naszym kraju? Przedstawimy poniżej kilka praktycznych wskazówek, które możemy znaleźć w publikacji „Flexicurity – diagnoza na dziś, działanie na jutro”, przygotowanej przez Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych Lewiatan.

Elastyczność i bezpieczeństwo form zatrudnienia

1. Podnieść spektrum wykorzystywania nietypowych form zatrudnienia (zwłaszcza praca na część etatu i przez agencje zatrudnienia).
2. Rozważyć wprowadzenie umów na czas określony, powiązanych z konkretnym projektem (tzw. umowy projektowe), w przypadku których nie obowiązywałyby ograniczenia terminowe, związane z klasycznymi umowami na czas określony, lecz na czas trwania projektu.

3. Uelastyczyć możliwości organizacji czasu pracy, czy to poprzez specjalne formy umów, czy w ramach umowy tradycyjnej. W szczególności dotyczy to form, których zastosowanie w przedsiębiorstwie wymaga formalnej zgody organizacji pracowniczych.

4. Przeniesienie skupienia ochrony, z ochrony miejsca pracy na ochronę pracownika.

5. Działania na rzecz uelastyczenia, decentralizacji i autonomizacji ustalania treści, organizacji i możliwości modyfikacji przedmiotu stosunku pracy.

6. Liberalizację prawa pracy, przy jednoczesnym zwiększeniu poziomu jego egzekwowalności (co stanie się możliwe jedynie przez jego uproszczenie).

7. W czasie kryzysu: rozważenie dofinansowania do powstających miejsc pracy w niepełnym wymiarze etatu. Jednocześnie konieczna jest ścisła kontrola wykorzystania tych pieniędzy, aby zmniejszyć ryzyko zwalniania pracowników i ponownego ich zatrudnienia na subsydiowanych miejscach pracy.

8. W czasie kryzysu: zmniejszanie różnic w poziomie restrykcyjności regulacji przy poszczególnych formach umów o pracę, czyli osiągnięcie równowagi w ochronie pracowników zatrudnionych na różnorodne formy umów o pracę.

Aktywne polityki rynku pracy

1. Odchodzenie od form wsparcia urzędów prac takich jak roboty publiczne i prace interwencyjne, na rzecz będących skuteczną formą wsparcia – szkoleń, staży i praktyk (szczególnie w przedsiębiorstwach) oraz wspieranie zakładania działalności gospodarczej.

2. Regularne badanie efektywności poszczególnych polityk w celu identyfikacji instrumentów najbardziej skutecznych w odniesieniu do różnych grup bezrobotnych.

3. Rozwój współpracy publicznych służb zatrudnienia z pracodawcami, a także wspieranie rozwoju sieci prywatnych instytucji świadczących doradztwo zawodowe.

4. Kierowanie programów aktywizacji w pierwszej kolejności do osób szczególnie narażonych na przedawnienie umiejętności, a także najmłodszych o niskiej produktywności.

5. Zwiększenie wydatkowania środków z unii europejskiej na cele aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu.

6. Rozszerzenie dostępności pomocy urzędów pracy na inne grupy niż zarejestrowani bezrobotni, w szczególności na biernych zawodowo oraz pracowników (zwłaszcza starszych, jak i pracujących w branżach „schyłkowych”) zagrożonych zaplanowanymi zwolnieniami, w tym grupowymi.

7. Tworzenie indywidualnych planów aktywizacyjnych dla osób rejestrujących się w urzędach pracy.

Investycje w kapitał ludzki

1. Stworzenie i wdrożenie modelu prognostycznego popytu na pracę, z wyróżnieniem poszczególnych rodzajów oczekiwanych kwalifikacji.

2. Dostosowanie sektora edukacyjnego (zarówno poprzez bieżące finansowanie, jaki dostosowanie infrastruktury i kadry) do oczekiwań sformułowanych na podstawie wcześniejszej rekomendacji.

3. Przeorientowanie kształcenia na bardziej ogólne. Dotyczy to kształcenia zawodowego, jak i edukacji wyższej. Większy nacisk należy położyć na umiejętności wykorzystywane w danym zawodzie. Rezultatem uczestnictwa w edukacji

powinna być umiejętność uczenia się.

4. Podniesienie wymagań co do aktualności wiedzy posiadanej przez kadrę dydaktyczną.

5. Ułatwienie i wspieranie ścisłej współpracy przedsiębiorstw z jednostkami edukacyjnymi oraz zwiększenie wykorzystania praktyk zawodowych na etapie szkolnictwa wyższego, zawodowego i kształcenia dorosłych.

6. Prowadzenie monitoringu i wykonywanie ewaluacji skuteczności kształcenia osób dorosłych w ich sytuacji na rynku pracy.

Modernizacja systemów zabezpieczenia społecznego

1. Kontynuowanie procesu znoszenia możliwości wcześniejszej dezaktywacji poprzez zmianę zasad nabywania prawa do świadczeń przedemerytalnych.

2. Skierowanie programów aktywizacyjnych (opartych o aktywne polityki rynku pracy)

do osób w wieku przedemerytalnym, zagrożonych utratą zatrudnienia.

3. Zapewnienie wykorzystania systemu rentowego wyłącznie w celu zgodnym z założeniami, to jest jako ubezpieczenia od niemożności wykonywania pracy z przyczyn zdrowotnych (względnie rodzinnych). W przeszłości ten system wykorzystywany był w Polsce jako kanał dezaktywacji zawodowej przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

4. Umożliwić odpowiednio długie pozostawanie aktywnym zawodowo poprzez wydłużanie wieku emerytalnego. W przypadku Polski, punktem wyjścia powinno być zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn na poziomie 65 lat.

5. Utrzymanie uprawnień do świadczeń dla emerytów i rencistów podejmujących aktywność zawodową.



Spotkania na temat elastycznych form zatrudnienia w całym regionie prowadzone są przez Łukasza Ruta z Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

Flexicurity jak klocki lego



Debata o flexicurity w Lubuskiem przyniosły wiele ciekawych pomysłów. Mają one jeden wspólny mianownik. Nie można bezrefleksyjnie europejskich standardów wdrażać w Polsce. Nie każdy klocek pasuje bowiem do naszej układanki

Łukasz Rut

OPZL przygotował w ciągu paru miesięcy kilkanaście spotkań w tym temacie. Opublikował wiele artykułów prasowych. Wydrukował specjalny dodatek tematyczny do magazynu BL. Stworzył panel dyrektorów personalnych. Zaprosił do udziału w debacie pracodawców, samorządowców, ludzi nauki i dziennikarzy. Wsłuchał się w głos wielu ekspertów. Przed Organizacją druga część projektu: debata, publikacje, wydanie książki. Co już dziś wiemy o flexicurity w Lubuskiem?

Po pierwsze: jest różnie

Nie możemy zaleceń brukselskich dla całej Unii Europejskiej, czy warszawskich dla całej Polski wcielić mechanicznie w życie bez ich wcześniejszego dopasowania do specyfiki woj. lubuskiego. Taką specyfikę można by za każdym razem określić dla poszczególnych miast gdzie byliśmy: dla Nowej Soli, Wschowy, dla Żar, Żagania, czy Zielonej Góry. Przykład? W powiecie nowosolskim jest jeden z najwyższych współczynników bezrobocia

w województwie, a w 2010 roku płace rosły tu najszybciej. Na blisko czterysta polskich powiatów, był to wynik trzeciego kraju.

Wniosek? Dajmy pracodawcom i ich pracownikom w ramach modelu flexicurity klocki. Gdzie każdy z klocków to jakaś rekomendacja, jakiś mniejszy wycinek większej całości. I tylko jeśli w przemyślany, dopasowany sposób będą poszczególne klocki wkładane w działalność konkretnego biznesu, tylko wówczas te elementy mogą ze sobą zacząć współpracować.

Po drugie: dopasowanie

Co wiemy więcej? Poszczególne klocki nie przystają do każdej budowy. Jedne pomysły pasują do układanki pod tytułem: urząd pracy. Inne pasują do ośrodków pomocy społecznej. Jeszcze inne do przedsiębiorczości. Nie zajmujemy się wszystkim na raz. Każdy musi wziąć to, co leży w granicach jego kompetencji. Trudno bowiem sobie wyobrazić sytuację, w której pracodawca zajmuje

się modernizacją systemów zabezpieczania społecznego, a urząd pracy monitoringiem kształcenia osób dorosłych. Tu każdy znajdzie jakieś zadanie, jakieś klocki, które będą pasowały do jego układanki.

Po trzecie: budujemy razem Klocki są dziś porzucane. Jeśli nie pozbieramy tych wszystkich, pasujących do poszczególnych instytucji i nie włożymy w odpowiednie miejsca, to nie będzie mogła powstać jedna stabilna konstrukcja, model, który będzie stał na czterech mocnych filarach. Model, który będzie można nazwać flexicurity. Bo dla sprawnego funkcjonowania całego systemu, konieczne jest rozwinięcie wielostronnego dialogu społecznego, opartego na zaufaniu i współpracy pomiędzy poszczególnymi podmiotami rynku pracy.



Biuro Główne

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej
ul. Bohaterów Westerplatte 23
65-078 Zielona Góra
tel./fax 68 327 18 81
e-mail: elastyczni@opzl.pl

Biuro Projektu

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej
Oddział w Nowej Soli
ul. Kościuszki 29 (budynek LPBP)
pok. 202, II piętro
67-100 Nowa Sól
tel./fax 68 356 94 32
e-mail: elastyczni@opzl.pl

 www.elastyczni.opzl.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOLECZNY



Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Samorząd gospodarczy - powszechnie obowiązkowy?

W marcu ubiegłego roku do prac legislacyjnych Sejmu trafił projekt ustawy o powszechnym samorządzie gospodarczym przygotowany wspólnie przez Business Centre Club, Krajową Izbę Gospodarczą, Naczelną Radę Zrzeszeń Handlu i Usług, Polską Radę Biznesu i Związek Rzemiosła Polskiego. – Ustawa ta powoła pierwszy w Polsce parlament przedsiębiorców, który będzie miał prawo i obowiązek realizowania zadań publicznych. 97 proc. niezrzeszonych mikro, małych i średnich przedsiębiorców otrzyma możliwość bezpośredniego wpływu na proces legislacyjny w Polsce – powiedział prezes KIG Andrzej Arendarski. Dodał, że samorząd ten, będąc instytucją publiczno-prawną, umożliwi przedsiębiorcom ich pełną reprezentację w kraju.

Zadania samorządu

Według projektu, struktura samorządu byłaby dwustopniowa: izby wojewódzkie oraz ich reprezentacja ogólnopolska. Izby mają wpływać na politykę administracji publicznej w danym regionie, zapobiegać pojawianiu się czynników utrudniających prowadzenie działalności gospodarczej, a kształtować warunki jej sprzyjające. Do ich obowiązków należałoby występowanie do przedstawicieli administracji państwowej z pomysłami re-

gulacji prawnych, prowadzenie systemu informacji gospodarczej i udostępnianie jego danych przedsiębiorcom. W grę wchodzi też doradztwo, sądownictwo polubowne, działalność edukacyjna. Administracja rządowa w poszczególnych województwach i samorządy terytorialne miałyby obowiązek zasięgać opinii o projektach prawa lokalnego dotyczącego działalności gospodarczej. Pracę samorządu zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami i statutem nadzorowałby wojewodowie (w odniesieniu do izb) i minister gospodarki (kontrolowałby Krajową Radę Powszechnego Samorządu Gospodarczego).

Kto za to płaci?

Zgodnie z założeniami projektu samorząd gospodarczy byłoby finansowany z budżetu państwa, a nie indywidualnie przez podatnika. Finansowanie ma mu zapewnić odpis wysokości 0,2 proc. od wpływów z podatku VAT pobieranego na obszarze działania izby. Pieniądze byłyby przekazywane izbie przez odpowiedni urząd skarbowy. „Powszechny samorząd gospodarczy, wykonujący zadania publiczne, powinien być finansowany przede wszystkim ze środków publicznych - w odróżnieniu od organizacji dobrowolnych, finansowanych ze składek członkowskich.

Proponowana wysokość odpisu - odpowiadająca kwocie co najmniej 200 mln zł” - zakłada projekt.

Nie wszyscy za

Projektu ustawy nie popierają jednak Lewiatan i Pracodawcy RP. – Powołanie takiego samorządu uważamy za niecelowe. Funkcjonuje u nas wiele organizacji zrzeszających przedsiębiorców, które są zupełnie niezależne. Tworzenie obligatoryjnego samorządu jest bezzasadne. Ponadto jego finansowanie z budżetu państwa doprowadzi do upolitycznienia tej instytucji – tłumaczył w stanowisku ekspert Pracodawców RP Adam Ambrozik. Krytycznie o finansowaniu samorządu wypowiada się również PKPP Lewiatan. „Pomysłodawcy projektu ustawy o samorządzie gospodarczym wielokrotnie wzywali rząd do zmniejszania wydatków publicznych, a teraz sami postulują, by powszechna organizacja przedsiębiorców była finansowana z budżetu państwa kwotą przekraczającą 200 mln zł rocznie” – argumentuje Lewiatan. Na groźbę upolitycznienia samorządu gospodarczego zwrócił również uwagę ekspert Centrum im. Adama Smitha Andrzej Sadowski. – Instytucja, która otrzymuje z budżetu państwa pieniądze bardzo szybko staje się tworem politycznym” – zaznaczył.

REKLAMA



Poręczenia kredytów i pożyczek dla mikro, małych i średnich przedsiębiorców.




Poręczamy:

- przedsiębiorcom prowadzącym działalność na terenie województwa lubuskiego
- do 60% wartości kapitału kredytu/pożyczki
- do 5 lat (60 miesięcy)

Szczegółowe informacje można uzyskać na naszej stronie internetowej lub w siedzibie firmy.

FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA ROZWOJU LUBUSKIEGO

Lubuski Fundusz Poręczeń Kredytowych Sp. z o.o.
ul. Kupiecka 32B, 65-058 Zielona Góra, tel. 068 323 96 00
e-mail: ifpk@ifpk.pl, www.ifpk.pl





Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Lubuskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2007 - 2013



Nie wchodźmy do tej rzeki

Henryka Bochniarz, prezydent PKPP Lewiatan

Na podstawie artykułu „Bójmy się samorządu gospodarczego”, Rzeczpospolita. Skróty i tytuł od redakcji BL.

Utrzymywanie jakiegokolwiek organizacji przedsiębiorców z podatków uważam za obciążenie jej grzechem pierworodnym, bo taki sposób finansowania wyklucza skuteczność, niezależność, zabieganie o interesy członków zamiast interesy organizacyjnej administracji. Chcemy gospodarki z maksymalnie ograniczoną rolą państwa i nagle domagamy się, aby utrzymywało ono naszą reprezentację? To budzi mój głęboki sprzeciw.

Autor koncepcji (Marek Goliśzewski z BCC – przyp. redakcji) pisze, że samorząd jest potrzebny, bo 1,7 mln przedsiębiorców nie ma swojej reprezentacji politycznej i zawodowej jak choćby „związki pracowników”. Nie odpowiada jednak na pytanie, czy taka reprezentacja polityczna jest w ogóle potrzebna i możliwa. Moim zdaniem nie. Nie odpowiada też na inne pytanie, jakie natychmiast się pojawia: Czy to oznacza, że podobny pomysł powszechnego samorządu pracowników powinny zgłosić związki zawodowe i domagać się dotacji budżetowej na jego utrzymanie (np. przez odpis z podatku PIT)?

Co do rzeczywistej potrzeby wy-

fonienia reprezentacji wszystkich przedsiębiorców również mam zasadnicze wątpliwości, skoro doświadczenie uczy, że z powodu zróżnicowania interesów (ze względu na wielkość firmy, branżę, regiony) nie jesteśmy w stanie uzgodnić wspólnego stanowiska w kwestiach finansów publicznych, podatków, emerytur, kodeksu pracy, przyjęcia euro, sklepów wielkopowierzchniowych itd. A jeżeli nie możemy wypracować wspólnych postulatów legislacyjnych, to czy istnieje inne uzasadnienie ponoszenia znacznych kosztów budowania reprezentacji wszystkich przedsiębiorców? [...]

Jednym z argumentów za powołaniem powszechnego samorządu przedsiębiorców miałyby być świadczenie zadań publicznych: sądownictwa polubownego, sądownictwa konsumenckiego, ratowanie szkolnictwa zawodowego, prowadzenie szkoleń dla biegłych, kuratorów, rzeczoznawców, prowadzenie rejestrów gospodarczych, monitoring przemian gospodarczych. Tyle tylko, że te wszystkie zadania są dziś wykonywane, lepiej lub gorzej. Jeśli nagle miałyby je wykonywać kosztowny samorząd gospodarczy, to przede wszystkim powinniśmy ocenić koszty realizacji usług publicznych w wariantcie pierwszym, kiedy świadczone są przez samorząd, i w wariantcie drugim, kiedy świadczone są przez instytucje publiczne bezpośrednio lub przez komercyjne instytucje prywatne pod nadzorem władz publicznych. Takiej oceny nie ma. [...]

Innym argumentem za powołaniem samorządu ma być niski procent przynależności przedsiębiorców do dziś istniejących organizacji. Czy większość przedsiębiorców (a nie działaczy i członków organizacji zrzeszających przedsiębiorców) chce i jest gotowa czynnie, a przynajmniej świadomie, uczestniczyć w wyborach do władz samorządu i w jego bieżącej działalności? Przy powszechnej bierności przedsiębiorców będziemy mieli sytuację jak w samorządach rolniczym, lekarskim czy inżynierskim: małą użyteczność społeczną i administrację wykorzystującą działalność samorządową do zarabiania pieniędzy i/lub realizowania kariery politycznej. Jedyna różnica będzie taka, że dzisiejsi działacze organizacji mający kłopoty z legitymizacją własnej pozycji będą mogli stwierdzić, że

reprezentują wszystkich przedsiębiorców z mocy ustawy. Czy o to chodzi? [...]

Zwolennikom samorządu nie podoba się, że organizację biznesowe ze sobą konkurują. Mnie wręcz przeciwnie. Nic tak nie mobilizuje do działania, jak konieczność zabiegania o klienta, w tym przypadku o członków, czyli przedsiębiorców. To wymaga lepszą jakość ekspertyzy, lepsze monitorowanie prawa, lepszą komunikację z członkami, zabieganie o nowych, troskę o wizerunek i strefy wpływów, o rozpoznawalność i transparentność działania, o obecność w Brukseli, gdzie notabene tylko Lewiatan ma swoje stałe biuro. Jak ktoś tego nie zrobi – utraci członków, utraci składkę, przestanie się liczyć. Czy tak będzie myślał o swojej pracy monopolista, do którego przedsiębiorcy będą się zgłaszać z przymusu prawa, któremu państwo, bez względu na efekt, płaci dotację? Bardzo wątpię.

Marek Goliszewski w poszukiwaniu argumentów na rzecz powołania powszechnego samorządu odwołuje się do doświadczeń europejskich, pisząc, że takowy funkcjonuje w większości krajów europejskich. To nieprawda. Mniej lub bardziej przymusowy samorząd działa tylko w siedmiu krajach (Austria, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Niemcy i Włochy). W dyskusjach na ten temat prawie zawsze przywoływany jest przykład Niemiec. Tymczasem niemieccy pracodawcy i przemysłowcy otwarcie ostrzegali i ostrzegają, byśmy nie wchodzili do tej rzeki. Największym bowiem zagrożeniem jest autonomizacja samorządowej biurokracji, będąca zresztą zjawiskiem naturalnym i typowym dla obligatoryjnych i monopolistycznych struktur. Tak się właśnie stało w Niemczech. Tamtejszy obligatoryjny samorząd to typowa, zatrudniająca ponad 20 tysięcy pracowników (sic!) administracja, z którą przedsiębiorcy przestali się utożsamiać. I dzisiejsze najsilniejsze niemieckie organizacje przedsiębiorców wyrosły na sprzecznie wobec obligatoryjnego samorządu. Tak powstał np. Związek Przemysłów Niemieckich (BDI).

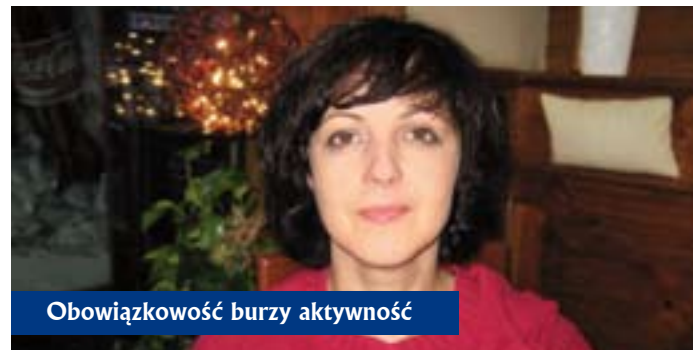
A poza tym – jeśli miałyby być jedna organizacja przedsiębiorców, czemu partnerem rządu nie mógłby być jeden związek zawodowy, obywatele zaś nie mieliby należeć do jednej partii? [...]



W branżach – tak!

Jacek Miłkowski
Anneberg Transpol Sp. z o.o.

W wielu krajach Europy zrzeszanie w organizacjach branżowych jest obowiązkowe. Uważam, że w Polsce powinno być podobnie. Nie należy mylić wolnej gospodarki z wolną amerykanką. W branży transportowej bardzo często dochodzi do stosowania cen dumpingowych. Obowiązkowość zrzeszania zapobiegła by temu, lub przynajmniej pomogła w uświadomieniu długofalowych mechanizmów i trendów gospodarczych. Od wielu lat firmy transportowe postulowały wyznaczenie ceny minimalnej w przewozach. Niestety brak opinii organizacji reprezentującej całą branżę uniemożliwia ustalenie takiej ceny.



Obowiązkowość burzy aktywność

Jolanta Tomalak,
właścicielka Restauracji LEW w Żarach

Każda przynależność zrodzona z nakazu zabija konkurencyjność. A przedsiębiorcy stawiają coraz wyższe wymagania i sobie i organizacjom, do których chcą należeć. Obawiam się, że przy obowiązkowej przynależności organizacje przestaną pracować nad swoją ofertą. Natomiast dobrowolne zrzeszanie się powoduje to, że starają się być atrakcyjne, reagują na potrzeby firm członkowskich. Konkurencja pobudza do kreatywności, a obowiązkowość burzy aktywność, dlatego świadomość możliwości wyboru jest bardzo ważna.



Przynależność daje duże możliwości

Bogumiła Ulanowska
OMNI Modo, Nowa Sól

Przynależność do organizacji pracodawców daje możliwość szybkiego i wiarygodnego dostępu do informacji z zakresu prawa gospodarczego. Dzięki takim reprezentatywnym stowarzyszeniom, przedsiębiorcy mają wpływ na prace legislacyjne. W Niemczech taka przynależność jest obowiązkowa. Tam dla tych najmniejszych firm składka członkowska nie jest obciążająca, bo koszty te są ponoszone raczej przez większe firmy. Moja firma do takich przynależy i uważam, że z mojego punktu widzenia przynależność daje duże możliwości. Należałoby się zatem poważnie zastanowić nad finansowymi zachętami do wstępowania do tego typu organizacji, np. poprzez możliwość odpisu składki członkowskiej od podatku. To opłaci się wszystkim.

Z biznesu przeniósł się do samorządu. Obejmując urząd burmistrza jednego z najbogatszych miast regionu, stawia przede wszystkim na dobry klimat dla inwestycji. Pozyskiwanie kolejnych inwestorów, promocja przedsiębiorczości a tym samym tworzenie miejsc pracy to priorytety na najbliższą kadencję.



Jestem człowiekiem czynu

Z Wacławem Maciuszonkiem, nowym żarskim burmistrzem rozmawia Grażyna Rozwadowska-Bar

Panie burmistrzu, co jest największym potencjałem Żar? Co jest atutem miasta?

Żary to miasto ludzi mądrych i aktywnych. To dzięki nim miasto rozwija się. Ale to również miasto wielu nie w pełni wykorzystanych możliwości. Miasto z dużym potencjałem gospodarczym, kulturalnym. Mamy bardzo dobre położenie geograficzne, bliskość granicy daje możliwości, ale niewykorzystane.

A więc jakie priorytety Pan sobie wyznaczył w pracy burmistrza?

Wiele spraw wymaga szybkich rozwiązań. Uważam, że spółki miejskie potrzebują właściwego nadzoru właścicielskiego oraz gospodarnego zarządzania. Skuteczne zarządzanie może przynieść wymierne korzyści mieszkańcom. Myślę tutaj o opłatach za wodę, ścieki, śmieci i czynsze. Problemem też jest utylizacja, jak i segregacja odpadów komunalnych. To dziedzina w Żarach kompletnie zaniedbana. A koszty ponoszą mieszkańcy.

Jak zachęci Pan absolwentów wyższych uczelni do powrotu do Żar?

Miastu potrzebni są wykształceni, młodzi ludzie, którzy będą robili kariery, realizowali swoje zawodowe ambicje i tutaj zakła-

dali rodziny. Między innymi ja jestem takim przykładem, że w Żarach może się to udać. W tym mieście kończyłem szkoły i ze zdobytym doświadczeniem zawodowym wróciłem. Będę dążył do tego, aby stworzyć młodym ludziom warunki do powrotu. A najważniejsze są nowe miejsca pracy. Widzę tu szansę na utworzenie strefy przemysłowej z gminą wiejską. Mam doświadczenie w pozyskiwaniu inwestorów z zewnątrz. Chcę stworzyć dobry klimat na gospodarczy rozwój miasta, a także zachęcać i tworzyć warunki dla zakładania małych firm. Młodych rodziców będę wspierał poprzez zwiększanie miejsc w przedszkolach i żłobkach oraz rozwijając infrastrukturę sportowo-rekreacyjną w mieście.

Czego mogą spodziewać się przedsiębiorcy?

Zarządzałem dużą firmą, działałem i nadal działam w organizacjach biznesowych – będąc burmistrzem wykorzystam całe moje doświadczenie zdobywane latami. Wiem jak działać z inwestorami, aby w mieście czuli się mile widziani. Niedawno byłem w podobnej roli i wiem, że nie wolno im odpuścić, gdy wykazują zainteresowanie. Wiem też jak pomóc w rozwoju istniejących przedsiębiorstw. Ważne jest promowanie działalności naszych

przedsiębiorców zarówno w mieście, jak i poza nim. Ale przede wszystkim chcę się spotykać i wsłuchiwać w ich potrzeby. Żary to miasto ludzi mądrych, przedsiębiorczych i aktywnych – mam nadzieję, że wspólnie wypracujemy dynamiczny rozwój miasta.

Jest Pan szefem Rady Programowej OPZL. Jaki ma Pan pomysł na uaktywnienie żarskiej przedsiębiorczości?

Wspólnie z Organizacją Pracodawców Ziemi Lubuskiej, której oddział mamy w Żarach będę zapraszał przedsiębiorców do spotkań, rozmów. Bezpośrednie kontakty sprzyjają poznawaniu i rozwiązywaniu problemów. Pierwsze takie spotkanie odbędzie się już w lutym.

Które z Pańskich życiowych doświadczeń jest dla Pana najcenniejsze – takie, które będzie pomocne w pracy burmistrza?

W moim życiu różnorodnych doświadczeń nabrało się sporo i mam zamiar korzystać ze wszystkich. Jestem człowiekiem czynu i rzetelności w dążeniu do celu. Uważam, że mieszkańcy powinni mieć pełny dostęp do jawnej informacji publicznej. Mają prawo wiedzieć, jak wydawane są publiczne pieniądze. Z mojego doświadczenia wynika, że jaw-

ność działania buduje zaufanie w relacjach burmistrz – mieszkańcy. I myślę tu nie tylko o realizacji budżetu miasta ale również i procedur przetargowych, kosztów utrzymania urzędników itp.

Jak Pan postrzega pracę burmistrza? Co będzie najtrudniejsze?

Początki zawsze są trudne. Urząd burmistrza to nie tylko zaszczyt, ale też ciężka praca i moje zobowiązania wobec mieszkańców. Aby realizować wyborcze obietnice potrze-

bują jeszcze trochę czasu, aby dokładnie zapoznać się ze sprawami prowadzonymi przez Urząd Miasta. Jestem ambitny i osiągam zamierzone cele. A przy zarządzaniu miastem nie daję sobie prawa do błędów. Każda decyzja musi być przemyślana bo dotyczy dobra mieszkańców.

Jakim jest Pan człowiekiem? Co dla Pana jest najważniejsze w życiu?

Nie chciałbym siebie oceniać. Pozostawię to mieszkańcom. Ważna jest dla mnie rzetel-

ność w działaniu i to, żeby zawsze być sobą. Nie zmienić się, nie ulegać wpływom innych. Wiele wymagam od siebie, jak i od swoich współpracowników, Ale sukcesu nie osiąga się w pojedynkę. Tak naprawdę najważniejszy jest zespół kompetentnych, kreatywnych i pracowitych ludzi. Właśnie ten zespół budujemy.

Dziękuję za rozmowę.

Wacław Maciuszonek, ur. 1958, absolwent żarskiego LO im B. Prusa. Z wykształcenia jest inżynierem mechanikiem. Karierę zawodową rozpoczął w Zakładzie Płyt Pilśniowych w Krośnie Odrzańskim. Pracował tam 9 lat. Uczestniczył w tworzeniu podwalin samorządu terytorialnego. Był radnym, wiceprzewodniczącym Rady Miejskiej pierwszej kadencji w Krośnie Odrzańskim oraz członkiem Zarządu Miasta. W 1991 roku wygrał konkurs na dyrektora Zakładów Płyt Wiórowych w Żarach. Udało mu się pozyskać inwestorów zagranicznych i przeprowadzić prywatyzację przedsiębiorstwa. Zakłady zostały uratowane, Od 1995 roku funkcjonują jako Kronopol Sp. z o. o. Firma nadal intensywnie się rozwija zapewniając miejsca pracy mieszkańcom Żar. Wacław Maciuszonek za swojej kadencji jako dyrektor i wiceprezes firmy Kronopol przyczynił się do zdobycia kilkakrotnie najwyższego w Polsce wyróżnienia dotyczącego sprawnego i wzorcowego przykładu zarządzania firmą, również za granicami kraju. Angażuje się w działalność organizacji społecznych, biznesowych: przewodniczy Radzie Programowej Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej, sprawował funkcję Prezesa Zielonogórskiego Klubu Sportowego, pełnił obowiązki przewodniczącego OPZL, prezesa Łużyckiej Izby Gospodarczej, jest Kanclerzem Izby Lubuskiej Business Centre Club.



REKLAMA



pl-agensja.com

agr@pl-agensja.com

506 855 964

programy lojalnościowe
poligrafia
fotografia
media
reklama zewnętrzna
events
web



Czy płacę minimalną należy powiązać ze średnim wynagrodzeniem?

Na początku stycznia pojawiła się informacja, że NSZZ Solidarność przygotowuje obywatelski projekt ustawy o płacy minimalnej, której wysokość miałyby być połową średniego wynagrodzenia. Lewiatan uważa, że to zły pomysł

– Jesteśmy zdziwieni stwierdzeniami, że obecnie płaca minimalna jest ustalana przez polityków. W ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, płaca minimalna jest ustalana w Trójstronnej Komisji z udziałem rządu, organizacji pracodawców oraz związków zawodowych – mówi Piotr Sarnecki, ekspert PKPP Lewiatan.

W opinii Lewiatana ten mechanizm sprawdza się od kilku lat, ponieważ konsensus wszystkich stron dialogu jest oparty w równym stopniu na oczekiwaniach pracowników, jak i na możliwościach pracodawców oraz skarbu państwa. W roku 2010 płaca minimalna wynosiła 1317 zł, a w tym roku jest to 1386 zł. Stanowi to ok. 40 proc. średniego wynagrodzenia. Dla porównania w bogatym Luksemburgu płaca minimalna wynosi 41 proc., a w Hiszpanii 35 proc.

Niezbędne porozumienie, nie matematyka – W obecnej ustawie nie ma zakazu ustalenia płacy minimalnej na poziomie połowy przeciętnego wynagrodzenia. Musi to jednak mieć oparcie w stanie gospodarki. Autorom ustawy zależało, aby płaca minimalna była ustalana w racjonalny sposób, a jej wysokość akceptowana przez wszystkie strony dialogu społecznego. Uważamy, że obecny, koncyliacyjny mechanizm ustalania płacy minimalnej powinien być utrzymany – dodaje Piotr Sarnecki.

Solidarność chce związać poziom minimalnego wynagrodzenia z płacą średnią. W wielu wypadkach będzie to oznaczać zmuszanie pracodawców do płacenia pensji wyższej od wartości wykonywanej pracy, zwłaszcza w przypadku osób o niskich kwalifikacjach i w regionach słabiej rozwiniętych gospodarczo. Nie pomoże to w zmniejszeniu bezrobocia, a jedynie zniechęci pracodawców do zatrudniania nowych osób o niskich kwalifikacjach. Dlatego w przypadku wejścia w życie takiego pomysłu należy spodziewać się wzrostu bezrobocia oraz szarej strefy.

Trzeba pracować więcej
Główną przyczyną niskich dochodów społeczeństwa nie jest wysokość płacy minimalnej, ale niski poziom zatrudnienia. Jeśli zatrudnienie ma tylko 51 proc. osób w wieku powyżej piętnastego roku życia (dane GUS), to ich pensje i płacone od nich podatki muszą wystarczyć na utrzymanie reszty obywateli. Nie staniemy się bogatsi, jeśli nie będziemy pracować więcej. Osobom o niskich kwalifikacjach, których praca ma niewielką cenę, zamiast podwyższać płacę minimalną przyczyniając się do osłabienia dynamiki rozwoju gospodarczego, można pomagać obniżając podatki i składki obciążające płacę.

Red. Na podstawie PKPP Lewiatan



W obecnej ustawie nie ma zakazu ustalenia płacy minimalnej na poziomie połowy przeciętnego wynagrodzenia – mówi Piotr Sarnecki, ekspert ds. dialogu społecznego i stosunków pracy w Lewiatanie

Co zmieni wynagrodzenie minimalne 1800 zł miesięcznie?

Podwyższenie płacy minimalnej do poziomu połowy średniego wynagrodzenia uderzy nie tylko w część pracowników o najniższych kwalifikacjach. Ten pomysł był w Polsce już raz przerabiany, pod koniec 2008 r. Był to pomysł posłów z klubu parlamentarnego Lewica. Wówczas pojawiły się kontrargumenty, że w gospodarce opartej na wiedzy, kluczowym elementem rozwoju są kompetencje pracowników. Ich wiedza i umiejętności pozwalają coraz efektywniej wykonywać powierzone im zadania. W ten sposób przyczyniają się do zwiększenia konkurencyjności i rozwoju przedsiębiorstw, a za tym idzie naturalny wzrost wynagrodzeń. Proponowany wówczas przez posłów pomysł podwyższenia płacy minimalnej działałby demotywująco na zwiększanie wiedzy i umiejętności przez pracowników. W perspektywie doprowadziłby do zmniejszenia wydajności przedsiębiorstw, jak i wzrostu gospodarczego. Wówczas te argumenty zwyciężyły. Jak będzie dziś? Gdyby ustawa weszła w życie, pracodawca musiałby minimalnie wypłacać pracownikowi prawie 1800 zł brutto miesięcznie wobec 1386 zł obecnie. Jakie miałyby to konsekwencje? Zapraszamy do dyskusji: redakcja@bizneslubuski.pl. Część opinii opublikujemy w następnym numerze.

Łukasz Rut

REKLAMA

Biznes Lubuski
Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

atrakcyjne ceny reklam
zapytaj: reklama@bizneslubuski.pl, tel. 68 327 18 81

gospodarka

ludzie

wydarzenia

Już nie taki Polak straszny

Czy w przypadku otwarcia niemieckiego rynku pracy możemy mówić o szansach, czy raczej o zagrożeniach? Co możemy zrobić, aby obie strony były wygrane? Na te inne pytania próbowali odpowiedzieć uczestnicy konferencji, która odbyła się w Frankfurcie nad Odrą.

Paweł Bojanowski

Pierwsza część konferencji poświęcona była systemom pośrednictwa pracy i kształcenia kadr w obu krajach oraz wyzwań z tym związanych. Wskazywano m.in. na dotychczasowe możliwości w zakresie pracy w Niemczech oraz zakresu pomocy dla osób chcących podjąć zatrudnienie po drugiej stronie Odry po 1 maja 2011r. Padały także pytania o wzajemne uznawanie kwalifikacji. Drugą część poświęcono prawu pracy oraz systemowi ubezpieczeń społecznych. Szerzej omówiono problemy związane z podleganiem różnym systemom w obliczu pracy w różnych krajach Unii.

Na podsumowanie odbyła się dyskusja przedstawicieli władz, związków zawodowych oraz zrzeszeń pracodawców. Stronę polską reprezentował dyrektor biura OPZL Jarosław Nieradka. O ile kiedyś Niemcy postulowali długotrwałe ograniczenia w dostępie do własnego rynku pracy, tak dzisiaj patrzą na problem bardzo optymistycznie – Brandenburgia już po 5 latach od przystąpienia do Unii Europejskiej była za otwarciem rynku dla Polaków – mówiła Violetta Włodarczyk z Ministerstwa Pracy, Spraw Socjalnych, Kobiet i Rodziny landu Brandenburgia. Brandenburskie władze oraz organizacje pracodawców liczą na fachowców z Polski, którzy pomogą rozruszać tutejszą gospodarkę. Dostrzegają więcej szans, niż zagrożeń – Nie możemy myśleć o województwie lubuskim i o Brandenburgii jako o dwóch konkurencyjnych regionach, ale o dużym regionie partnerstwa Odry – przekonywała Petra Meyer z Niemieckich Związków Zawodowych (DGB) – Swobodna migracja pracowników sprawi, że stanie się on nowym centrum tej części Europy – mówiła. Optyzmu niemieckich partnerów nie podzielał dyrektor biura OPZL Jarosław Nie-



Frekwencja pokazała, jak dużym zainteresowaniem cieszy się temat otwarcia rynku pracy

radka. – Różnica potencjałów między Brandenburgią a woj. lubuskim jest ogromna. Spodziewamy się, że przepływ młodych, dobrze wykształconych i ambitnych ludzi nastąpi tylko w jednym kierunku – mówił. Jego zdaniem polscy pracodawcy obawiają się powtórki z lat 2004-2006, kiedy 2 mln osób zmieniło swoje miejsce pracy, wybierając Wielką Brytanię i Irlandię. – Jeśli różnica w wynagrodzeniach spowoduje odpływ kluczowych specjalistów, dla niektórych firm może to być sytuacja dramatyczna – ostrzegł. W opinii J. Nieradki trzeba się zastanowić, jakie wspólne działania podjąć, by rynek pracy był bardziej elastyczny i odpowiadał pracodawcom. Można to zrobić m.in. poprzez działania na rzecz monitoringu kie-

runków kształcenia, nowoczesnej edukacji zawodowej oraz problemu związanego z rehabilitacją zawodową osób po 50. roku życia. Konferencję pod tytułem „Szanse dla polsko - niemieckiego rynku pracy w regionie Odry” zorganizowały wspólnie 25 listopada Centrum Kształcenia bbw Bildungszentrum we Frankfurcie nad Odrą, której członkiem jest OPZL oraz Polsko-Niemiecka Fundacja Kształcenia Kadr Gospodarki w Zielonej Górze. Wydarzenie było współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Programu Współpracy Transgranicznej Polska (Województwo Lubuskie) – Brandenburgia 2007-2013, Fundusz Small Project Fund Euroregionu Pro Europa Viadrina.



Na zdjęciu uczestnicy panelu dyskusyjnego [od lewej]: Violetta Włodarczyk (Ministerstwo Pracy Brandenburgii), Petra Meyer (Niemieckie Związki Zawodowe DGB), Jarosław Nieradka (OPZL), Klaus-Dieter Teufel (Polsko-Niemiecka Fundacja Kształcenia Kadr Gospodarki), dr Krzysztof Wojciechowski (Collegium Polonicum w Słubicach), Fritz Georgi (bbw Bildungszentrum Frankfurt).



Jarosław Nieradka [OPZL]: Spodziewamy się, że przepływ młodych, dobrze wykształconych i ambitnych ludzi nastąpi tylko w jednym kierunku

CZAS NA KOBIETY

WWW.CZASNAKOBIETY.PL

Bernadetta Holak

Czas na kobiety Aktywne i przedsiębiorcze

PKPP Lewiatan angażując się w problematykę równouprawnienia i uczestnicząc w debacie o równych szansach kobiet i mężczyzn organizuje cyklicznie konferencje regionalne „Czas na kobiety”

Zielonogórska edycja odbyła się 19 listopada a jej gośćmi honorowymi były szefowa Lewiatana Henryka Bochniarz i minister Jolanta Fedak. Obie panie otworzyły konferencję i rozpoczęły debatę, która miała na celu promocję aktywizacji zawodowej kobiet oraz podniesienie poziomu wiedzy pracodawców i pracowników na temat wyrównania szans kobiet i mężczyzn w życiu publicznym oraz gospodarczym. Wszystko w kontekście problematyki bezrobocia, rynku pracy i rozwiązań systemowych wspierających sytuację kobiet.

Podczas spotkania odbyło się szereg debat panelowych, których moderatorem była Dorota Warakomska. Podczas pierwszego panelu panie dyskutowały na temat aktywizacji społeczno-ekonomicznej kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym. W debacie wzięły

udział: Anna Karaszewska (INGEUS), Marta Rogalińska (dyrektor Centrum Integracja w Zielonej Górze), Jolanta Starzewska (wicestarosta powiatu świebodzińskiego), Wioletta Tybiszewska (dyrektor PUP Żagań), oraz Alicja Wójcik (Biuro Doradztwa Europejskiego, członek OPZL)

Panel drugi dotyczył równych szans kobiet i mężczyzn. Marszałek Elżbieta Polak podkreśliła, że kobiety muszą być odważne i muszą uwierzyć, że można. Poza tym potrzebny jest dialog. - Dialog z mężczyznami jest bardzo

ważny i może dużo zmienić - mówiła E. Polak, wówczas jeszcze wicemarszałek województwa.

Uczestnicy spotkania bardzo aktywnie dyskutowali o realiach lokalnego rynku pracy. Tego rodzaju konferencje cieszą się ogromnym zainteresowaniem wśród pań, gdyż stanowią doskonałą okazję do integracji środowisk, nawiązania kontaktów, wymiany doświadczeń. Było ono prawdziwym obrazem pokazującym oczekiwania i potrzeby zwiększenia aktywności kobiet.

Ponadto w panelu udział wzięły:

- Bogumiła Ulanowska - właścicielka Firmy Omni Modo, członek zarządu OPZL
- Bolesława Zamorska-Puchta - Dyrektor PUP w Krośnie Odrzańskim
- Elżbieta Jaworska - Lubuskie Biuro Usługowo-Doradcze FENIKS



W I części debaty udział wzięły Henryka Bochniarz i Jolanta Fedak. Spotkanie moderowała dziennikarka Dorota Warakomska



Spotkanie zgromadziło ponad sto uczestniczek



O działalności w polityce opowiadała Jolanta Starzewska, wicestarosta powiatu świebodzińskiego



marszałek Elżbieta Polak: Kobiety muszą być odważne i muszą uwierzyć, że można.



Były też podpisy pod książką promującą aktywne postawy wśród kobiet

To będzie dobry rok

Rok 2011 w branży budowlanej nie szykuje nam wielkich niespodzianek. Nie oznacza to jednak, że zupełnie zabraknie wyzwań. O tym jak rysuje się sytuacja na najbliższe miesiące, z Arnoldem Kryściakiem, właścicielem Centrum Materiałów Budowlanych CeMBe, wiceprzewodniczącym OPZL rozmawia Paweł Bojanowski

Jesteśmy jeszcze przed sezonem budowlanym. Jak wyglądać będzie rok 2011 w regionalnym i krajowym budownictwie?

Myślę, że będzie podobny do poprzedniego. Wskazują na to m.in. pozytywne zachowania instytucji finansowych. Nie sądzę jednak, byśmy byli świadkami jakichś spektakularnych wzrostów koniunktury. To idzie w dobrym kierunku, ale po prostu nie aż tak dynamicznie. Zapowiada się trochę inwestycji, głównie ze środków unijnych i samorządowych, natomiast nie szykuje się nam raczej żadna realizacja, która wprowadziłaby na lubuski rynek bardzo duży kapitał. Rok w regionie będzie zatem w miarę spokojny i moim zdaniem nie wydarzy się nic niepokojącego. Nie oznacza to jednak, że zabraknie nam wyzwań.

No właśnie. Czeka nas maj 2011 r. i otwarcie niemieckiego rynku pracy, a my jesteśmy regionem nadgranicznym. Jakże może mieć to dla nas konsekwencje?

Różne są opinie, ale ja słyszałem o 3 mln ludzi do pracy, którzy są potrzebni na rynku niemieckim. Jeśli w tej liczbie będzie duża część Polaków, to ten rynek będzie wydrenowany i obawiam się, że niestety z tych najlepszych. Takich, którzy mają odwagę i na tyle umiejętności, by na tamtym rynku zaistnieć i będą to raczej ludzie młodzi, z energią. Może nam zabraknąć chętnych, którzy mogliby założyć biznes u nas.

Co zatem można zrobić, by temu zapobiec?

Należałoby spróbować konkurować z rynkiem niemieckim poprzez porównanie warunków prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce i w Niemczech: podatki, księgowość, dotacje, itp. Nie można doprowadzić do tego, że ktoś wyjeżdża i koniec. Niemcy już o tym myślą. Boje się, że w Polsce nikt tego nie robi systemowo i w sposób zorganizowany.

W grudniu współorganizowaliście Państwo konferencję w ramach projektu EFS „Wykwalifikowani budowlani”. Wnioski ze spotkania są m.in. takie, że ciężko jest o fachowców uczących młodych ludzi zawodu. Jak sobie z tym radzić?

Tu myślę, że najszybszą drogą do nauczenia ludzi fachu są firmy. Niestety edukacja idzie z dużym opóźnieniem, bezwładność programu nauczania w szkole jest zbyt duża. Technologie w mojej branży zmieniają się w zawrotnym tempie. Budownictwo przyspieszyło i inwestycje nie trwają teraz latami, ale pół roku czy rok. Jaki zatem sens w tym, by publikować te treści w podręcznikach, skoro szybko się zdezaktualizują? W mojej opinii należy pomagać systemowo firmom, które mają odpowiednią bazę osobową i materialną, dając im możliwość uczenia młodzieży u siebie, na żywym organizmie. CeMBe i każda nowoczesna firma nie może pozwolić sobie na odstawanie od rynku, dlatego stale szkoli się ludzi, wysyła ich do fabryk producen-



Rok w regionie będzie w miarę spokojny i moim zdaniem nie wydarzy się nic niepokojącego. Nie oznacza to jednak, że zabraknie nam wyzwań.

Zielona Góra jest dobrym miejscem do prowadzenia biznesu

Dwunasty rok działamy w grupie zakupowej PHMB – Polskich Hurtowni Materiałów Budowlanych. Siedziba grupy mieści się w budynku CeMBe, w Zielonej Górze. Jej członkami są firmy z całej Polski, praktycznie z każdego regionu. To jest dowód na to, że można w takim niedużym mieście prowadzić ogólnopolski biznes. Z kolei nagroda przyznana nam przez FAKRO „Niezawodny partner w biznesie”, jako siódmej z dwudziestu wyróżnionych w Polsce to kolejny dowód na to, że w Zielonej Górze można robić dobry biznes. Niech to przekona ludzi, którzy nie wierzą do końca, że Zielona Góra da radę.

tów, by byli na bieżąco. Nie mamy nic przeciwko, by tą wiedzą dzielić się z młodzieżą, chętną do związania się z budowlanką.

Więc w czym problem?

Każda firma liczy pieniądze, bo tak to funkcjonuje. Gdybym dostał możliwość zatrudnienia takich osób, które mogą się u mnie uczyć, ale systemowo w ramach programu ministerialnego czy kuratorium, zostanie zapłacony ZUS i sfinansuje się ubrania robocze, to ja mogę ich szkolić. Nie mogę na nich tracić. Musi być tak jak za zachodnią granicą - tam są odpowiednie programy i to działa.

Niebawem oddaje Pan swoją najnowszą inwestycję - budynek biurowy przy ul. Dąbrowskiego 1 w Zielonej Górze. Konkurencja nie śpi – też buduje, a ponadto w mieście jest sporo wolnych powierzchni. Nie boi się Pan?

Boję się, ale to jest rynek. Każdy oczywiście każdy by chciał być monopolistą, ale tak się po prostu nie da. Zresztą wychodzę z założenia, że buduje się w dołku, bo jest taniej a potem czeka się, aż rynek znów będzie zwykował. Jest to także dywersyfikacja działań w firmie, która mam nadzieję odniesie pozytywny efekt. Lokalizacja jest atrakcyjna, bo w centrum miasta. Ten kwartał miasta jest dobry do prowadzenia biznesu. Nasza inwestycja zmienia obraz tej dzielnicy i mam nadzieję, że w ślad za nią powstaną nowe budynki, a stare zostaną poddane rewitalizacji. Gorąco temu kibicuję.

Dziękuję za rozmowę.



Arnold Kryściak, właściciel CeMBe: Siedziba grupy zakupowej PHMB, której jesteśmy udziałowcem, mieści się w Zielonej Górze. To jest dowód na to, że można w takim niedużym mieście prowadzić ogólnopolski biznes.



Kryzys impulsem rozwojowym

Kryzys gospodarczy może pomóc firmie rozwinąć nową atrakcyjną produkcję, wypracować wysoką jakość produktów i usług. Doskonałym przykładem jest Przedsiębiorstwo Wielobranżowe Produx z Żar.

Początki żarskiego przedsiębiorstwa były trudne. Nie tylko dlatego, że powstało na bazie mało nowoczesnej Spółdzielni Inwalidów „Przodownik” ale też dlatego, że ówczesny jednolity asortyment produktów nie był w stanie utrzymać firmy. Do 2007 roku ok. 90 proc. produkcji eksportowano, głównie na rynek niemiecki. To, co było atutem, stało się największym zagrożeniem w czasie, gdy kryzys gospodarczy dotknął kraje Zachodniej Europy.

Prezes zarządu Tadeusz Korzec wspomina ten okres jako trudny ale też przełomowy dla firmy - Szukaliśmy nowych możliwości, nowych różnorodnych kierunków produkcji. Mimo, że obrót eksportu spadł o połowę to udało się zwiększyć sprzedaż krajową - opowiada - Gdybyśmy byli uzależnieni tylko od sprzedaży na rynki zachodnie to nie obronilibyśmy firmy - i dodaje, że właściwą decyzją było przekierunkowanie rozwoju uwzględniając potrzeby rynku polskiego.

Obecnie firma działa w trzech kierunkach produkcyjnych. Pierwszy, tradycyjny to wytwarzanie produktów z blachy, na co składają się narzędziowe skrzynki metalowe, kasety, meble warsztatowe, regały. Drugi kierunek obejmuje produkcję wyrobów ze stali tj. płyty, bramy, poręcze, balkony. W 2007 r. uległ rozszerzeniu o konstrukcje przemysłowo-budowlane oraz budowę kompletnych hal produkcyjno-magazynowych. Kolejnym trzecim kierunkiem, który firma uruchomiła jest obróbka stali nierdzewnej i aluminium. Nowe asortymenty produkcji i ich różnorodność pozwoliły Spółce osiągnąć elastyczność.

Dzisiaj firma podejmuje się produkcji bardzo specjalistycznej pod konkretne zamówienia - Jednym z ciekawszych naszych projektów jest wykonanie 5 potężnych kul ze stali nierdzewnej, które ozdabiają centralne rondo w Siemianowicach Śląskich - z dumą opowiada prezes Korzec. Inny ciekawy projekt to most zwodzony wykonany na zamówienie prywat-



Tadeusz Korzec, prezes PW Produx: Gdybyśmy byli uzależnieni od sprzedaży na rynki zachodnie, to nie obronilibyśmy firmy.

nego inwestora czy też kompletna konstrukcja transportowo - montażowa do potężnych wymienników ciepła dla elektrociepłowni w Siekierkach. Firma rozwija produkcję konstrukcji budowlano-przemysłowych, budowę hal i wiat. Staje się to powoli wiodącym działem produkcji. Stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników produkcyjnych i kadry zarządzającej to główny element polityki firmy. Dzięki inwestycji modernizującej halę produkcyjną, nowej lakierni proszkowej stworzono możliwość wykonywania nowych usług na wysokim poziomie technologicznym.

Grażyna Rozwadowska-Bar

REKLAMA

Pokój w błękicie

scenariusz i reżyseria: Michał Rzepka

występują:
Małwina Irek (Teatr Nowy im. K. Dejmka w Łodzi)
Jacek Owczarek (Akademia Muzyczna im. K.G. Bacewiczów w Łodzi)

Michał Rzepka opowiedział historię George Sand, charyzmatycznej kobiety stojącej u boku cenionego tużycy - Fryderyka Chopina, którego destrukcyjną ciobowość niszczy zarówno osoby z najbliższego otoczenia, jak i jego samego (...) Jest to opowieść o towarzyszące człowiekowi, w którym „wszystko odbywa się tak głęboko, że nawet marzyć nie można o dotknięciu jego serca” za sprawą Małwiny Irek przepełniona jest trudnymi emocjami, smutkiem, rozgarzaniem, niezgodą na panującą w świecie porządek. Dzięki aktorze widzom towarzyszący nieustannie napięcie, bliskie stanom, w jakie popadała francuska pisarka.

Olga Ptak, Dziennik Teatralny Łódź, 8 grudnia 2010

Kiedy? ■

**27.02.2011 r.
godz. 18.00**

Gdzie? ■

**Piekarnia Cichej Kobiety
ul. Fabryczna 13
Zielona Góra**

Bilety ■

cena 25 zł
więcej informacji:
kom. 501 093 724
kom. 509 053 444

Energetyka na celowniku

Przynajmniej z trzech powodów energetyka w naszym regionie zasługuje na więcej uwagi, niż jej poświęcamy. Raz, że rząd zdaje się nie dostrzegać lubuskich problemów i potrzeb. Dwa, że cudze chwalimy, swego nie znamy i sami nie wiemy co posiadamy. Trzy, że mając tuż za miedzą pozytywne niemieckie przykłady, powinniśmy być „awangardą” rozwoju tego sektora gospodarki.



Konferencję poprowadzili Thomas von Haken z firmy E.ON edis AG (z lewej) oraz Marian Babiuch, prezes LTnRRE.

Patrząc na wnioski płynące z konferencji o energetyce przygranicznej Polski i Niemiec, zorganizowanej w listopadzie po raz siódmy przez Lubuskie Towarzystwo na Rzecz Rozwoju Energetyki (LTnRRE), można stwierdzić, że mamy dobrą i złą wiadomość. Każdy woli zaczynać od złej. Więc zaczynamy.

Lubuskich energetyków – mówiąc wprost - zbulwersował świeży dokument rządowy pod tytułem „Projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie programu zawierającego zadania rządowe służące realizacji inwestycji celu publicznego w zakresie rozwoju sieci przesyłowych elektroenergetycznych”, który ukazał się w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Gospodarki. A to dlatego, że lista rządowych inwestycji w budowę nowych sieci elektroenergetycznych liczy ponad 400 pozycji zlokalizowanych są na terenie 15 województw, z wyjątkiem Lubuskiego. Nie wiadomo, dlaczego program nie zawiera ani jednej inwestycji na terenie naszego województwa. Snując analogię do problemów transportowych, to tak samo, jakby rząd zapomniał

o uwzględnieniu lubuskiego odcinka w projekcie trasy S3. Trasa urywałaby się na północnych rogatkach Gorzowa, a dalej zaczynała się za Nowym Miasteczkiem, przy granicy z Dolnym Śląskiem. Jest to tym bardziej zadziwiające, że nawet w rządowej strategii Polityka Energetyczna Polski do roku 2030 (PEP 2030) mówi się o budowie kopalni i elektrowni, opartych o węgiel brunatny na złożach Gubin-Brody, co wiąże się z koniecznością rozbudowy sieci elektroenergetycznych w naszym województwie. Energetycy dobrze wiedzą jakie inwestycje są potrzebne.

Senator Stanisław Iwan oraz prof. Marian Miłek postulują wprowadzenie do rządowego programu przynajmniej jednej inwestycji w postaci budowy sieci transgranicznej na odcinku Plewiska-granica państwa. Z kolei w postulatach, skierowanych przez LTnRRE do wicepremiera Waldemara Pawlaka oraz do Lubuskiego Zespołu Parlamentarnego, wymienianych jest sześć pilnych inwestycji w sieci przesyłowe.

Teraz czas na dobrą wiadomość, która brzmi: doceniają nas! Referenci polsko-niemieckiej konferencji dużo miejsca poświęcili problematyce wsparcia dla systemu kogeneracji (skojarzonej produkcji energii cieplnej i elektrycznej). Podkreślali, że w regionie lubuskim już dziś mamy trzy najnowocześniejsze bloki gazowo-parowe, które produkują w skojarzeniu prąd i ciepło, w oparciu o gaz ze złóż krajowych (chodzi o elektrociepłownię w Zielonej Górze i Gorzowie Wlkp. oraz o blok przy zakładzie firmy Arctic Paper SA w Kostrzynie). Co więcej – dzięki wieloletnim kontraktom z PGNiG na dostawy krajowego surowca, są one w miarę stabilne cenowo i niezależne od sytuacji geopolitycznej. Dzięki temu Lubuskie jest prekursorem tego kierunku, jaki wyznacza PEP 2030.

Żeby jednak nie było tak różowo, trzeba dodać, że bez nowego systemu wsparcia dla kogeneracji, gwarantującego rynkową opłacalność inwestycji w tej technologii, należy się liczyć z istotnym wzrostem cen ciepła. „Wzrost ten może się okazać nieakceptowalny dla mieszkańców – czytamy we wnioskach z konferencji. – Dotyczy to zwłaszcza miast, w których ciepło systemowe produkowane jest obecnie w technologii węglowej bez skojarzenia.”

Na koniec optymistyczny wniosek płynący z doświadczeń niemieckich z ostatnich 20 lat. Otóż nasi sąsiedzi odnieśli sukces, dzięki konsekwentnej polityce państwa, polegającej na promowaniu źródeł odnawialnych i stosowaniu technologii o najwyższej sprawności, w tym kogeneracji. W okresie tym energochłonność niemieckiego PKB spadła o ok. 25 proc. Jednocześnie w Niemczech powstają nowe projekty budowy elektrowni węglowych, podczas gdy do niedawna panowało przekonanie, że to przestarzała dziedzina energetyk, od której wszyscy odchodzą. Byłoby dobrze, gdybyśmy wyciągnęli z tego wniosku dla siebie i przestali bać się inwestycji na złożach Gubin-Brody.

Treść wniosków z konferencji jest dostępna na stronie www.lubuskaenergetyka.pl.

Michał Iwanowski

dyrektor biura Lubuskiego Towarzystwa na Rzecz Rozwoju Energetyki

Organizatorami VII Konferencji w Sulechowie było Lubuskie Towarzystwo na Rzecz Rozwoju Energetyki i Izba Gospodarcza Energetyki i Ochrony Środowiska, a współorganizatorami: niemiecka firma E.ON edis AG, PGNiG Oddział w Zielonej Górze, Mazel M.H. Mazurkiewicz sp.j., Poszukiwania Naftowe Diament sp. z o.o., PWSZ Sulechów oraz PKP Energetyka. Patronat honorowy nad imprezą objęli Premier Landu Brandenburgia oraz Marszałek Woj. Lubuskiego.



W konferencji wzięło udział ok. 150 uczestników. Wygłoszono łącznie 13 referatów, w obu językach.



Konferencja odbywała się w auli PWSZ Sulechów. Rolę jednego z gospodarzy pełnił prof. Marian Miłek (na zdjęciu).

Zmiany w eurofunduszach



Polska jest największym beneficjentem aktualnego budżetu Unii Europejskiej na lata 2017 – 2013. Bezsprzecznie strumień pieniędzy płynący z Brukseli stanowi znaczący prorozwojowy impuls dla Polskiej gospodarki – zasila ją bowiem rekordowe wsparcie 67,3 mld euro. Wielu beneficjentów zadaje pytanie czy podobnie będzie w latach 2014-2020.

Walka o kształt nowego planu finansowego Unii na lata 2014 – 2020 właśnie się rozpoczęła. Ostateczna konstrukcja budżetu będzie znana za półtora roku, ale jedno jest pewne już dziś – polskiemu rządowi będzie trudno wynegocjować zabezpieczenie dla Polski podobnego poziomu środków jak obecnie. Zachwianie stabilności krajowych budżetów, będące skutkiem kryzysu światowych finansów, wymusiło cięcia i politykę „zaciskania pasa” w wielu państwach Wspólnoty. Na politykę europejską przekłada się to między innymi na pomysły uszczuplenia budżetu Unii, nawet o połowę. Najdonośniej te postulaty artykułuje brytyjski premier David Cameron, który domaga się ograniczenia wydatków w obszarze funduszy strukturalnych i funduszu spójności – z których Polska korzysta najwięcej i które w dalszym ciągu są szansą na nadrobienie zaległości cywilizacyjnych. Gdyby brytyjska koncepcja uzyskała szersze poparcie wówczas wieloletnie ramy finansowe Unii mogłyby zostać uszczuplone o kwotę 250 mld euro.

Będą zmiany

W opracowanej przez rząd „Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2010 – 2020: Regiony, Miasta, Obszary Wiejskie (KSRR)” zapisano nową wizję rozwoju regionalnego, w tym również zaangażowania funduszy europejskich do realizowania jej celów, między innymi zmiany w sposobie ich dystrybucji w latach 2014 – 2020, bez względu na to jak wysoki będzie polski udział w nowym unijnym budżecie.

Nowa formuła wdrażania funduszy unijnych w największym stopniu ma dotyczyć wsparcia dla przedsiębiorców. Aktualnie firmy korzystają z programów pomocowych głównie za

pośrednictwem bezzwrotnych dotacji, rzadziej z innych instrumentów finansowych. KSRR zakłada odejście od tego modelu i wspierania rozwoju przedsiębiorczości w zasadniczej mierze z wykorzystaniem tzw. instrumentów rewolwingowych (fundusze pożyczkowe czy poręczeniowe), przynoszących zwrot z poniesionych inwestycji. Założono bowiem, że skuteczność realizacji celów KSRR ma wynikać z jakości wspieranych projektów. Muszą one zatem bezwzględnie stosować się do konieczności oddziaływania na długofalowy wzrost gospodarczy i zatrudnienia oraz podnoszenia zdolności do generowania dochodów. Natomiast aktualnie stosowane dotacje przyczyniają się jedynie do odnoszenia doraźnych korzyści – są przeznaczane głównie na rozwój infrastruktury przedsiębiorstw czy ich parku maszynowego, który w naturalny sposób się zużywa, a wraz z nim „zużywa się” zaangażowany kapitał. W tym przypadku oddziaływanie unijnego wsparcia na rozwój gospodarczy i społeczny jest ograniczone w czasie.

Bezpośrednie wsparcie przedsiębiorczości

System dotacyjny będzie obejmował jedynie przedsięwzięcia przyczyniające się do osiągnięcia założeń Regionalnych Strategii Innowacji. Szacunkowo ocenia się, że dotacje będą stanowić ok. 20-30 proc. całości środków zaangażowanych w rozwój przedsiębiorczości. Ponadto w tym obszarze wsparcie ma

być skoncentrowane na infrastrukturze prowadzenia działalności gospodarczej, innowacyjności oraz B+R.

„
Nowa formuła wdrażania funduszy unijnych w największym stopniu ma dotyczyć wsparcia dla przedsiębiorców. Aktualnie firmy korzystają z programów pomocowych głównie za pośrednictwem bezzwrotnych dotacji, rzadziej z innych instrumentów finansowych.”

Nie taki diabeł straszny...

Nowa koncepcja wdrażania funduszy unijnych mająca swoje wady i zalety z pewnością różnie będzie oceniana przez przedsiębiorców. Warto jednak zauważyć, że dotacyjna formuła dystrybucji środków europejskich siłą rzeczy ogranicza liczbę beneficjentów do tych, którzy potrafią opracować projekt wygrywający procedurę konkursową w warunkach dużej konkurencji. Być może w dłuższej perspektywie nowe procedury okażą się korzystniejsze. Co prawda system pożyczkowy wymaga większego zaangażowania po stronie przedsiębiorcy, ale równocześnie zapewni do niego szerszy dostęp.

Anna Pilarska

Anna Pilarska

Autorka z wykształcenia jest politologiem europeistą, specjalistą ds. PR i komunikacji społecznej i pozyskiwania eurofunduszy, zawodowo konsultant ds. funduszy europejskich.

Rozwój dzięki Unii

Tempus Polska realizuje już piątą projekt dofinansowany ze środków unijnych. Wartość wsparcia wynosi 2 mln zł.

Grażyna Rozwadowska-Bar

Firma Tempus Polska jest jednym z liderów wśród firm produkujących nagrobki granitowe w Polsce. Jednak właściciele Tomasz Żółkiewicz i Krzysztof Piaseczny nie chcą być kojarzeni wyłącznie z produkcją nagrobków. Część produkcji stanowi także działalność w sektorze budowlanym, obejmująca produkcję schodów, posadzek oraz kominków i kostki granitowej. Imponujące tempo rozwoju Firmy to nie tylko pomysły i pracow-



tość właścicieli ale również umiejętność pozyskiwania środków unijnych.

W ramach kolejnej inwestycji zostanie zakupione pięć maszyn do obróbki kamienia w tym: piła linowa do cięcia bloków, automat polerski z automatycznym poborem głowic, piła CNC do cięcia płyt i wycinania profili w kamieniu, centrum obróbcze CNC do produkcji blatów kuchennych i boczarka wielogłowicowa. Dodatkowo w ramach projektu wykonany zostanie jedyny w branży kamieniarskiej pro-

gram do projektowania nagrobków. Dotacje unijne z poprzednich programów pozwoliły unowocześnić park maszynowy, zwiększyć ilość usług a także poprawić wizerunek firmy poprzez budowę nowej hali sprzedażowej. Tomasz Żółkiewicz (na zdj.) przyznaje, że przy pierwszym projekcie firma uzyskała pomoc OPZL, której jest członkiem. Dzięki uzyskanym informacjom nie musiała błądzić, szukać. Ale jak mówią właściciele najważniejszy jest dokładnie przemyślany pomysł, opracowanie biznes planu, napisanie projektu. A później... najtrudniejsze jest skrupulatne rozliczenie pozyskanych funduszy. Warto jednak przejść tę drogę dla rozwoju firmy chociażby po to, by później mieć satysfakcję z własnych osiągnięć. Tempus Polska wspiera plener rzeźbiarski, konkurs graffiti, wykonała zegar ustawiony w centrum Żar, szachownicę w parku miejskim. – Nie chcemy być dłużni bo to, że jesteśmy w Żarach to zasługa klientów – podsumowuje T. Żółkiewicz.

REKLAMA

Eventy Integracyjne Tradycyjne
(quady, paintball, samochody terenowe)

Eventy Team Building i wyłaniające Liderów

Imprezy dla Dzieci (Clowny, Bańki mydlane, Spektakle, Dmuchawce)

Eventy Tematyczne i Promocyjne

Szkolenia i Konferencje

Catering

Profesjonalna Technika Estradowa: Sceny, Nagłośnienie, Oświetlenie
Bogata baza zespołów muzycznych, konferansjerów i animatorów

Wypożyczenie multimedialnych
Dekoracje

BIURO KAMRAT KONSULTING:
ul. Energetyków 7
Zielona Góra
tel. (68) 415 65 13
tel. 662 006 731
tel. 662 007 731
e-mail: biuro@kamratkonsulting.pl
www.kamratkonsulting.pl

KAMRAT  **KONSULTING**

Aspekty podatkowe partnerstwa publiczno-prywatnego

Znowelizowana ustawa o partnerstwie publiczno-prywatnym uregulowała kilka sytuacji, które mogą zaistnieć w ramach umów PPP, zwłaszcza z perspektywy podatków dochodowych. W dalszym ciągu nie rozstrzyga ona jednak kwestii związanych z opodatkowaniem podatkiem VAT, który w wielu sytuacjach może stanowić dodatkowy koszt np. kwestia przekazania wkładu. Tematykę PPP, rozpoczętą w poprzednim numerze Biznesu Lubuskiego, kontynuuje mec. Gerard Dębski.

Gerard Dębski

Dla prawidłowego określenia ewentualnych kosztów VAT konieczne stanie się za każdym razem dokonywanie oceny indywidualnych przypadków. Sposób opodatkowania VAT uzależniony będzie od statusu obu podmiotów, przedmiotu wkładu, metody jaką będzie wnoszony oraz charakteru jego wniesienia (odpłatny lub nieodpłatny). Ze względów bezpieczeństwa należy w tych przypadkach zwrócić się do Ministra Finansów o tzw. interpretację indywidualną przepisów podatkowych przewidzianą w ustawie ordynacja podatkowa.

Nowa ustawa jako bardzo elastyczna konstrukcja prawna pozwala na różne rozwiązania cywilno-prawne w ramach umów o partnerstwie publiczno-prywatnym, co będzie powodować różne implikacje podatkowe istotne dla obu partnerów.

Oto przykłady zwolnień podatkowych dokonanych w wyniku przyjęcia ustawy o partnerstwie publiczno-prywatnym między innymi w przepisach ustaw o podatkach dochodowych od osób fizycznych jak i ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych.

1. Wolny od podatków dochodowych jest:

wkład własny partnera publicznego otrzymany przez partnera prywatnego i przeznaczony na cele określone w umowie o PPP. Przez wkład własny należy rozumieć świadczenie podmiotu publicznego lub partnera prywatnego polegające w szczególności na:

- poniesieniu części wydatków na realizację przedsięwzięcia w tym sfinansowaniu dopłat do usług świadczonych przez partnera prywatnego w ramach przedsięwzięcia,
- wniesieniu składnika majątkowego.



2. Do przychodów na podstawie ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych nie zalicza się:

- wartości nieodpłatnie otrzymanych rzeczy lub praw, będących przedmiotem umowy o PPP przekazanych podmiotowi publicznemu lub innemu podmiotowi o którym mówi art. 11 ust 2 u.p.p.p, przez partnera prywatnego lub spółkę o której mówi art. 14 u.p.p.p (spółka utworzona przez obu partnerów umowy PPP) nominalnej wartości udziałów (akcji) objętych w zamian za wkład niepieniężny,
- wartości środków trwałych lub wartości nie-

materialnych i prawnych wniesionych przez podmiot publiczny do spółki o której mowa w art. 14 u.p.p.p.

3. Koszty uzyskania przychodów

Do kosztów uzyskania przychodów w przypadku zbycia udziałów (akcji) w spółce o której mówi art. 14 u.p.p.p objętych w zamian za wkład niepieniężny zalicza się wartość początkową składnika majątkowego, o którym mowa w art. 2 pkt 3 u.p.p.p, (nieruchomość, część składowa nieruchomości, przedsiębiorstwo) będącego przedmiotem wkładu własnego o którym mowa w art. 2 pkt 5 tej ustawy, zaktualizowanej zgodnie z odrębnymi przepisami, pomniejszonej o dokonaną przed wniesieniem tego wkładu sumę odpisów amortyzacyjnych, a w przypadku wniesienia gruntów lub prawa użytkowania wieczystego gruntów wartości równej wydatkom poniesionym na ich nabycie.

4. Koszty uzyskania przychodów dla partnera prywatnego

Dla partnera prywatnego lub spółki o której mowa w art. 14 u.p.p.p. kosztem uzyskania przychodu określonych w umowie o PPP, w przypadku nieodpłatnego przeniesienia na rzecz podmiotu publicznego lub innego podmiotu (art. 11 ust 2 u.p.p.p.) własności środków trwałych lub wartości niematerialnych i prawnych w terminie określonym w tej umowie, kosztem uzyskania przychodów jest wartość początkowa tych środków lub wartości niematerialnych i prawnych pomniejszona o sumę odpisów amortyzacyjnych.

Reasumując ww. rozwiązania podatkowe wprowadzone w związku z partnerstwem publiczno-prywatnym mają na celu likwidację ewentualnych niekorzystnych skutków podatkowych zawierania tego typu umów i ułatwiają realizację przedsięwzięć w ramach PPP bez ponoszenia dodatkowych wydatków z tytułu podatku dochodowego.

mec. Gerard Dębski (na zdj.), ukończył studia na Wydziale Prawa Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Po odbyciu aplikacji sędziowskiej pracował jako sędzia. W 2006 roku uzyskał uprawnienia adwokackie. Zajmuje się prawem gospodarczym i cywilnym, ze szczególnym uwzględnieniem prawa handlowego. Ponadto posiada doświadczenie w zastępstwie procesowym w sprawach cywilnych i gospodarczych przed sądami wszystkich instancji. Posługuje się w mowie i piśmie językiem niemieckim, a w stopniu dostatecznym językiem francuskim. e-mail: gdebski@kancelaria-szip.pl

Skończmy z mitem złego banku

Banki, mimo że niezbędne w każdym biznesie, nazywane krwioobiegiem gospodarki i określane zaszczytnym mianem „instytucji zaufania publicznego”, w ostatnich miesiącach stały się obiektem niekończących się ataków z każdej ze stron. Czy aby słusznie? Obalanie mitów w relacjach bank – klient, rozpoczętych w nr 8 „BL” kontynuuje Arkadiusz Bednarek z BRE Banku.

Mit 4: banki są od tego aby dawać kredyty, ale ich nie dają

Ostatnie lata charakteryzowały się niespotykaną dotąd dynamiką wzrostu akcji kredytowej. Banki prześcigały się w informowaniu, jak dużą część wciąż rosnącego rynku kredytowego zdobyły. Doradcy bankowi otrzymali plany zwiększania sald kredytowych. Dotyczyło to zarówno kredytów detalicznych, jak i korporacyjnych. Konkurencja powodowała spadek marż kredytowych. Zdarzali się klienci, którzy otwarcie mówili, iż z zaciągnięciem kolejnych kredytów obrotowych, ale także inwestycyjnych poczekają do momentu, gdy cena kredytu w PLN spadnie poniżej stawki WIBOR. Mimo tego, widocznego na pierwszy rzut oka szaleństwa, polski sektor bankowy był kontrolowany nieporównywalnie bardziej niż np. amerykański.

We wrześniu 2008 r., zaraz po upadku Lehman Brothers, zarówno minister finansów jak i premier RP zapewniali, iż polski system bankowy jest bezpieczny i zdrowy ponieważ nawet w tych szalonych czasach nie rozdawano kredytów wszystkim. Kryzys finansowy przyniósł także wiele zapędów różnorodnych polityków, głoszących tezy o konieczności poddania systemu bankowego daleko idącej kontroli i dalszym ograniczeniom. Zauważając rosnące ryzyko Komisja Nadzoru Finansowego jeszcze w 2006 r. przedstawiła rekomendację wskazującą na konieczność bardziej konserwatywnego badania zdolności kredytowej kredytobiorców chcących zaciągać kredyty hipoteczne w obcej walucie.

Wniosek z tego dość prosty. Bezpieczeństwo Banku opiera się na bezpieczeńnie i z rozsądkiem udzielanych zaangażowaniach kredytowych. Zbyt liberalna polityka prowadzi do kłopotów, w jakich znalazł się amerykański sektor bankowy zaraz po upadku Lehmann Brothers. Oznacza to wprost, że żaden Bank nie może pozwolić sobie na „rozdawnictwo”, jeśli nie chce narazić swoich depozytariuszy na problemy w przyszłości.



Arkadiusz Bednarek, dyrektor Oddziału Korporacyjnego BRE Banku SA w Zielonej Górze

A teraz pytanie kontrolne do każdego z Czytelników: w jakim Banku chcielibyście Państwo trzymać swoje oszczędności? – takim, który oferuje być może mniejsze oprocentowanie ale za to daje 100% bezpieczeństwo? Czy takim, który potrafi oprocentować środki wyżej, ale jednocześnie aby zarobić na to oprocentowanie udziela dużej ilości kredytów często niesprawdzonym kredytobiorcom?

Oczywiście, czym wyższe zaoferowane oprocentowanie tym więcej i droższych kredytów trzeba udzielić. Droższy kredyt oznacza najczęściej bardziej ryzykownego klienta. Statystyka jest w tym wypadku decydująca. Pamiętajmy, że bankowanie to prosta czynność. Sprowadza się do zbierania depozytów po to, aby je wykorzystać jako udzielone kredyty. Reszta działalności to tak naprawdę skomplikowany i rozbudowany dodatek.

Moja odpowiedź na zadane pytanie jest bardzo prosta. Własne oszczędności pragnę lokować w Banku, którego bezpieczeństwo jest maksymalne. Paradoksalnie najwyższe bezpieczeństwo oznacza odmowę kredytowania dla każdego podmiotu gospodarczego i osoby fizycznej. Zostają tylko obligacje najlepiej notowanych Państw na świecie lub np. długoterminowe inwestowanie w złoto, co w perspektywie kilkudziesięciu lat zawsze było opłacalne. Tak więc pośrednio to My decydujemy komu i na jakich warunkach pożyczane są nasze pieniądze. W ten sposób, to my, eliminujemy tych, którym po prostu nasze pieniądze się nie należą.

Arkadiusz Bednarek

REKLAMA

Finanse

W FIRMIE

Cykl bezpłatnych
seminariów dla
przedsiębiorców

Przychody i koszty podatkowe
Nowa Sól, 10 lutego 2011

Obsługa systemu e-deklaracje
Nowa Sól, 10 marca 2011

Więcej informacji / zapisy:
OPZL - oddział Nowa Sól
ul. Kościuszki 29, pok. 202
tel. 68 356 94 32
nowasol@opzl.pl



Wspieramy biznes i przedsiębiorców

Partnerem spotkań jest Urząd Skarbowy w Nowej Soli

Zielonogórskie zabytki w pigułce

Jeszcze przed świętami Bożego Narodzenia z pras drukarskich zesła wyjątkowa publikacja dokumentująca tradycje winiarskie odcisnięte w architekturze Winnego Grodu.

Paweł Bojanowski

„Topografia winiarska Zielonej Góry” Mirosława Kuleby na ponad 940 stronach opisuje wzgórza, budynki, ulice związane z winiarstwem. Zbieranie materiałów do „Topografii winiarskiej Zielonej Góry” trwało blisko trzy lata, a opisom towarzyszy bogaty materiał zdjęciowy. Książka oprócz budynków i miejsc przedstawia także ich przedwojennych mieszkańców, użytkowników, właścicieli tworząc barwny obraz miasta, w którym produkcja wina była ważną częścią gospodarki i kultury.

Publikację wydała OPZL we współpracy z Zielonogórskim Stowarzyszeniem Winiarskim. Przemysław Karwowski, członek obu stowarzyszeń zaznacza, że od początku intencją autora był pomysł, aby wykorzystać ogrom

zabytków winiarskich miasta. – Tradycja dawnego miejsca może być przyczynkiem do powstania nowych miejsc obsługi turystycznej i gastronomicznej – mówi. Podkreśla także, że winiarze byli przecież pracodawcami, zatrudniającymi ówczesnych zielonogórzan i generującymi dochód miasta. – Stąd zaangażowanie OPZL i jej firm członkowskich w wydanie publikacji – podsumowuje.

Oprócz firm powstanie „Topografii...” wsparły Urząd Marszałkowski oraz Urząd Miasta w Zielonej Górze. Fundusze przekazały Fundacja Współpracy Polsko-Niemieckiej oraz IHK Cottbus. Publikację można nabyć w biurze OPZL w cenie 69 zł, dla odbiorców hurtowych przewidziano rabaty. Więcej informacji pod nr tel. 68 327 18 81.



Obowiązkowa pozycja dla wszystkich miłośników Zielonej Góry

Biznes Lubuski

Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

opzl 
ORGANIZACJA PRACODAWCÓW
ZIEMI LUBUSKIEJ

Wydawca

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej

ul. Bohaterów Westerplatte 23
65-078 Zielona Góra
tel./fax 68 327 18 81, tel. 68 322 10 62
NIP 973-00-52-037
REGON 0000044937
www.opzl.pl, www.bizneslubuski.pl
redakcja@bizneslubuski.pl

Redaguje kolegium w składzie:

Paweł Bojanowski
Bernadetta Holak
Joanna Jegier
Jarosław Nieradka
Agnieszka Poźniak
Grażyna Rozwadowska-Bar
Łukasz Rut
Angelika Sznabel

Reklama:

Joanna Jegier
tel./fax 68 327 18 81
reklama@bizneslubuski.pl

 **OXYGEN**
AGENCJA REKLAMOWA

Skład i przygotowanie graficzne

OXYGEN AGENCJA REKLAMOWA

ul. Dąbrowskiego 45A
65-021 Zielona Góra
tel./fax 068 458 26 10
tel. 601 857 203
www.oxygen-reklama.pl
biuro@oxygen-reklama.pl

Biznes Lubuski

W następnym numerze:

- Niemiecki rynek pracy przed otwarciem
- Współpraca nauki i biznesu - co nowego?
- Przeprowadzka OPZL - nowa siedziba, nowe możliwości
- oraz stałe działy - m.in.: Lubuskie Firmy, Rozmowa BL, Gospodarka, Fundusze UE, Prawo i pieniądze.

BL nr 10 już w kwietniu 2011 r.



Starostwo Powiatowe
w Żarach

68-200 Żary, al. Jana Pawła II 5
tel. +48 68 479 06 00
fax +48 68 479 06 01
www.powiatzary.pl

Starosta Żarski

ogłasza

**III przetarg ustny nieograniczony na sprzedaż na własność nieruchomości zabudowanej
położonej w obrębie Olszyna gmina Trzebiel i obrębie Jezioro Wyżnie gmina Brody**

Sprzedazy podlega nieruchomość zabudowana stanowiąca własność Skarbu Państwa, stanowiąca teren po byłym Drogowym Przejściu Granicznym Olszyna, zabudowana dwudziestoma pięcioma budynkami wraz z urządzeniami infrastruktury technicznej oraz maszynami i urządzeniami funkcjonalnie powiązаныmi z tymi budynkami.

Łączna powierzchnia nieruchomości wynosi **18,3779 ha**.

Dla nieruchomości położonych w obrębie Olszyna gmina Trzebiel urządzona jest księga wieczysta o numerze **49855**, dla nieruchomości położonych w obrębie Jezioro Wyżnie gmina Brody urządzona jest księga wieczysta numer **45689**.

Nieruchomość jest wolna od obciążeń. Istnieją zobowiązania w stosunku do niektórych budynków w postaci umów najmu i dzierżawy do dnia 30 czerwca 2011 roku.

Cena wywoławcza nieruchomości wynosi 32 500 000 zł.

wadium wynosi - 3 250 000 zł i może zostać wniesione formie gwarancji bankowej.



**Przetarg odbędzie się 15 marca 2011 roku w sali nr 108 Starostwa Powiatowego w Żarach,
Aleja Jana Pawła II nr 5, o godzinie 12:00 .**

Wszelkie dodatkowe informacje można uzyskać w pokoju nr 16 Starostwa Powiatowego w Żarach,
pod numerami telefonów:

+48 68/ 479 06 14, 479 06 20, 479 06 23

lub na stronie internetowej:

www.powiatzary.pl/_tmp/-olszyna_pl.htm



Wszystko, co chcesz wiedzieć o działalności gospodarczej, ale nie wiesz, gdzie zapytać

U nas bezpłatnie dowiesz się:

- jak założyć lub rozwinąć działalność?
- skąd pozyskać na to środki?
- czy może Ci w tym pomóc Unia Europejska?

Czym jest Punkt Konsultacyjny?

Punkty Konsultacyjne (PK) pełnią funkcję instytucji pierwszego kontaktu dla przedsiębiorców oraz osób, które chcą założyć własną firmę. Punkt Konsultacyjny w Zielonej Górze jest prowadzony przez Organizację Pracodawców Ziemi Lubuskiej, a świadczone w nim usługi informacyjne są bezpłatne.

Kto może skorzystać z usług?

- przedsiębiorstwa,
- bezrobotni,
- osoby nieaktywne zawodowo,
- osoby uczące się lub kształcące się,
- rolnicy, samozatrudnieni,
- zatrudnieni w przedsiębiorstwach.

Dostarczymy Ci informacji z zakresu:

- prawa, marketingu, finansów, podatków itp.,
- dostępnych programów pomocy finansowanych budżetu państwa, funduszy strukturalnych, innych dostępnych na rynku oraz zasad ubiegania się o dotację i rozliczania dotacji,
- dostępnej na rynku oferty finansowania zewnętrznego przez banki oraz inne instytucje finansowe,
- możliwości uzyskania bardziej złożonych usług w innych instytucjach.

Kto może skorzystać z usług?

Przedsiębiorcy oraz osoby zamierzające założyć własną firmę dowiedzą się:

- z jakiego programu sfinansować planowane przedsięwzięcie,
- co można sfinansować w ramach danego programu dotacji,
- jakie są zasady wypełniania biznesplanu oraz wniosku o udzielenie dotacji,
- jakie są zasady wyboru akredytowanego wykonawcy usług czy dostawcy,
- jakie kryteria formalne i administracyjne należy spełnić przy ubieganiu się o wsparcie
- jak rozliczyć dotację i przygotowywać wnioski o płatność.

Skontaktuj się z nami!

internet: www.pk.opzl.pl

e-mail: pk@opzl.pl

tel. 68 327 18 81



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

