



Europäischer Sozialfonds  
im Land Brandenburg



## **Rozwój polsko-niemieckiego ryнку pracy w regionie Brandenburgia/Lubuskie – potencjał i szanse**



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Lubuskie  
Warte zachodu



**Rozwój polsko-niemieckiego  
rynku pracy w regionie  
Brandenburgia/Lubuskie  
– potencjał i szanse**

Sprawozdanie grupy roboczej Brandenburgia/Lubuskie  
Stan: grudzień 2011



# Spis treści

<b>Przedmowa</b>	<b>6</b>
<b>1. Prace grupy roboczej Brandenburgia/Lubuskie</b>	<b>8</b>
<b>2. Analiza sytuacji na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem aspektu zapewnienia kadry fachowej</b>	<b>9</b>
2.1 Sytuacja na rynku pracy w Brandenburgii i w Lubuskiem	9
2.2 Zapotrzebowanie na kadrę fachową w Brandenburgii i w Lubuskiem	13
2.3 System szkolnictwa zawodowego i zachowania dotyczące wyboru zawodu	19
2.4 Wpływ swobody przepływu pracowników na rynek pracy	22
<b>3. Aktywności towarzyszące otwarciu rynku pracy od 1 maja 2011 Przykłady współpracy Brandenburgii i Lubuskiego</b>	<b>26</b>
<b>4. Wnioski końcowe/rekomendacje działań</b>	<b>30</b>
<b>Załącznik</b>	<b>31</b>
<b>Spis wykresów i tabel</b>	<b>37</b>

## Przedmowa



Szanowni Czytelnicy,

od 1 maja 2011 roku mieszkańcy ośmiu środkowo- i wschodnioeuropejskich państw, które wstąpiły w 2004 roku do Unii Europejskiej, korzystają z pełnej swobody przepływu pracowników. Do krajów tych należy także Polska. W ten sposób dokonał się dla tych państw ostatni etap na drodze do osiągnięcia całkowitego zabezpieczenia podstawowych wolności w Unii Europejskiej.

Brandenburgia i Lubuskie są bezpośrednimi sąsiadami. Otwarcie rynku pracy stwarza dla ich mieszkańców nowe perspektywy we wspólnym regionie. Zatrudnieni oraz przedsiębiorstwa mogą teraz także na rynku pracy korzystać z dobrodziejstw coraz silniej jednoczącej się Europy. Proces ten nie może zostać pozostawiony samemu sobie. Ważne jest, aby wspierać go od

strony politycznej. Dlatego też kraj związkowy Brandenburgia oraz województwo lubuskie pragną wykorzystać potencjał wynikający z wprowadzenia pełnej swobody przepływu pracowników na rzecz organizacji polsko-niemieckiego rynku pracy w regionie. Obie strony powinny spożytkować szanse, które wiążą się ze swobodą przepływu pracowników.

Jeszcze przed otwarciem rynku pracy w maju 2011 roku zintensyfikowano współpracę między regionami. Od grudnia 2010 roku działa grupa robocza złożona z przedstawicieli Ministerstwa Pracy, Spraw Socjalnych, Kobiet i Rodziny Brandenburgii oraz Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubuskiego. Należą do niej także reprezentanci publicznych służb zatrudnienia, urzędów statystycznych oraz partnerzy społeczni. Celem grupy roboczej jest aktywne wspieranie procesu otwarcia rynku pracy, jak

również analiza oraz wykorzystanie możliwości organizacji i szans transgranicznego rynku pracy w nowych warunkach swobody przepływu pracowników.

Dotychczasowe prace grupy roboczej koncentrowały się na analizie rynku pracy w Brandenburgii i Lubuskiem, w oparciu o porównywalne dane oraz komparacji obecnego i prognozowanego zapotrzebowania na kadrę fachową w obu regionach. Tematyka obejmowała także regularną wymianę doświadczeń w zakresie oceny wpływu wprowadzenia swobody przepływu pracowników na rynek pracy, zapotrzebowania na informację ze strony mieszkańców oraz przedsiębiorstw odnośnie warunków pracy i życia w sąsiednim regionie. Stworzyło to dobrą podstawę dla dalszej współpracy pomiędzy krajem związkowym Brandenburgia i województwem Lubuskim w nowych warunkach ramowych. W niniejszej publikacji zebrane zostały szczegółowe rezultaty prac grupy roboczej.

Brandenburgia i Lubuskie stoją przed podobnymi wyzwaniami odnośnie rynku pracy; globalizacja, modyfikacja formuły pracy oraz rozwój demograficzny zmieniają rynki pracy. W celu sprostania tym wyzwaniom potrzebne jest wypracowanie wspólnych rozwiązań. Będziemy działać na rzecz atrakcyjnej dla kadry fachowej organizacji wspólnego rynku pracy w naszym regionie oraz zwalczać bezrobocie, szczególnie to długotrwałe oraz panujące wśród młodzieży. Aktywnie wykorzystamy szanse, które oferuje dla naszego regionu coraz silniej jednocząca się Europa oraz będziemy kontynuować współpracę Brandenburgii i Lubuskiego w zakresie polityki rynku pracy. Rezultaty wypracowane dotychczas przez grupę roboczą Brandenburgia/Lubuskie stworzyły ku temu dobre podłoże. Pragniemy wspólnie dalej podążać tą drogą.



Elżbieta Polak  
Marszałek Województwa  
Lubuskiego



Günter Baaske  
Minister Pracy, Spraw Socjalnych,  
Kobiet i Rodziny kraju  
związkowego Brandenburgia

## Prace grupy roboczej Brandenburgia/Lubuskie

Wynikiem spotkania Ministra Pracy, Spraw Socjalnych, Rodziny i Kobiet kraju związkowego Brandenburgia Güntera Baaske i ówczesnego Marszałka Województwa Lubuskiego Marcina Jabłońskiego było podpisanie w dniu 18 października 2010 roku listu intencyjnego, w którym podkreślono chęć poszerzenia współpracy pomiędzy Brandenburgią i Lubuskim. Ma ona na celu pogłębienie dialogu w obszarze polityki rynku pracy, a także przeanalizowanie oraz wykorzystanie szans i możliwości organizacji transgranicznego rynku pracy. Dla realizacji tych zamierzeń została powołana wspólna grupa robocza Brandenburgia/Lubuskie.

Grupa robocza podjęła następujące tematy:

- analiza rynków pracy w Brandenburgii i w Lubuskim w oparciu o porównywalne dane statystyczne,
- wpływ swobody przepływu pracowników na rynek pracy w regionie,
- porównanie obecnego i prognozowanego zapotrzebowania na kadrę fachową oraz zawodów deficytowych obu regionach,
- zapotrzebowanie ze strony mieszkańców Lubuskiego i Brandenburgii na informację na temat warunków pracy i życia, informacje dla migrantów zarobkowych,
- zestawienie projektów transgranicznych,
- wnioski/rekomendacje działań na rzecz dalszej współpracy.

Dla opracowania powyższych tematów zostały stworzone dwie podgrupy robocze: podgrupa robocza (PGR) „Statystyka“, w której przewodnictwem objęła strona polska, oraz podgrupa robocza „Kadra fachowa“, której pracami kierowało brandenburskie Ministerstwo Pracy, Spraw Socjalnych, Kobiet i Rodziny (MASF). Obie podgrupy robocze przygotowały sprawozdania końcowe.

W grupie roboczej Brandenburgia/Lubuskie reprezentowane są ze strony brandenburskiej Ministerstwo Pracy, Spraw Socjalnych, Kobiet i Rodziny, Niemieckie Zrzeszenie Związków Zawodowych Berlina i Brandenburgii (Deutscher Gewerkschaftsbund Berlin-Brandenburg) oraz Regionalna Dyrekcja Federalnego Urzędu Pracy dla Berlina i Brandenburgii (Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit). Z polskiej strony w pracach grupy roboczej uczestniczyli przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego oraz urzędów pracy. W podgrupie roboczej „Statystyka“ brali ponadto udział pracownicy Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze oraz Urzędu Statystycznego Berlina i Brandenburgii.



# Analiza sytuacji na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem aspektu zapewnienia kadry fachowej

2

## 2.1 Sytuacja na rynku pracy w Brandenburgii i w Lubuskiem<sup>1</sup>

Województwo lubuskie jest położone w środkowozachodniej części Polski i graniczy na zachodzie z niemieckimi krajami związkowymi Brandenburgią i Saksonią. Zajmuje obszar blisko 14.000 km<sup>2</sup> (13 pozycja w kraju), co stanowi 4,5% powierzchni Polski.

W 2010 roku województwo lubuskie liczyło 1.011.000 mieszkańców (2,6% ludności Polski), w tym 886.000 to osoby w wieku 15 lat i więcej. Liczba ludności zwiększyła się w 2010 roku w wyniku dodatniego przyrostu naturalnego o 977 osób, a w okresie dekady o ponad 2.500 osób. Lubuskie odnotowuje ujemne saldo migracji zagranicznych, jednakże nie ma ono znaczącego wpływu na zmiany liczby ludności.

Dla rozwoju demograficznego w Lubuskiem charakterystyczny jest spadek liczby osób w wieku produkcyjnym. Począwszy od 2002 roku wiek produkcyjny osiągają coraz mniej liczne roczniki 18-latków. W 2001 roku było ich prawie 20.000, w 2002 r. liczba ta spadła do 19.300, natomiast w 2010 roku było ich tylko 13.700.

Brandenburgia jest jednym z 16 krajów związkowych Republiki Federalnej Niemiec. Sąsiaduje ona od wschodu z województwem Lubuskim. Pod względem powierzchni Brandenburgia zalicza się do grupy największych niemieckich krajów związkowych (5-ta pozycja). Zajmując obszar 29.500 km<sup>2</sup> Brandenburgia jest ponad dwukrotnie większa od województwa lubuskiego.

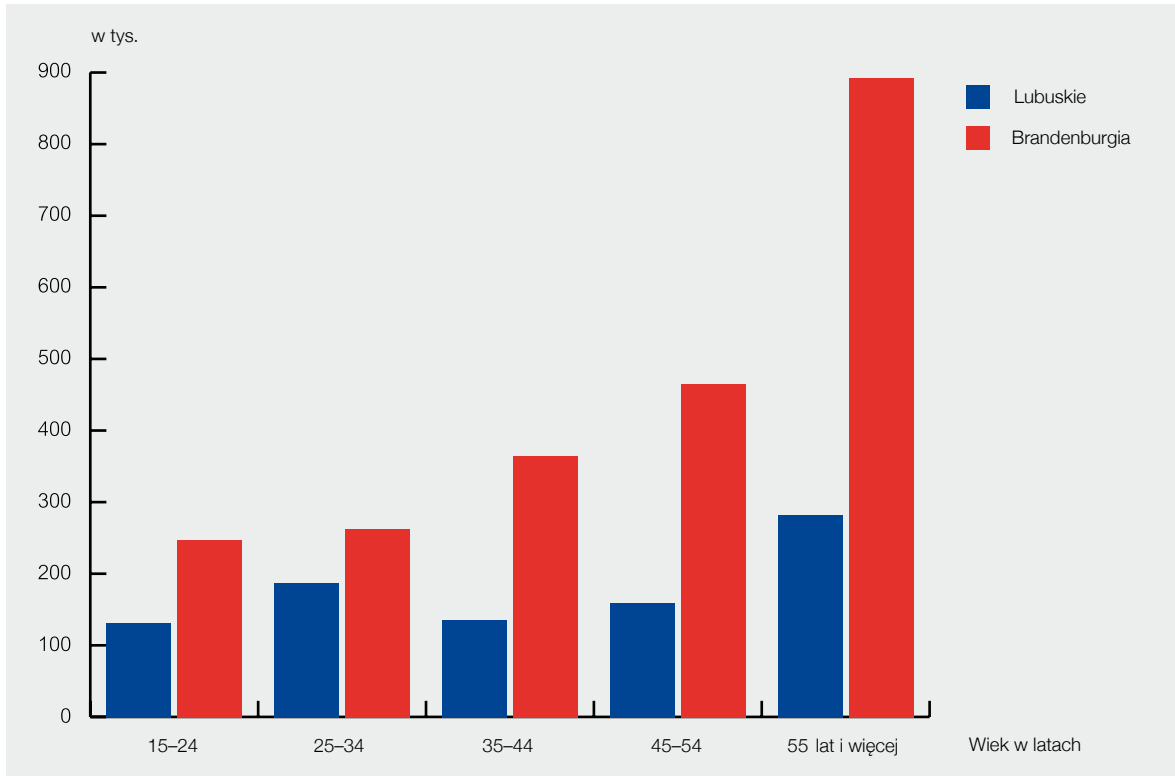
Brandenburgia, podobnie jak Lubuskie, odznacza się stosunkowo niską liczbą ludności w porównaniu do innych niemieckich krajów związkowych nie mających statusu miast (10-ta pozycja). Brandenburgia jest też jednym z najludniej zaludnionych regionów w Niemczech, na 1 km<sup>2</sup> przypada 85 mieszkańców, przy średniej dla Niemiec wynoszącej 320 osób na 1 km<sup>2</sup>.

Pomiędzy Brandenburgią i Lubuskim występują różnice w zakresie rozwoju liczby ludności. W Brandenburgii miał miejsce spadek liczby całej ludności oraz ludności w wieku produkcyjnym. W Lubuskiem natomiast odnotowano mały wzrost liczby ludności przy równoczesnym spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym. Cechą wspólną dla obu regionów jest natomiast to, iż według prognoz do roku 2030 liczyć się należy w nich ze spadkiem ludności w wieku produkcyjnym.

W strukturze ludności Lubuskiego dominują kobiety; ich udział w ogóle ludności wyniósł w 2010 roku 51,8%. Udział kobiet w ogóle ludności Brandenburgii w roku 2010 kształtował się na poziomie 50,6%. Zarówno w Brandenburgii, jak i w Lubuskiem największą grupę ludności stanowią osoby starsze w wieku powyżej 55 lat. Ich udział w ogóle ludności wyniósł w Lubuskiem w 2010 roku 31,4%, a w Brandenburgii 40%. Udział grupy osób w przedziale wiekowym od 25 do 34 lat w ogóle ludności wyniósł w Brandenburgii jedynie 11,8%, a w Lubuskiem 21,0%.

<sup>1</sup> W celu zagwarantowania porównywalności prezentacji sytuacji na rynku pracy w Brandenburgii i w Lubuskiem podgrupa robocza „Statystyka” uzgodniła stosowanie indykatorów badania Mikrozensus oraz badania BAEL na bazie rozporządzenia Rady (WE) nr 577/98 z 9 marca 1998 i Eurostatu. Następujące porównywalne indykatory stanowią podstawę dla opisu aktualnej sytuacji na rynku pracy w Brandenburgii i w Lubuskiem: populacja w wieku 15 lat i więcej, osoby w wieku produkcyjnym, aktywni zawodowo, bezrobotni, bierni zawodowo, współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia oraz przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto na osobę w gospodarstwie domowym w walucie euro.

## Ludność 2010



Źródło: Sprawozdanie końcowe podgrupy roboczej „Statystyka”; badanie BAEL dla danych lubuskich i Mikrozensus 2010 dla danych brandenburskich.

W Brandenburgii w porównaniu z Lubuskim proces starzenia się społeczeństwa rysuje się wyraźniej. Udział grupy osób powyżej 45 lat w ogóle ludności wynosił w Brandenburgii 60,8%, natomiast w Lubuskiem 49,1%.

Liczba **osób w wieku produkcyjnym** wyniosła w Lubuskiem 493.000, a w Brandenburgii 1.375.000. Z tego w 2010 roku w Lubuskiem odnotowano 441.000 osób pracujących i 52.000 bezrobotnych, a w Brandenburgii w 2010 roku było 1.239.000 pracujących i 136.000 osób bezrobotnych.

**Współczynnik aktywności zawodowej ludności** w Lubuskiem wyniósł 55,6%. Tym samym był on o pięć punktów procentowych niższy od

współczynnika Brandenburgii (61,6%). Podczas gdy wartości współczynników aktywności zawodowej mężczyzn różniły się od siebie tylko o 2,9 punkty procentowe (w Lubuskiem współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn wyniósł 63,8%, a w Brandenburgii współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn kształtował się na poziomie 66,7%), to współczynniki aktywności zawodowej kobiet obu regionów wykazywały znacznie większe różnice. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w Lubuskiem wyniósł w 2010 roku 48,5% i był tym samym niższy od współczynnika aktywności zawodowej kobiet w Brandenburgii o 8,2 punkty procentowe (56,7%).

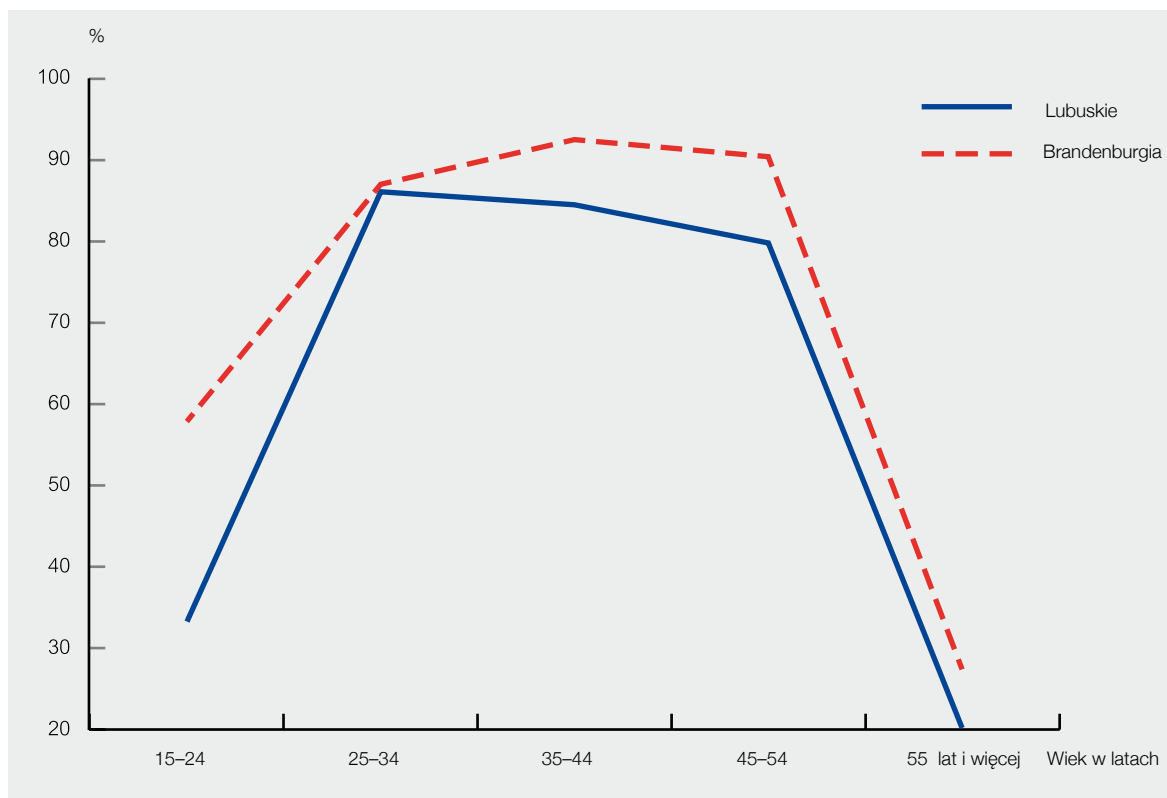
Wszelako wartości współczynników aktywności zawodowej kobiet zarówno w Lubuskiem, jak i w Brandenburgii są niższe od współczynników dla mężczyzn; w Lubuskiem o 15,3 punktów procentowych, a w Brandenburgii o 10 punktów procentowych. Te liczby pokazują, iż w zwiększeniu współczynników aktywności zawodowej kobiet kryje się potencjał dla zapewnienia kadry fachowej w regionie.

Porównując współczynniki aktywności zawodowej poszczególnych grup wiekowych można stwierdzić, że współczynniki aktywności zawodowej w Brandenburgii i w Lubuskiem dla grup osób w przedziale od 25 do 34 lat jedynie nieznacznie się od siebie różnią (Lubuskie: 86,2%, Brandenburgia: 87,1%).

Znaczne różnice występują natomiast pomiędzy grupami młodych osób w wieku od 15 do 24 lat. Współczynnik aktywności zawodowej tej grupy wiekowej w Brandenburgii (57,9%) jest prawie dwukrotnie wyższy od współczynnika w Lubuskiem, wynoszącego 33,3%.

Wskaźnik zatrudnienia wyniósł w Brandenburgii w roku 2010 55,5% i był tym samym nieznacznie wyższy niż w Lubuskiem (49,8%). Także w tym zakresie uwidaczniają się różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami. Zarówno w Brandenburgii, jak i w Lubuskiem wskaźnik zatrudnienia mężczyzn jest wyższy od wskaźnika dla kobiet. W Brandenburgii różnica wynosi 8,1 punktów procentowych, a w Lubuskiem 13,9 punktów procentowych.

### Współczynnik aktywności zawodowej 2010



Źródło: Sprawozdanie końcowe podgrupy roboczej „Statystyka”; badanie BAEL dla danych lubuskich oraz Mikrozensus 2010 dla danych brandenburskich

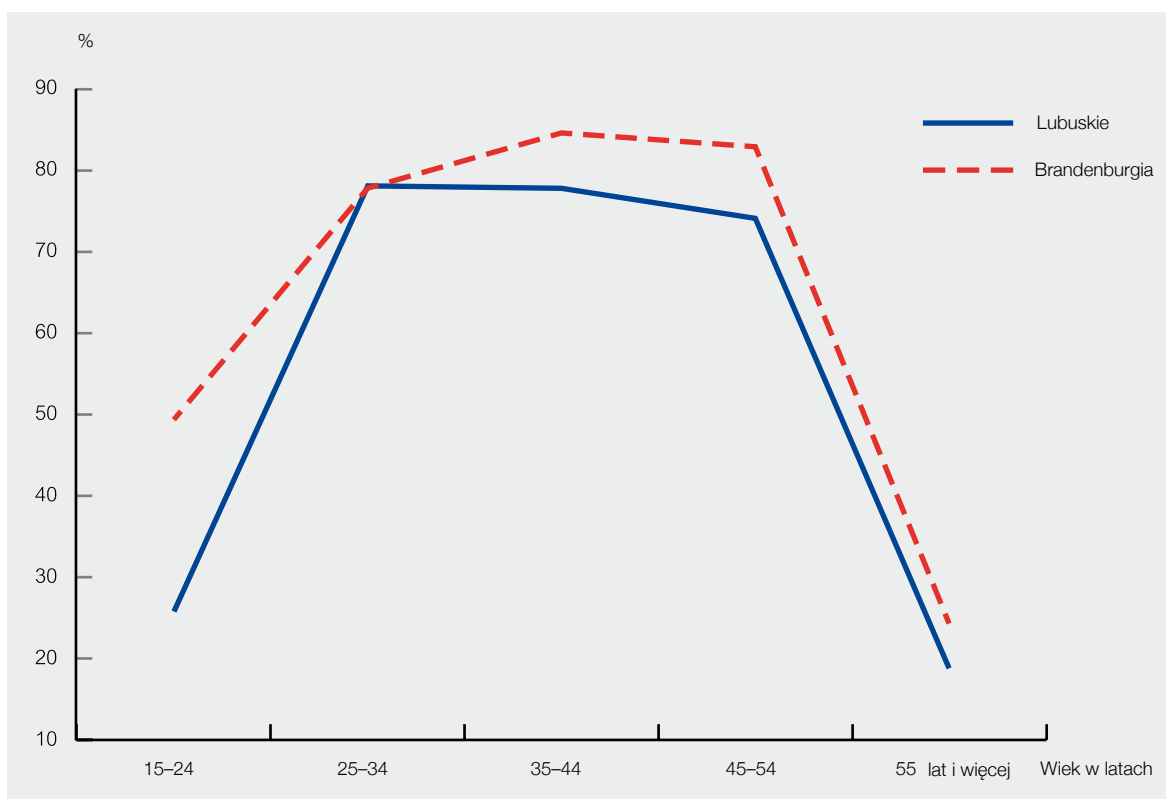
Wskaźniki zatrudnienia dla poszczególnych grup wiekowych wykazują głównie różnice w ramach grupy wiekowej w przedziale od 15 do 24 lat. Wskaźnik zatrudnienia mieszkańców Brandenburgii w wieku od 15 do 24 lat wynoszący 49,4% był prawie dwa razy wyższy od wskaźnika dla tej samej grupy wiekowej w Lubuskiem. Osiągnął on tam wartość 25,8%.

Stopy bezrobocia w Brandenburgii i w Lubus-

kiem znajdują się na podobnym poziomie. W 2010 roku wynosiły one odpowiednio w Lubuskiem 10,5%, a w Brandenburgii 9,9%. W Brandenburgii stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 9,0% i była niższa od stopy bezrobocia wśród mężczyzn (10,6%).

W Lubuskiem odnotowano odmienną sytuację. Tutaj stopa bezrobocia kobiet (10,8%) była nieco wyższa od stopy bezrobocia mężczyzn (10,3%).

### Wskaźnik zatrudnienia 2010



Źródło: Sprawozdanie końcowe podgrupy roboczej „Statystyka”; badanie BAEL dla lubuskich danych i Mikrozensus 2010 dla danych brandenburskich

Wysokość dochodów per capita w Lubuskiem odpowiada około jednej czwartej dochodów mieszkańca Brandenburgii<sup>2</sup>. Dane te uzmysławiają znaczne rozbieżności w wysokości dochodów. Równocześnie wskazać jednakże

należy w tym kontekście na różnice w kosztach utrzymania w obu regionach oraz uwzględnić postępujący wzrost wynagrodzeń w Polsce.

<sup>2</sup> Wzajemne porównanie dochodów w euro jest możliwe jedynie w ograniczonym zakresie ze względu na stosowanie odmiennych metodyki zbierania danych.

## 2.2 Zapotrzebowanie na kadre fachową w Brandenburgii i w Lubuskiem

W kraju związkowym Brandenburgia nie odnotowano dotąd masowego deficytu kadry fachowej. Jednakże brak pracowników aktualnie występuje w obrębie pewnych zawodów. Te istniejące braki zostały w kraju związkowym Brandenburgia zidentyfikowane na bazie występujących na rynku pracy niedoborów. Niedobory na rynku pracy obliczono w oparciu o wskaźniki stopy bezrobocia w poszczególnych zawodach oraz relację ilości osób bezrobotnych do wolnych miejsc pracy.

Niedobory występują w wielu zawodach opieki zdrowotnej i socjalnej, specjalistycznych zawodach z obszaru nauk technicznych i ad-

ministracji oraz wśród nauczycieli (por. tabela nr 1). Istnienie pilnego zapotrzebowania na kadre fachową w obszarze ochrony zdrowia i opieki pielęgnacyjnej potwierdziła również ankieta przeprowadzona wśród przedsiębiorstw sektora zdrowotnego Berlina i Brandenburgii<sup>3</sup>.

W grupie zawodów MINT<sup>4</sup> w roku 2010 poważne niedobory dotknęły jedynie nieliczne zawody z tzw. grupy zawodów technicznych. W przeciwieństwie do zawodów z branży ochrony zdrowia i opieki pielęgnacyjnej wśród zawodów MINT nie stwierdzono na podstawie analiz statystyk powszechnego niedoboru kadry fachowej. Dlatego też konieczne jest podjęcie różnorodnych działań, uwzględniających specyfikę regionalną i branżową.

<sup>3</sup> M. Frei i inni, Teltow 2010: Beschäftigtenstrukturanalyse der Berlin-Brandenburger Gesundheitswirtschaft (LASA-Studie 48)

<sup>4</sup> MINT = Matematyka, informatyka, nauki przyrodnicze i technika

**Tabela nr 1: Zawody deficytowe w oparciu o kryterium niedoboru na rynku pracy w Brandenburgii**

Określenie zawodu według BKZ		U.S.-zatrudnieni 06/2010	Stopa bezrobocia dla zawodu 06/2010	Liczba bezrobotnych na jedno miejsce pracy	Wartość indeksu	Problemy z zatrudnieniem w Brandenburgii - wyniki analizy na temat kadry fachowej (Fachkräftenradar) Federalnego Urzędu Pracy
762	Kierownicy personal administracyjny	6.653	0,45	1,2	-1,68	Brak danych
841	Lekarze	5.313	0,82	0,34	-1,67	Wysoce ponadprzeciętny i silnie wydłużający się czas obsadzenia wolnych stanowisk
844	Aptekarze	1.374	0,65	1,13	-1,66	Brak danych
853	Pielęgniarki i pielęgniarze, położne	22.362	0,82	0,81	-1,66	Ponadprzeciętny i silnie wydłużający się czas obsadzenia wolnych stanowisk
802	Strażacy zawodowi	762	0,78	1,2	-1,65	Brak danych

Określenie zawodu według BKZ		U.S.-zatrudnieni 06/2010	Stopa bezrobocia dla zawodu 06/2010	Liczba bezrobotnych na jedno miejsce pracy	Wartość indeksu	Problemy z zatrudnieniem w Brandenburgii - wyniki analizy na temat kadry fachowej (Fachkräftenradar) Federalnego Urzędu Pracy
<b>873</b>	Nauczyciele szkół realnych, powszechnych i specjalnych	5.084	0,86	1,13	-1,64	Brak danych
<b>857</b>	Laboranci medyczni	2.184	1,58	4,38	-1,46	Brak danych
<b>691</b>	Bankowcy	7.503	2,04	5,38	-1,38	Brak danych
<b>711</b>	Maszyniści pojazdów szynowych	1.685	2,83	3,5	-1,36	Brak danych
<b>862</b>	Kierownicy placówek wychowawczych, pedagogów socjalni	8.369	2,4	5,02	-1,35	Brak danych
<b>871</b>	Nauczyciele akademicy	3.733	1,48	8	-1,35	Brak danych
<b>628</b>	Pozostali technicy	9.125	1,56	8,06	-1,34	Brak danych
<b>852</b>	Masażyści, rehabilitanci i zawody pokrewne	5.577	3,7	1,61	-1,33	Brak danych
<b>712</b>	Konduktorzy kolejowi i manewrowi dyżurni ruchu	3.208	2,7	5,24	-1,31	Brak danych
<b>753</b>	Biegli rewidenci, doradcy podatkowi	2.487	3,72	2,18	-1,31	Brak danych
<b>402</b>	Masarze, rzeźnicy-wędliniarze	937	3,2	3,88	-1,31	Brak danych
<b>872</b>	Nauczyciele gimnazjalni	1.032	4	2,15	-1,28	Brak danych
<b>304</b>	Optycy okularowy	751	3,22	5	-1,27	Brak danych
<b>291</b>	Ślusarze narzędziowi	1.001	3,93	3,15	-1,26	Brak danych
<b>303</b>	Technicy dentyści	1.429	3,9	3,41	-1,25	Brak danych
<b>863</b>	Doradcy zawodowi	1.189	3,49	5,38	-1,23	Brak danych
<b>855</b>	Asystenci dietetyczni i farmaceutyczno-techniczni	1.377	4,24	3,39	-1,22	Brak danych

<b>864</b>	Przedszkolanki, opiekunki do dzieci	15.458	4,16	3,73	-1,21	Poniżej przeciętny, lecz silnie wydłużający się czas obsadzenia wolnych stanowisk
<b>937</b>	Czyściciele maszyn i zbiorników oraz zawody pokrewne	1.427	2,13	10,33	-1,2	Brak danych
<b>856</b>	Koordynatorzy recepcji	12.383	4,04	5,49	-1,17	Brak danych
<b>283</b>	Mechanicy samolotowi	861	3,15	9,33	-1,13	Brak danych
<b>631</b>	Specjalistyczni fachowcy biologiczno-techniczni	829	4,6	5	-1,13	Brak danych
<b>135</b>	Specjaliści obróbki i uszlachetniania szkła	773	3,86	7,75	-1,11	Brak danych
<b>629</b>	Mistrzowie przemysłowi i zakładowi	3.367	3,74	8,73	-1,09	Brak danych
<b>838</b>	Artyści, sportowcy zawodowi, pomocnicze zawody artystyczne	1.713	4,46	6,67	-1,09	Brak danych

Źródło: Statystyki Federalnego Urzędu Pracy, kalkulacje LASA Brandenburg GmbH

W 2010 roku opublikowano wyniki wspólnej dla Berlina i Brandenburgii analizy poświęconej rozwojowi sytuacji w zakresie kadry fachowej w regionie do roku 2030<sup>5</sup>. Analiza ta potwierdza, iż zmiany demograficzne wpłyną na rozwój kadry fachowej. Jeżeli nie zostaną podjęte dalsze działania zapobiegawcze, to w 2015 roku brakować będzie fachowców do obsadzenia 273.000 miejsc pracy, w roku 2020 362.000, a w roku 2030 nawet do 460.000 miejsc pracy. Dane te uzmysławiają, że zapotrzebowanie na kadrę fachową w przyszłości znacznie się nasili. Równocześnie mamy do czynienia z pogłębiającymi się dysproporcjami na rynku kształcenia zawodowego i rynku pracy, takimi jak nieobsadzone miejsca nauki lub miejsca pracy wymagające posiadania szczególnych

kwalfikacji przy równoczesnym niezaspokojeniu poszukujących pracy i miejsc nauki. I tak w Brandenburgii w 2010 roku średniorocznie zarejestrowanych było 33.640 bezrobotnych w wieku do 30 lat, z tego prawie dwie trzecie z nich posiadało ukończone wykształcenie zawodowe. Odsetek przejęć młodych ludzi przez kształcące ich przedsiębiorstwa po zakończeniu nauki wyniósł w tym samym okresie w Brandenburgii 50%. Jest on nadal niski i ponadto plasuje się poniżej średniej liczby przejęć notowanej w Niemczech Wschodnich (53%), nawet po uwzględnieniu istniejącej w Brandenburgii w przeszłości dużej ilości pozazakładowych stosunków kształcenia oraz faktu kształcenia w zakładach większej ilości uczniów, niż wymagają tego ich potrzeby.

<sup>5</sup> Prognos 2010 Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg  
<http://www.masf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.215317.de?highlight=geminsame+Fachkr%C3%A4ftestudie>

Równocześnie mamy do czynienia z pogłębiającymi się dysproporcjami na rynku kształcenia zawodowego i rynku pracy, takimi jak nieobsadzone miejsca nauki lub miejsca pracy wymagające posiadania szczególnych kwalifikacji przy równoczesnym niezaspokojeniu poszukujących pracy i miejsc nauki. I tak w Brandenburgii w 2010 roku średniorocznie zarejestrowanych było 33.640 bezrobotnych w wieku do 30 lat, z tego prawie dwie trzecie z nich posiadało ukończone wykształcenie zawodowe. Odsetek przejść młodych ludzi przez kształcące ich przedsiębiorstwa po zakończeniu nauki wyniósł w tym samym okresie w Brandenburgii 50%<sup>6</sup>. Jest on nadal niski i ponadto plasuje się poniżej średniej liczby przejść notowanej w Niemczech Wschodnich (53%), nawet po uwzględnieniu istniejącej w Brandenburgii w przeszłości dużej ilości pozazakładowych stosunków kształcenia oraz faktu kształcenia w zakładach większej ilości uczniów, niż wymagają tego ich potrzeby.

Posiadająca rozdrobnioną strukturę przedsiębiorstw gospodarka Brandenburgii (w 96% zakładów w Brandenburgii zatrudnionych jest poniżej 50 osób) stoi przed dwoma wyzwaniami: z jednej strony w przyszłości liczyć się należy ze znacznym spadkiem ilości siły roboczej, a z drugiej zaś rosną wymagania odnośnie kwalifikacji pracowników<sup>7</sup>. W celu sprostania tym wyzwaniom muszą zostać zmobilizowane dodatkowe zasoby rynku pracy (aktywizacja osób starszych, kobiet i nieaktywnych zawodowo) oraz podjęte działania umożliwiające podwyższanie kwalifikacji zatrudnionych. W tym kontekście duże znaczenie ma odpowiednie kształcenie i doskonalenie zawodowe.

Jedynie 47% brandenburskich przedsiębiorstw oferuje możliwość doskonalenia zawodowego. To zbyt mało w stosunku do istniejących w tym zakresie potrzeb<sup>8</sup>. Instrumentem, który wspiera indywidualne, zawodowe potrzeby mieszkańców Brandenburgii jest Brandenburski Czek Edukacyjny (Bildungsscheck Brandenburg).

Dzięki niemu zatrudnieni mogą otrzymać dofinansowanie do kosztów uczestnictwa w kursach doskonalenia zawodowego w wysokości do 500 euro. Największym zainteresowaniem beneficjentów czeków cieszą się kursy nauki języków obcych od podstaw lub dla pogłębienia ich znajomości w celu polepszenia perspektyw rozwoju zawodowego. Najczęściej wybieranym językami są język angielski (87%), hiszpański (6%) oraz polski (z bądź co bądź 3%). Dziedzinę „zdrowie i medycyna” preferuje 21% osób zainteresowanych szkoleniami. Zdecydowanie największa część ankietowanych interesuje się kursami poświęconymi tematyce odżywiania i technologii środków spożywczych. Czeki edukacyjne wykorzystywane są również w celu pogłębienia wiedzy w obszarze ekonomiki przedsiębiorstw, handlu oraz na szkolenia dla kadry kierowniczej i z zarządzania. Często korzysta się z nich także w celu wzięcia udziału w szkoleniach z dziedziny dziennej opieki nad dziećmi, terapii oraz medycyny naturalnej.

W **województwie Lubuskim**, w drugim półroczu 2010 roku, odnotowano 20,6% zawodów deficytowych, natomiast liczba zawodów nadwyżkowych<sup>9</sup> wyniosła w tym okresie 1.106, co stanowiło blisko 75% ogólnej liczby zawodów odnotowanych w statystykach powiatowych urzędów pracy. Świadczy to o coraz większym niedostosowaniu kwalifikacji kadr do potrzeb rynku pracy.

6 15. Welle Betriebspanel Brandenburg

7 15. Welle Betriebspanel Brandenburg

8 Arbeitsmarktbericht 2010/2011, S. 35

9 Zawody, w których istnieje nadwyżka siły roboczej.



Wśród zawodów deficytowych odnotowano 148 zawodów, dla których wskaźnik intensywności deficytu zawodów jest maksymalny (ranking 30-tu zawodów o najwyższym wskaźniku – patrz

tabela nr 2), co oznacza, że w omawianym okresie sprawozdawczym na zarejestrowane wolne miejsca pracy nie znalazł się w danym zawodzie żaden bezrobotny.

**Tabela nr 2: Zestawienie zawodów deficytowych w Lubuskiem; stan na 2-gie półrocze 2010 r**

Określenie elementarnej grupy zawodów według „Klasyfikacji zawodów i specjalności“		Napływ bezrobotnych w II półroczu 2010 r	Stan na koniec 2010 r	Napływ ofert pracy w II półroczu 2010 r	Wskaźnik intensywności deficytu grupy zawodów
4227	Ankieterzy	0	1	22	MAX*
9411	Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food	0	0	14	MAX*
3437	Tancerze	0	1	5	MAX*
5312	Asystenci nauczycieli	0	0	4	MAX*
1311	Kierownicy produkcji w rolnictwie i leśnictwie	0	2	2	MAX*
3141	Technicy nauk biologicznych (z wyłączeniem nauk medycznych)	0	0	2	MAX*
9334	Układacze towarów na półkach	0	0	2	MAX*
2112	Meteorolodzy	0	0	1	MAX*
2513	Projektanci aplikacji sieciowych i multimediów	0	0	1	MAX*
2654	Producenci filmowi, reżyserzy i pokrewni	0	1	1	MAX*
3154	Kontrolerzy ruchu lotniczego i pokrewni	0	0	1	MAX*
3413	Pracownicy z zakresu działalności religijnej	0	0	1	MAX*
8122	Operatorzy urządzeń do obróbki powierzchniowej metali i nakładania powłok	0	0	1	MAX*
9623	Odczytujący liczniki i wybierający monety z automatów	0	1	1	MAX*
9213	Robotnicy pomocniczy przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	2	2	124	62,0
4414	Technicy archiwistów i pokrewni	2	2	22	11

Określenie elementarnej grupy zawodów według „Klasyfikacji zawodów i specjalności“		Napływ bezrobotnych w II półroczu 2010 r	Stan na koniec 2010 r	Napływ ofert pracy w II półroczu 2010 r	Wskaźnik intensywności deficytu grupy zawodów
3342	Sekretarze sądowi	2	2	20	10
3352	Urzędnicy do spraw podatków	1	2	10	10
8153	Operatorzy maszyn do szycia	2	2	18	9
9622	Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste	1	1	7	7
9211	Robotnicy pomocniczy przy pracach polowych	13	14	78	6
7514	Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych	6	9	28	4,67
6122	Hodowcy drobiu	2	2	9	4,5
2222	Pielęgniarki specjalistki	1	1	4	4
4132	Operatorzy wprowadzania danych	3	1	12	4
3332	Organizatorzy konferencji i imprez	2	2	7	3,5
9612	Sortowacze odpadów	3	6	10	3,33
3333	Pośrednicy pracy i zatrudnienia	5	2	16	3,2
2424	Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr	1	2	3	3
3356	Funkcjonariusze służby więziennej	1	4	3	3

\* - maksymalny wskaźnik intensywności deficytu grupy zawodów, co oznacza, że napływowi wolnych miejsc pracy nie towarzyszył napływ bezrobotnych.

W ramach badań prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny opublikowano dane dotyczące doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Wynika z nich, iż w województwie Lubuskim szkolenia/kursy doskonalenia zawodowego przeprowadziła co trzecia firma. Wśród przyczyn nieprzeprowadzenia kursów/szkoleń wymieniano głównie:

- obecne kwalifikacje i umiejętności zatrudnionych w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa (90,3% ogółu firm nieprowadzących szkoleń);
- przedsiębiorstwo prowadzi strategię kadrową, która ma na celu zatrudnianie osób o odpowiednim poziomie kwalifikacji (65,0%);
- koszt szkoleń był zbyt wysoki dla przedsiębiorstwa (20,7%)<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Ustawiczne szkolenie zawodowe w przedsiębiorstwach Urząd Statystyczny w Gdańsku, 2007. Badaniem objęto przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników.

Ze szkoleń skorzystało łącznie 13.600 pracowników. Warto wskazać, że im firma zatrudniała więcej pracowników, tym częściej prowadziła szkolenia. Same indywidualne inicjatywy przedsiębiorstw nie wystarczą jednak, aby dostosować kwalifikacje kadr do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców.

Dlatego też władze regionalne podejmują różnorodne działania w tym zakresie – począwszy od dofinansowania konkretnych szkoleń poprzez programy stypendialne dla najlepszych uczniów po budowanie rozwiązań systemowych, takich jak na przykład program Kuratora Oświaty stwarzający bazę do dostosowywania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Zarówno w Brandenburgii, jak i w Lubuskiem w celu identyfikacji zawodów deficytowych dokonuje się zestawień liczby osób bezrobotnych i wolnych miejsc pracy. Ponadto w Brandenburgii korzysta się ze wskaźników stopy bezrobocia dla poszczególnych zawodów i liczby bezrobotnych, a w Lubuskiem ze wskaźnika liczby bezrobotnych odnoszącego się do osób nie wykonujących pracy zarobkowej<sup>11</sup>. Tym samym w obu regionach u podstaw wyliczeń leży odmienne postrzeganie zawodów deficytowych. W obu regionach natomiast nie wszystkie wolne miejsca pracy są zgłaszane publicznym służbom zatrudnienia. W Lubuskiem przyjmuje się, iż szczególnie wolne miejsca pracy w zawodach wymagających posiadania wysokich kwalifikacji rzadko są zgłaszane publicznym służbom zatrudnienia. Wysoko wykwalifikowany personel poszukiwany jest przede wszystkim w oparciu o wyspecjalizowane agencje zatrudnienia, internet lub w oparciu o formułę bezpośrednich, osobistych kontaktów. W ramach podsumowania można stwierdzić, iż w Brandenburgii daje

się zauważyć znaczące niedobory w obszarze zawodów z branży ochrony zdrowia i opieki pielęgnacyjnej. Ponadto na liście zawodów deficytowych znajduje się kilka zawodów z obszaru nauk technicznych i administracji. W regionie Lubuskim nie odnotowano silnego nagromadzenia wolnych miejsc pracy w obszarze opieki zdrowotnej i pielęgnacyjnej. Nie zaobserwowano także ich akumulacji w obszarze zawodów MINT. Ponadto lista zawodów deficytowych w Lubuskiem zawiera bardzo szerokie spektrum zawodów. Świadczy to o występowaniu różnych problemów przy obsadzeniu miejsc pracy w zawodach deficytowych.

### **2.3 System szkolnictwa zawodowego i zachowania dotyczące wyboru zawodu**

W Brandenburgii tradycyjną formą nauki zawodu jest kształcenie zawodowe w systemie dualnym z uznawanym dyplomem. Kształcenie odbywa się w dwóch miejscach: w przedsiębiorstwie oraz w ponadzakładowym ośrodku kształcenia zawodowego w rzemiośle lub w rolnictwie, jako część kształcenia w przedsiębiorstwie oraz w centrum kształcenia zawodowego (Oberstufenzentrum)/w szkole zawodowej. System dualny oferuje solidną edukację w uznawanym zawodzie, którego wykonywanie wymaga posiadania określonego wykształcenia (anerkannter Ausbildungsberuf). Obecnie w kraju związkowym Brandenburgia kształcenie dualne odbywa się w około 270 zawodach. W przeszłości oferowano zbyt małą ilość miejsc dualnej nauki zawodu w zakładach, co doprowadziło do wykształcenia się uzupełniającej, finansowanej ze środków publicznych, pozazakładowej oferty edukacyjnej.

<sup>11</sup> Bezrobotni według koncepcji statusu zatrudnienia MOP to osoby poszukujące zatrudnienia w wymiarze co najmniej jednej godziny w tygodniu. Bezrobotni w rozumieniu statystyki rynku pracy SGB to osoby, które pragną podjąć zatrudnienie w wymiarze przekraczającym 15 godzin tygodniowo. Bliższe informacje: [www.destatis.de](http://www.destatis.de) -> Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung -> FAQ

Wraz ze spadającą liczbą absolwentów szkół w pewnych zawodach i regionach stale wzrasta natomiast liczba nieobsadzonych miejsc nauki zawodu w zakładach. Równocześnie jednak ilość młodych osób zainteresowanych kształceniem zawodowym (wraz z osobami z poprzednich roczników, uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych i młodzieżą napływową) pozostaje wyższa od ilości wszystkich oferowanych miejsc kształcenia zawodowego w zakładach.

Ten fakt świadczy o tym, iż zakładowy potencjał w zakresie kształcenia zawodowego nie został jeszcze wykorzystany. Jedynie co czwarte przedsiębiorstwo oferuje miejsca kształcenia<sup>12</sup>. Udział w oferowaniu miejsc kształcenia zależy nie tylko od wielkości zakładów (głównie duże przedsiębiorstwa oferują miejsca kształcenia), lecz jest także różny w poszczególnych branżach gospodarki.

Od czasu reformy systemu oświaty w 1999 roku w Lubuskim oraz w innych województwach wzrosła znacząco ilość szkół, których ukończenie daje maturę i prawo ubiegania się o przyjęcie na studia wyższe. Wskutek tego w latach 2000-2005 kształcenie zawodowe straciło na znaczeniu. Ten trend uległ odwróceniu w roku 2006 i obecnie znów więcej młodych ludzi wybiera ścieżkę kształcenia zawodowego. Aktualnie ma więc miejsce proces odbudowy systemu kształcenia zawodowego.

W Polsce kształcenie zawodowe odbywa się w następujących typach szkół: zasadniczych szkołach zawodowych, technikach, technikach uzupełniających i szkołach policealnych. Ukończenie tych szkół umożliwia uzyskanie świadectwa potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminu. W celu lepszego dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy i zwiększenia perspektywy

zatrudnienia absolwentów wprowadzono modułowe programy nauczania dla zawodów. Pozwalają one na tworzenie elastycznych, dostosowanych do oczekiwań pracodawców ofert nabywania kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

Wobec dużego ożywienia gospodarczego w Polsce, w tym również w województwie Lubuskim, pracodawcy zaczęli odczuwać brak dobrze przygotowanych robotników i techników do wykonywania określonych prac w różnych branżach. Wymienić tu należy między innymi drogownictwo, budownictwo mieszkaniowe, przemysłowe, przemysł lekki, rolnictwo oraz usługi dla ludności. Dlatego też jednym z priorytetowych zadań jednostek samorządu terytorialnego, (które są organami prowadzącymi szkoły) stało się dobre przygotowanie przyszłych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych do pracy i dopasowywanie szkolnictwa zawodowego do wymogów rynku pracy.

W województwie Lubuskim w roku szkolnym 2010/2011 kształcenie zawodowe odbywało się w 62 zespołach szkół zawodowych, 2 szkołach leśnych 2 szkołach artystycznych, 5 szkołach rolniczych, 2 szkołach kształcących w zawodach medycznych oraz 10 placówkach kształcenia ustawicznego i praktycznego.

W czteroletnim technikum kształcenie prowadzone było w 36 zawodach, w zasadniczej szkole zawodowej o trzyletnim okresie nauczania w 33 zawodach, a w zasadniczej szkole zawodowej o dwuletnim okresie nauczania w 11 zawodach. Łącznie w szkołach zawodowych kształciło się 38.833 uczniów, z tego 16.388 uczniów w czteroletnich technikach, 4840 w ZSZ o 3 letnim okresie nauczania i 1716 uczniów w ZSZ o 2 letnim okresie nauczania.

<sup>12</sup> MASF 2011: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der fünfzehnten Welle des Betriebspanels Brandenburg, s. 7.

Pomimo ograniczania liczby uczniów kształcących się w zawodzie technik ekonomista ilość osób chętnych do kształcenia się w tym zawodzie wzrasta. Biorąc pod uwagę potrzeby rynku pracy nie jest to zjawisko korzystne. Na przestrzeni lat niestety spadła liczba uczniów kształcących się w zawodzie technik mechanik o ok. 500 osób. Podobną tendencję spadkową, choć w mniejszym zakresie, można obserwować w przypadku kształcenia w zawodzie technik elektronik, technik handlowiec, technik agrobiznesu, technik drogownictwa, czy też technik technologii drewna.

Pozytywnie należy oceniać zwiększenie się zainteresowania takimi zawodami jak technik budownictwa, technik mechatronik, technik architektury krajobrazu, technik geodeta, technik logistyk, technik spedytor, czy też technik obsługi turystycznej. Wzrosła również liczba uczniów kształcących się w czteroletnim technikum dla młodzieży w zawodach technik pojazdów samochodowych i technik usług fryzjerskich, które stanowią rozszerzenie zawodów kształconych dotąd tylko na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej. Pojawił się również nowy zawód kształcony w czteroletnim technikum dla młodzieży, tj. technik geolog. Dużym powodzeniem cieszą się szkoły medyczne, kształcące na kierunkach: technik masażyści, technik farmaceutyczny, ratownik medyczny, opiekun medyczny, technik radiolog, higienistka i asystentka stomatologiczna oraz technik usług kosmetycznych.

W zasadniczej szkole zawodowej zawodem nadal dominującym jest mechanik pojazdów samochodowych. Niewielki spadek zainteresowania tym zawodem należy tłumaczyć wprowadzeniem zawodu pokrewnego na poziomie technikum (technik pojazdów samochodowych).

Dość znacznie wzrosła liczba młodocianych kształcących się w zawodzie technolog robot wykończeniowych w budownictwie i w nieco mniejszym stopniu w zawodzie monter mechatronik. Zawodami dominującymi w zasadniczej szkole zawodowej o dwuletnim okresie nauczania są nadal zawody sprzedawca oraz kucharz małej gastronomii.

W sierpniu 2011 roku Prezydent RP podpisał zmiany do ustawy o systemie oświaty, których zasadniczym celem jest zwiększenie skuteczności i efektywności systemu kształcenia zawodowego oraz zharmonizowania go z rynkiem pracy. Będzie to możliwe poprzez wdrożenie następujących rozwiązań:

1. zmodyfikowanie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z uwzględnieniem podziału zawodów na kwalifikacje oddzielnie potwierdzane w procesie kształcenia;
2. wdrożenie zmodernizowanej podstawy programowej kształcenia w zawodach;
3. dostosowanie struktury szkolnictwa do nowego modelu kształcenia zawodowego i ustawicznego, w tym:
  - a) ujednoczenie cyklu edukacyjnego w zasadniczej szkole zawodowej na rzecz kształcenia trzyletniego,
  - b) konsolidacja edukacji zawodowej i ustawicznej w centrach kształcenia zawodowego i ustawicznego,
  - c) umożliwienie osobom dorosłym nabywania kwalifikacji zawodowych w formach kursowych;
4. ujednoczenie systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe i otwarcie go na efekty uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego;
5. włączenie szkół prowadzących kształcenie zawodowe w systemie kształcenia ustawicznego.

Dzięki zmianie przepisów ułatwione będzie nie tylko uzyskiwanie wykształcenia zawodowego, ale także uzupełnianie kwalifikacji i zdobywanie nowego zawodu. Nowelizacja wprowadza zapisy o zdobywaniu konkretnych kwalifikacji wymaganych w zawodach. Egzaminy na poszczególne kwalifikacje nie będą przeprowadzane po zakończeniu nauki w szkole, lecz na różnych jej etapach. W przypadku egzaminu przeprowadzanego w zakresie jednej kwalifikacji uczeń będzie uzyskiwał świadectwo zdobycia tej kwalifikacji, a po zdaniu wszystkich kwalifikacji wymaganych w danym zawodzie otrzyma dyplom.

Znowelizowana ustawa umożliwia łączenie szkół zawodowych w centra kształcenia zawodowego i ustawicznego. Ponadto w systemie szkolnictwa przestaną istnieć licea uzupełniające, technika uzupełniająca oraz licea profilowane. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 września 2012 roku.

#### **2.4. Wpływ swobody przepływu pracowników na rynek pracy**

Nie ma danych statystycznych na temat migracji pomiędzy Brandenburgią i Lubuskim odnoszących się do pracowników przygranicznych. Na bazie danych o zatrudnieniu Federalnego Urzędu Pracy (Bundesagentur für Arbeit) oraz informacji Federalnego Urzędu ds. Migracji i Uchodźców (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) na temat liczby imigrantów możliwe jest jednakże dokonanie wstępnych szacunków, jaki wpływ miało wprowadzenie pełnej swobody przepływu pracowników po 1 maja 2011 roku na niemiecki i brandenburski rynek pracy. Omówione poniżej trendy mogą zasadniczo być transponowane na rynek pracy w regionie Brandenburgia/Lubuskie.

Federalny Urząd Pracy przyjmuje, iż wzrost liczby zatrudnionych z ośmiu nowych krajów członkowskich (EU-8) wynikał z wprowadzenia pełnej swobody przepływu pracowników wyniósł w maju porównaniu do kwietnia 2011 roku 24.000 osób w skali całych Niemiec. Z tego na Brandenburgię przypadł wzrost na poziomie 1.200 zatrudnionych z ośmiu nowych krajów członkowskich; w tym 400 osób objętych było obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, a 800 to zatrudnieni w niewielkim wymiarze, nie podlegający obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu (geringfügige Beschäftigungsverhältnisse).

Zebrane dane potwierdzają, iż imigranci przybywający do Niemiec osiedlają się głównie w zachodniej części kraju. Znaczącą rolę odgrywają przy tym z pewnością różnice płacach i wynagrodzeniach pomiędzy Niemcami Wschodnimi i Zachodnimi. Największy wzrost liczby zatrudnionych z ośmiu nowych krajów członkowskich (EU-8) w maju w porównaniu do kwietnia 2011 roku odnotowano w Bawarii (+ 4.700), w Nadrenii Północnej-Westfalii (+ 4.500) i w Dolnej Saksonii (+ 3.600).

Wzrost liczby zatrudnionych z krajów członkowskich EU-8 jest dużo wyższy od liczby imigrantów z tych krajów do Niemiec (10.235) oraz salda migracji w maju br. (8.027 osób). Przemawia to za tym, iż wzrost liczby zatrudnionych jedynie w niewielkim stopniu jest wynikiem imigracji. Większość tych osób zamieszkiwała już uprzednio w Niemczech, lecz nie była aktywna zawodowo, bądź też pracowała na własny rachunek lub należała do grupy pracowników przygranicznych.

Obywatele polscy stanowią największą grupę imigrantów (prawie 7000 osób w maju 2011 roku w skali kraju). Jednakże liczba imigrantów z Polski już przed otwarciem rynku pracy była najwyższa spośród krajów Europy Środkowej i Wschodniej. Nie ma aktualnych danych statystycznych na temat wielkości imigracji polskich obywateli do Brandenburgii. Niemniej jednak dane z lat 2009 i 2010 odnośnie cudzoziemców z krajów

członkowskich EU-8 objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym potwierdzają, iż także w Brandenburgii największą grupę zatrudnionych obcokrajowców stanowią Polacy. Obywatele polscy stanowią 77% osób zatrudnionych w Brandenburgii z krajów członkowskich EU-8, objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym na dzień 31.12.2010 (por. tabela nr 3).

**Tabela nr 3: Zatrudnieni objęci obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym w miejscu pracy dla wybranych obywatelstw**

<b>Brandenburgia</b>									
<b>Szereg czasowy, dane na sierpień 2011<sup>1)</sup></b>									
<b>Państwo</b>	30/6/2009			30/6/2010			31/12/2010		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Ogółem</b>	738.174	376.870	361.304	750.998	385.257	365.741	750.916	383.333	367.583
<b>w tym cudzoziemcy</b>	10.838	6.938	3.900	11.668	7.333	4.335	11.637	7.150	4.487
<b>127 Estonia</b>	18	5	13	16	5	11	13	3	10
<b>131 Słowenia</b>	25	10	15	19	10	9	19	11	8
<b>139 Łotwa</b>	23	5	18	26	9	17	33	12	21
<b>142 Litwa</b>	34	11	23	39	9	30	48	17	31
<b>152 Polska</b>	1.782	1.008	774	1.946	1.079	867	1.829	917	912
<b>155 Słowacja</b>	54	15	39	67	20	47	74	24	50
<b>164 Republika Czeska</b>	103	59	44	110	64	46	114	64	50
<b>165 Węgry</b>	222	173	49	260	200	60	245	188	57
Data utworzenia: 12.09.2011, Statistik-Service Ost, numer zlecenia 119973									
<sup>1)</sup> Dane odnośnie statystyki zatrudnienia mają przez okres trzech lat od określonego dnia charakter tymczasowy i mogą zostać zweryfikowane.									

Źródło: Statystyka Federalnego Urzędu Pracy, Statistik-Service-Ost

Po otwarciu rynku pracy od 1 maja 2011 roku brandenburskie urzędy pracy w regionie przygranicznym odnotowały wzrost liczby petentów z Polski zainteresowanych uzyskaniem informacji (por. tabela nr 4). Poszukujące pracy osoby z Polski dowiadujące się dotychczas o możliwości jej podjęcia w Brandenburgii to przeważnie osoby posiadające zatrudnienie. Zainteresowaniem cieszyły się przede wszystkim zawody z obszaru logistyki,

opieki nad osobami starszymi, branży budowlanej, sprzedaży oraz prac biurowych i pomocniczych, a także oferty pracy dla kierowników zawodowych. W wielu przypadkach przeszkodą uzyskania zatrudnienia na brandenburskim rynku pracy jest jednak brak znajomości języka. Według oceny urzędów pracy co najmniej 80% osób poszukujących pracy nie może się wykazać znajomością języka niemieckiego lub też posiada jego znajomość w niewielkim w stopniu.

**Tabela nr 4: Osoby z Polski zainteresowane uzyskaniem informacji (brandenburskie urzędy pracy w regionie przygranicznym)**

Urząd Pracy	Osoby z Polski zainteresowane uzyskaniem informacji
Cottbus	6–7 osób/tydzień
Frankfurt nad Odrą	ok. 30 osób/tydzień
Eberswalde	2–3 osoby/tydzień
Cała Brandenburgia	ok. 40 osób/tydzień

Źródło: *Regionaldirektion Berlin-Brandenburg*

W Polsce problematyka migracji zarobkowych jest trudna do zdiagnozowania, szczególnie po wstąpieniu do Unii Europejskiej w 2004 roku, kiedy to szereg państw otworzyło rynek pracy dla obywateli Polski. Dane, dotyczące obowiązku meldunkowego wskazują, że w województwie Lubuskim największa fala migracji za granicę odnotowana została w 2006 roku. Od tego czasu następuje stopniowe zmniejszanie się liczby osób wyjeżdżających za granicę. Wiele osób decyduje się wyłącznie na wyjazd czasowy.

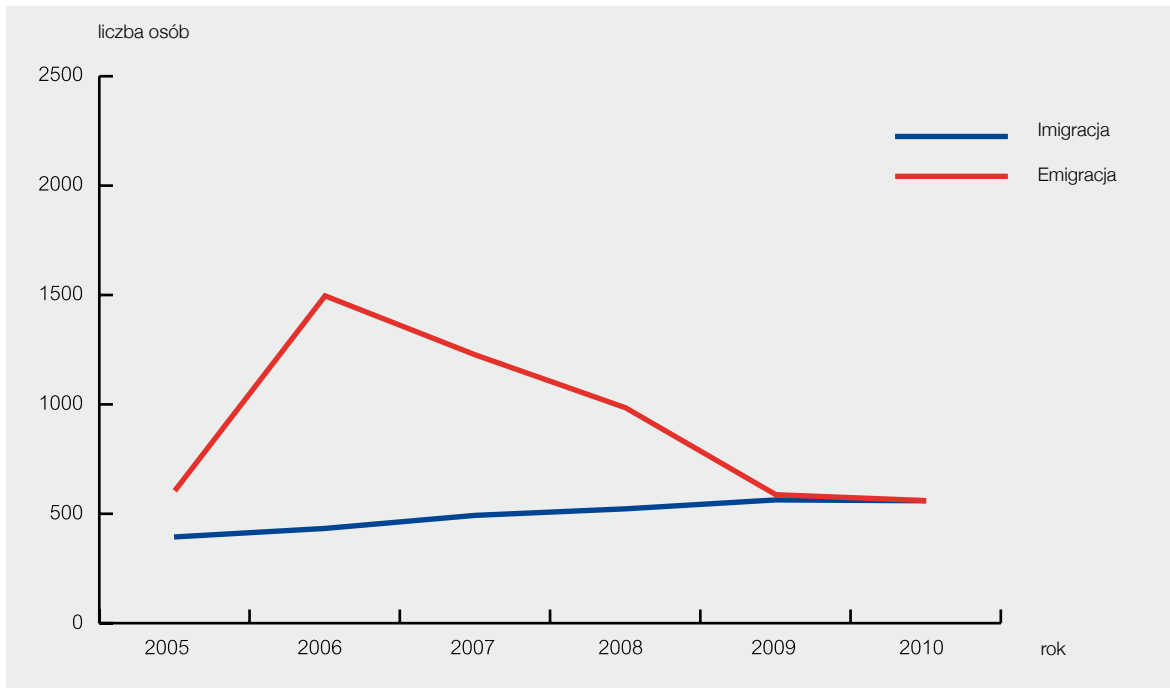
Według informacji lubuskich, powiatowych urzędów pracy zainteresowanie osób poszukujących pracy zatrudnieniem w Niemczech wyraźnie wzrosło po 1 maja 2011 roku. Najliczniej do urzędów pracy zgłaszały się osoby posiadające niskie lub zdezaktualizowane kwalifikacje z niską (lub żadną) znajomością języka niemieckiego. Osoby te interesowały się głównie

możliwościami wyjazdu do pracy za granicę, warunkami pracy i życia w Niemczech, ewentualnie konkretnymi ofertami pracy. Podjęcie pracy miało jednakże stosunkowo rzadko miejsce. Według oceny powiatowych urzędów pracy województwa lubuskiego otwarcie niemieckiego rynku pracy miało nieznaczny wpływ na sytuację na lokalnych rynkach pracy.

Dotychczasowy rozwój sytuacji nie potwierdza tym samym obaw odnośnie silnego odpływu polskiej kadry fachowej w połączeniu z dumpingiem płacowym oraz podobnymi niekorzystnymi zjawiskami, które po części formułowane były przed wprowadzeniem pełnej swobody przepływu pracowników. Wręcz przeciwnie: potwierdziły się prognozy zakładające niewielką skalę imigracji do Niemiec i do Brandenburgii po wprowadzeniu pełnej swobody przepływu pracowników.



### Migracje zagraniczne mieszkańców województwa lubuskiego w latach 2005–2010



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z GUS

## Aktywności towarzyszące otwarciu rynku pracy od 1 maja 2011

### 3 Przykłady współpracy pomiędzy Brandenburgią i Lubuskiego

Proces wprowadzenia swobody przepływu pracowników oraz związane z nim otwarcie rynku pracy od 1 maja 2011 roku aktywnie wspierany jest przez różnego rodzaju liczne działania, imprezy oraz projekty<sup>13</sup>. Za ich przykład w tym kontekście mogą posłużyć regularnie wspólnie organizowane w regionie przygranicznym imprezy o charakterze informacyjnym i doradczym. Na tych spotkaniach brandenburskie i lubuskie publiczne służby zatrudnienia w ramach partnerstwa przekazują pracownikom zainteresowanym podjęciem pracy w sąsiednim regionie informacje na temat szans jej uzyskania na rynku pracy, składek na ubezpieczenia społeczne oraz pokrewnych tematów.

W ramach transnarodowej dyrektywy kraj związkowy Brandenburgia wspiera projekty, które służą intensyfikacji wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy Brandenburgią i Lubuskim. Jeden z projektów poświęcony jest na przykład innowacyjnym inicjatywom z zakresu polityki pracy w obszarze produkcji metali. Projekt ukierunkowany jest na transnarodową wymianę wiedzy i doświadczeń odnośnie działań na rzecz utrzymania miejsc pracy oraz tworzenia miejsc pracy i polepszenia jej warunków („dobra praca“) w branżowych strukturach sieciowych przemysłu metalowego kraju związkowego Brandenburgia i Lubuskiego. Transnarodowa wymiana wiedzy i doświadczeń ma miejsce pomiędzy siecią GA-Netzwerk profil.metall – Netzwerk Stahl- und Metallverarbeitung w Brandenburgii oraz siecią Lubuski Klaster Metalowy. W tych strukturach sieciowych współpracuje ze sobą w sumie 120 przedsiębiorstw.

Inny transnarodowy projekt ma na celu analizę nowych możliwości zatrudnienia w regionach wiejskich poprzez lokalizację przedsiębiorstw, tworzenie nowych firm oraz podwyższanie kwalifikacji osób zatrudnionych uprzednio

przy produkcji rolnej. W ramach tego projektu współpracują ze sobą Niemiecko-Polskie Towarzystwo Rozwoju Gospodarki (Deutsch-Polnische Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft) oraz gmina Bogdaniec z regionu lubuskiego.

W ramach Interreg IV A kraj związkowy Brandenburgia wspiera kilka projektów poświęconych współpracy transgranicznej pomiędzy Brandenburgią i Lubuskim. Za przykład może posłużyć projekt „Language garden“, za pomocą którego wspiera się podwyższanie kwalifikacji nauczycieli przedszkola w formule transgranicznej. To wsparcie ma na celu późniejsze wprowadzenie nauki języków obcych dla małych dzieci w przedszkolach na terenie regionu.

Projekt „Transgraniczna kuchnia Gorzów Wielkopolski – Frankfurt nad Odrą“ nastawiony jest na polsko-niemiecką współpracę edukacyjną na rzecz wspólnej oferty usługowej w branży turystycznej. Projekt „EUROJOB VIADRINA“ ma na celu polepszenie perspektyw edukacyjnych i zawodowych oraz mobilności w Euroregionie Pro Europa Viadrina. Oba projekty wspierane są w ramach Interreg IV A.

Również projekt „Polsko-niemiecki asystent marketingu“ wspierany jest w ramach Interreg IV A. Projekt ten realizowany jest przez bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder) GmbH, organizację pracodawców z Zielonej Góry oraz Zakład Doskonalenia Zawodowego w Zielonej Górze. W ramach tego projektu 40 bezrobotnych absolwentów wyższych uczelni z regionu szkoli się na asystentów marketingu, co ma im pomóc w udanym prowadzeniu międzynarodowego biznesu w sąsiednim kraju.

W ramach projektu „Polsko-niemiecki campus edukacyjny“ na obszarze Euroregionu Pro Eu-

<sup>13</sup> Por. załącznik: Przegląd transgranicznych projektów i kooperacji Lubuskie/Brandenburgia od 2010r.

ropa Viadrina stworzono, w oparciu o placówki edukacyjne oraz lokalne przedsiębiorstwa, polsko – niemiecką sieć ekspertów, której zadaniem było wspólne opracowanie określonych planów nauczania, tak aby móc kształcić pracowników zgodnie z zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy. Ponadto opracowano koncepcję stworzenia „polsko-niemieckiego campusu edukacyjnego”, która uwzględnia specyfikę obu krajów oraz istniejące na terenie Euroregionu Pro Europa Viadrina kompetencje. Projekt ten również finansowany jest ze środków Interreg IV A.

Intensywna współpraca prowadzona jest także pomiędzy Niemieckim Zrzeszeniem Związków Zawodowych DGB Berlin-Brandenburg oraz polskimi związkami zawodowymi z regionu lubuskiego. Przed i po 1 maja 2011 roku z inicjatywy DGB Berlin-Brandenburg zorganizowano szereg imprez, które poświęcone były tematyce swobody przepływu pracowników. Wymienić tu należy sympozjum „Uczciwa mobilność i dobra praca albo dumping płacowy - co przyniesie 1 maja 2011?” oraz imprezę pod tytułem „Bilans dyrektywy usługowej i jej skutki dla pracowników”. Intensywna i strategiczna współpraca o charakterze transgranicznym realizowana jest przez polskie i niemieckie związki zawodowe za pośrednictwem Międzyregionalnej Rady Związków Zawodowych VIADRINA.

Zrzeszenie przedsiębiorców UVB utrzymuje intensywne kontakty z regionem Lubuskim, które m.in. skutkują realizacją licznych projektów. I tak na przykład w ramach projektu realizowanego przez bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder) tworzona jest transnarodowa sieć na rzecz strategicznego zapewnienia kadry fachowej w regionalnym centrum wzrostu – Frankfurcie nad Odrą/Eisenhüttenstadt we współpracy z przedstawicielami gospodarki, rynku pracy oraz placówek edukacyjnych z przygranicznego

obszaru gospodarczego w kraju związkowym Brandenburgia i w województwie Lubuskim. Projekt koncentruje się na istniejącym w regionie potencjale siły roboczej, podwyższaniu jego kwalifikacji i trwałym związaniu poprzez ofertę integracyjną. Rezultatem projektu będzie opracowanie strategii rozwoju na rzecz zapewnienia kadry fachowej, katalog szkoleń oraz pakiet działań podejmowanych w celu pozyskania i osiedlenia się kadry fachowej z branż metalowej, elektroniki i mikroelektroniki oraz energii słonecznej w regionalnym centrum wzrostu - Frankfurcie nad Odrą/Eisenhüttenstadt.

Jeden z punktów ciężkości współpracy pomiędzy Brandenburgią i Lubuskim leży w obszarze transgranicznego kształcenia.

Projekt „TRANS-TRONIK” realizowany przez partnerów projektu: bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder) GmbH i Zespół Szkół Technicznych im. M. Kopernika w Zielonej Górze jest projektem pilotażowym w dziedzinie transgranicznego kształcenia. Projekt ten jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej (Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego) w ramach programu współpracy transgranicznej między Polską (województwem Lubuskim) i Brandenburgią w latach 2007–2013. Jego celem jest:

- podwyższenie społecznych i interkulturowych kompetencji brandenburskiej i lubuskiej młodzieży poprzez wyjazdy na praktyki zawodowe do sąsiedniego kraju, naukę języka sąsiadów oraz międzykulturowe spotkania,
- rozwój transgranicznych modeli kształcenia dla praktyk zawodowych,
- stworzenie długofalowych kooperacji pomiędzy polskimi i niemieckimi placówkami edukacyjnymi.

Zagraniczna kadra fachowa może uzyskać wsparcie przy wyborze Brandenburgii jako miejsca do osiedlenia się dzięki dobrej polityce informacyjnej. W celu dostępu do informacji na temat uznawania zagranicznych kwalifikacji zawodowych, regulacji prawnych w tym zakresie, właściwych organów oraz wymaganych dokumentów i tym samym polepszenia dostępu do rynku pracy pracowników wykwalifikowanych Ministerstwo Pracy, Spraw Socjalnych, Kobiet i Rodziny kraju związkowego Brandenburgia (MASF) udostępniło w internecie informator odnośnie uznawalności zagranicznych kwalifikacji zawodowych i wykształcenia w Brandenburgii. Poradnik ten dostępny jest na portalu internetowym Pełnomocniczki ds. Integracji ([www.integrationsbeauftragte.brandenburg.de](http://www.integrationsbeauftragte.brandenburg.de)).

W celu uproszczenia aktualnie bardzo zmułnego procesu uznawania kwalifikacji planuje się dokonanie przeglądu ustaw krajowych i wysunięcie ewentualnych propozycji zmian po przyjęciu planowanej ustawy federalnej o uznawaniu zagranicznego wykształcenia.

Ponadto 1 października 2011 roku w kraju związkowym Brandenburgia podjęła pracę regionalna sieć „Integracja poprzez kwalifikację” (sieć IQ). Jest ona częścią federalnego programu wsparcia „Integracja poprzez kwalifikację - IQ”, finansowanego przez Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań oraz Federalny Urząd Pracy. Regionalna sieć w Brandenburgii ma za zadanie polepszenie integracji zawodowej migrantów i współpracuje ze wszystkimi ważnymi podmiotami na poziomie lokalnym. Są nimi przykładowo urzędy pracy, jobcenter i ośrodki doradztwa dla migrantów.

Sieć IQ Brandenburg będzie wspierać instytucje rynku pracy przy wdrażaniu ustawy o uznawaniu wykształcenia. Jako przygotowanie do tego w biurze Pełnomocniczki ds. Integracji został utworzony centralny punkt doradztwa. Osoby, które uzyskały kwalifikacje zawodowe za granicą mogą się z nim kontaktować osobiście, telefonicznie lub korespondencyjnie w celu uzyskania porady lub ewentualnej pomocy w trakcie procesu ich uznawania.

Swoboda przepływu pracowników w Unii Europejskiej stwarza warunki dla mobilności pracowników. Ta mobilność oznacza imigrację, która nie ogranicza się jedynie do rynku pracy. Imigranci funkcjonują we wszystkich obszarach życia społeczeństwa i często zabierają ze sobą członków swoich rodzin. Integracja ze społeczeństwem może udać się tylko wtedy, kiedy wszystkie obszary życia się na nich otworzą. Imigracja implikuje przemiany społeczne, które wymagają nastawienia się na wielokulturowość i wypracowanie w społeczeństwie kultury otwartości i akceptacji. W Brandenburgii powołano rzecznika do spraw mieszkańców pochodzących z Polski. Funkcję tę sprawuje Pełnomocniczka ds. Integracji kraju związkowego, w której biurze można się bezpośrednio kontaktować z mówiącymi po polsku pracownikami.

Projekt XENOS „Vorteil Vielfalt – Zukunft für Brandenburg” odnotował w latach 2009–2011 pierwsze sukcesy na polu interkulturowego otwarcia sektora administracji publicznej. W ramach tego projektu biuro Pełnomocniczki ds. Integracji kraju związkowego Brandenburgia przeprowadzało działania mające na celu wzmocnienie kultury otwartości. Portal

internetowy [www.vielfalt-brandenburg.de](http://www.vielfalt-brandenburg.de) informuje o tym, w jaki sposób można atrakcyjnie kształtować różnorodność w miejscu pracy. Projekt dostarczał informacje oraz świadczył bezpośrednie wsparcie w formie konkretnych przedsięwzięć. Na przykład we Frankfurcie nad Odrą przeprowadzono kilkunastodniowe treningi interkulturowe dla pracowników magistratu z urzędu ds. cudzoziemców, urzędu stanu cywilnego, punktu serwisowego dla mieszkańców, punktu rejestracji i ewidencji pojazdów oraz tamtejszych uczniów zawodów.

Uzupełnieniem dla działań w ramach projektu „Vorteil Vielfalt – Zukunft für Brandenburg“, skierowanych do mieszkańców Brandenburgii, przedsiębiorstw i administracji było wydanie przez RAA Brandenburg informatora dla imigrantów w formie broszury, która była współfinansowana przez Pełnomocniczkę ds. Integracji. W tym kompaktowym informatorze dla imigrantów zebrano podstawowe informacje na temat życia w Brandenburgii, np. przyjazdu do Brandenburgii, szkół i edukacji, pieniędzy i finansów. W krótkiej i przejrzystej formie zawarto w nim informacje praktyczne, mające stanowić pomoc i wsparcie.

**Województwo lubuskie** intensywnie przygotowało się do momentu otwarcia rynku pracy. Przeprowadzono szeroko zakrojoną kampanię informacyjną. Przykładem może być konferencja, która odbyła się 21 marca 2011 roku w Zielonej Górze z udziałem przedstawicieli strony niemieckiej. Ponadto zorganizowano wiele spotkań informacyjnych dla osób poszukujących pracy i pracodawców, w tym 12 kwietnia 2011 roku w Zielonej Górze, 16 maja 2011 roku w Gorzowie Wielkopolskim oraz 21 maja 2011 roku w Żaganiu. Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze wydał poradnik, w którym szeroko omówiono warunki pracy i życia w Niemczech oraz kwestie różnic międzykulturowych. Poradnik cieszy się znacznym powodzeniem<sup>14</sup>.

Po otwarciu rynku pracy coraz większe znaczenie zyskuje działalność utworzonej w 2004 roku w województwie lubuskim sieci EURES – Europejskich Służb Zatrudnienia. Specjalnie przeszkoleni pracownicy (doradcy i asystenci EURES) udzielają informacji na temat warunków pracy i życia w Niemczech oraz pośredniczą w przekazywaniu ofert. W regularnych odstępach organizowane są spotkania informacyjne i rekrutacyjne dla osób poszukujących pracy i pracodawców z województwa lubuskiego.

---

<sup>14</sup> Poradnik dostępny jest na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy – [www.wup.zgora.pl](http://www.wup.zgora.pl). Na stronie tej opisano również najważniejsze wydarzenia związane z otwarciem niemieckiego rynku pracy.

---

## 4 Wnioski końcowe/rekomendacje działań

Brandenburgia i Lubuskie stoją przed podobnymi wyzwaniami związanymi z rynkiem pracy, szczególnie w obliczu zmian formuły pracy wskutek globalizacji i zmian demograficznych oraz konieczności zapewnienia kadry fachowej. Szanse powstałe dzięki wprowadzeniu pełnej swobody przepływu pracowników muszą zostać wykorzystane w celu dalszej rozbudowy wspólnego rynku pracy. Nie chodzi tu o werbowanie zatrudnionej gdzie indziej kadry fachowej, lecz o uatrakcyjnienie całego transgranicznego rynku pracy w regionie dla kadry fachowej i uczniów zawodów z obu krajów.

W tym duchu kooperacja pomiędzy krajem związkowym Brandenburgia i województwem Lubuskim powinna być podtrzymywana. Grupa robocza będzie kontynuować swoją pracę i dwa razy do roku obraduje w celu przedyskutowania wspólnych tematów o charakterze priorytetowym. Spotkania odbywają się na zmianę w Poczdamie i w Zielonej Górze.

Grupa robocza rekomenduje kontynuację współpracy w przyszłości w następujących obszarach:

- dalsze działania na rzecz informowania pracodawców i pracowników o możliwościach transgranicznego zatrudniania,
- pogłębianie wymiany informacji odnośnie sytuacji na rynku pracy:
  - bieżąca wymiana danych statystycznych na temat rynku pracy w Brandenburgii i w Lubuskiem (aktualizacja danych w oparciu o ustalone wskaźniki, ew. analiza poszerzenia zestawu wskaźników) w ramach współpracy pomiędzy urzędami statystycznymi,

- kontynuacja wspólnej analizy rynku pracy z uwzględnieniem skutków swobody przepływu pracowników i rekomendacji działań we współpracy z administracją i urzędami statystycznymi,
- intensyfikacja współpracy doradców zawodowych poprzez stworzenie wspólnej, stałej platformy dla wymiany informacji i doświadczeń w dziedzinie doradztwa zawodowego urzędów pracy,
- wymiana informacji i doświadczeń odnośnie dobrych praktyk (good practice) w obszarze kształcenia zawodowego,
- wymiana informacji odnośnie uznawalności uzyskanych za granicą kwalifikacji, w szczególności kwalifikacji zawodowych oraz wspomagających działań z zakresu doradztwa i podwyższania kwalifikacji,
- przygotowanie się do nowego okresu programowania EFS (wymiana informacji pomiędzy urzędami, wypracowanie rekomendacji dla strategii współpracy transnarodowej z uwzględnieniem aspektu organizacji transgranicznego rynku pracy)

Zgodnie z aktualnymi informacjami na temat unijnych funduszy strukturalnych w okresie wsparcia 2014-2020 przewiduje się ułatwienia dla dotacji wykraczających poza obszar programowy. W dalszym ciągu możliwa będzie realizacja projektów transnarodowych. W obu przypadkach konieczne jest uzgodnienie merytorycznych punktów ciężkości i sposobu postępowania odnośnie przyszłych transgranicznych dotacji.

# Załącznik

## Zestawienie projektów transgranicznych i kooperacji pomiędzy Brandenburgią i województwem Lubuskim od 2010 roku

Organizator i miejsce realizacji projektu	Forma projektu	Krótki opis	Biorący udział partnerzy	Okres realizacji projektu
Internationaler Bund Frankfurt nad Odrą	Projekt InterReg „OderBar“	Podwyższanie kwalifikacji polskich i niemieckich bezrobotnych w dziedzinie gastronomii	Internationaler Bund Frankfurt/Oder Arbeitsagentur Eberwalde	zakończony
Regionaldirektion Berlin-Brandenburg - Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze	Partnerstwo	Szkolenia i wymiana pracowników oraz wymiana kadry kierowniczej, wspólne imprezy informacyjne i doradztwo, wspólne przygotowania targów	Regionaldirektion Berlin-Brandenburg WUP w Zielonej Górze	w trakcie realizacji
Powiatowy Urząd Pracy w Międzyrzeczu – Arbeitsagentur Frankfurt (Oder)	Partnerstwo	Szkolenia i wymiana pracowników oraz wymiana kadry kierowniczej, wspólne imprezy informacyjne i doradztwo, wspólne przygotowania i organizacja targów, giełdy pracy; regularne dyżury doradców w ramach EURES-T	PUP w Międzyrzeczu – Arbeitsagentur Frankfurt/Oder	w trakcie realizacji
Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach – Agentur für Arbeit Frankfurt (Oder)	Partnerstwo	Szkolenia i wymiana pracowników oraz wymiana kadry kierowniczej, wspólne imprezy informacyjne i doradztwo, wspólne przygotowania i organizacja targów (Chance Oderregion, Vocatium), giełdy pracy, szkolenia dla kandydatów, polsko-niemieckie biuro doradcze dla osób z Polski poszukujących pracy	PUP w Słubicach – Arbeitsagentur Frankfurt/Oder, izby przemysłowo-handlowe, izby rzemieślnicze, placówki oświatowe z regionu, szkoły wyższe i szkoły zawodowe, organizacja pracodawców Berlina i Brandenburgii	w trakcie realizacji
Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie- Agentur für Arbeit Frankfurt/O.	Współpraca i wymiana doświadczeń/ Dostosowanie placówek edukacyjnych do wymogów rynku pracy	Wspólne imprezy informacyjne dla bezrobotnych, szkolenia i kursy dla pracowników, dyżury doradców w ramach EURES-T	Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie/Agentur für Arbeit we Frankfurcie nad Odrą, Szkoła Zawodowa w Sulęcinie i Oberstufenzentrum Wilhelm Leibnitz w Eisenhüttenstadt	2011–2013
Agentur für Arbeit Eberswalde WUP Zielona Góra Filiale Gorzów Wielkopolski	Imprezy z okazji ustanowienia pełnej swobody przepływu pracowników w dniu 09.05.2011r.	Kulturalny program ramowy, imprezy informacyjne, referaty, doradztwo	Agentur für Arbeit Eberswalde – WUP w Zielonej Górze, Filia w Gorzowie Wielkopolskim, Izba Przemysłowo-Handlowa Ostbrandenburg, Izby Rzemieślnicze we Frankfurcie nad Odrą i w Cottbus, Deutscher Gewerkschaftsbund, Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeit, Deutsche Rentenversicherung, kasy chorych, organy skarbowe i inne podmioty	9.5.2011

Agentur für Arbeit Cottbus – Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu	Imprezy z okazji ustanowienia pełnej swobody przepływu pracowników w dniu 09.05.2011r.	Kulturalny program ramowy, imprezy informacyjne, referaty, doradztwo	Agentur für Arbeit Cottbus – PUP w Żaganiu, Izba Przemysłowo-Handlowa Ostbrandenburg, Izby Rzemieśnicze we Frankfurcie nad Odrą i w Cottbus, Deutscher Gewerkschaftsbund, Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeit, Deutsche Rentenversicherung, kasy chorych, organy skarbowe i inne podmioty	9.5.2011
Agentur für Arbeit Frankfurt (Oder) – Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach	Imprezy z okazji ustanowienia pełnej swobody przepływu pracowników w dniu 10.05.2011r.	Kulturalny program ramowy, imprezy informacyjne, referaty, doradztwo	PUP w Słubicach – Agentur für Arbeit Frankfurt/Oder, Miasto Frankfurt, Izba Przemysłowo-Handlowa Ostbrandenburg, Izby Rzemieśnicze we Frankfurcie nad Odrą i w Cottbus, Deutscher Gewerkschaftsbund, Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeit, Deutsche Rentenversicherung, kasy chorych, organy skarbowe i inne podmioty	9.5.2011
Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze – Agentur für Arbeit Eberswalde, Agentur für Arbeit Frankfurt (Oder)	Impreza z okazji ustanowienia pełnej swobody przepływu pracowników	Konferencja	WUP w Zielonej Górze, Agentur für Arbeit Eberswalde, Agentur für Arbeit Frankfurt/Oder, Izba Przemysłowo-Handlowa Ostbrandenburg, Izby Rzemieśnicze we Frankfurcie nad Odrą i w Cottbus, Deutscher Gewerkschaftsbund, Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeit, Deutsche Rentenversicherung, kasy chorych, organy skarbowe i inne podmioty	12.4.2011
Agentur für Arbeit Frankfurt (Oder) – WUP w Zielonej Górze	Dodatkowe imprezy z okazji ustanowienia pełnej swobody przepływu pracowników	Imprezy informacyjne dla absolwentów polskich zasadniczych szkół zawodowych i techników na temat szkolenia zawodowego w Niemczech oraz dyplomów i świadectw kwalifikacji zawodowych - dla polskich uczestników grup roboczych		II 2011, IV 2011
bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder) GmbH	TRANS-TRONIK	Udział w praktykach zawodowych w sąsiednim kraju, promowanie kompetencji społecznych i interkulturowych, opracowanie transgranicznych modeli kształcenia dla praktyk, nawiązanie długofalowej kooperacji	Miasto Zielona Góra & Zespół Szkół Technicznych im. Mikołaja Kopernika w Zielonej Górze	1.6.2009 – 30.4.2012



bbw Bildungs- zentrum Frankfurt (Oder) GmbH	Polsko-niemiecki campus edukacyjny		Polsko-Niemiecka Fun- dacja Kształcenia Kadr Gospodarki & Zakład Doskonalenia Zawodowego w Zielonej Górze	1.7.2010 – 31.7.2011
bbw Bildungs- zentrum Frankfurt (Oder) GmbH	Projekt w ramach Small Project Fund Konferencja i publikacja na temat swobody przepływu pracowników: Szanse regionu Odry w aspekcie swobody przepływu pracow- ników i swobody świadczenia usług		Polsko-Niemiecka Fun- dacja Kształcenia Kadr Gospodarki	1.10.2010 – 28.2.2011
bbw Bil- dungszentrum Frankfurt (Oder) GmbH	Polsko-niemiecki asystent marketingu	Transgraniczny projekt w zakre- sie zdobywania przez absol- wentów wyższych uczelni kwa- lifikacji asystenta marketingu podczas 16-miesięcznego za- trudnienia w przedsiębiorstwach	Organizacja pracodawców z Zielonej Góry, Zakład Doskonalenia Zawodowe- go w Zielonej Górze	2011–2014
bbw Bildungs- zentrum Frankfurt (Oder) GmbH	Transnarodowa sieć Inicjatywa na rzecz kadry fachowej		Polscy partnerzy z terenu woj. lubuskiego: Gorzowska inicjatywa „Lu- buski klaster metalowy” Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, urzędy pracy w Słubicach i w Gorzowie Wlkp. Miasto Słubice, Miasto Gorzów Wlkp., ośrodki kształceniowe w Zielonej Górze i w Gorzo- wie Wlkp	1.10.2010 – 30.6.2012
bbw Bil- dungszentrum Frankfurt (Oder) GmbH	Pozyskanie polskich uczniów dla nauki w ramach dualnego systemu edukacji zawodowej we Frankfurcie nad Odrą		Polskie gimnazja z terenu województwa lubuskiego, miasto Słubice i powiat słubicki	w trakcie realizacji
Miasto Gorzów Wielkopolski	Transgraniczna kuchnia Gorzów Wielkopolski – Frankfurt nad Odrą	Polsko-niemiecka współpraca w dziedzinie edukacji na rzecz stworzenia wspólnej oferty usługowej w branży turystycznej	Zespół Szkół Gastrono- micznych im. Febronii Gajewskiej-Karamać, Berufsförderwerk e.V. des Bauindustrieverbandes Berlin-Brandenburg e.V.; Überbetriebliches Ausbildungszentrum (ÜAZ) Frankfurt/Oder-Wriezen	2010–2011
Deutsche Angestellten Akademie GmbH Frank- furt (Oder)	Language Garden	Opracowanie i praktyczna wery- fikacja transgranicznych kursów podwyższania kwalifikacji dla wychowawców w celu wpro- wadzenia nauki języków obcych dla małych dzieci w przedszko- lach na terenie regionu	Uniwersytet Zielonogórski	2009–2011

<b>Organizator i miejsce realizacji projektu</b>	<b>Forma projektu</b>	<b>Krótki opis</b>	<b>Biorący udział partnerzy</b>	<b>Okres realizacji projektu</b>
IHK Projektgesellschaft mbH	EUROJOB VIADRINA	Polepszenie perspektyw edukacyjnych i zawodowych oraz mobilności w Euroregionie Pro Europa Viadrina, Polsko-Niemiecki Portal Edukacyjny	Wojewodzki Zakład Doskonalenia Zawodowego w Gorzowie Wlkp	2011–2014
IHK Projektgesellschaft mbH	Azubi-Mobil / Program Leonardo da Vinci	Wspieranie i przeprowadzanie indywidualnych praktyk zagranicznych na terenie Europy dla uczniów zawodów, wypracowywanie kompetencji interkulturowych		2008–2014
IHK Projektgesellschaft mbH/ Industrie- und Handelskammer Cottbus	Praktyki zawodowe jako szansa na przyszłość – nauka bez granic	Poznanie praktyk zakładowych stosowanych w niemieckich przedsiębiorstwach	Miasto Zielona Góra i szkoły wchodzące w skład ZSEiS (Zespołu Szkół Elektronicznych i Samochodowych) oraz ZST (Zespołu Szkół Ekonomicznych)	2007–2013
IHK Projektgesellschaft mbH	Kształcenie zawodowe –transgraniczne, innowacyjne i ukierunkowane na przyszłość/Program JOBSTARTER Federalnego Ministerstwa Edukacji i Badań Naukowych (BMBF)	Stworzenie i obsadzenie dodatkowych miejsc kształcenia w przedsiębiorstwach z terenu regionu poprzez wzmożony marketing edukacyjny oraz wypracowanie zespolonych i dodatkowych kwalifikacji w celu podwyższenia jakości i atrakcyjności kształcenia		2010–2012
Internationaler Bund e.V. Brandenburg	Polsko-niemieckie kursy szkoleniowe dla baristów oraz barmanów i barmanek	Podwyższanie kwalifikacji i szkolenie uczestników w celu zniwelowania różnic w poziomie wykształcenia na transgranicznym rynku pracy w obszarze gastronomii	Agentur für Arbeit Frankfurt/Oder i Job Center; Powiatowy Urząd Pracy w Stubicach	Zakończony 2010
DGB, Okręg Berlin-Brandenburgia	Impreza	„Faire Mobilität und gute Arbeit oder Lohndumping – was bringt der 1. Mai 2011?“  „Uczciwa mobilność i dobra praca albo dumping płacowy – co przyniesie 1 maja 2011?“	Członkowie MRZZ Viadrina, Agentur für Arbeit Eberswalde, Agentur für Arbeit Frankfurt/Oder, Industrie – und Handelskammer Ostbrandenburg, Handwerkskammer Frankfurt (Oder) i Cottbus, KOWA, Deutsche Rentenversicherung, kasy chorych, organy skarbowe, przedstawiciele związków zawodowych (niem./pol.) i inne podmioty	15 kwietnia 2011

DGB, Okręg Berlin-Brandenburgia	Impreza	Konferencja delegatów MRZZ Viadrina „Gute Arbeit und faire Mobilität in einem Europa des Sozialen Fortschritts“ „Dobra praca i uczciwa mobilność w Europie postępu społecznego“	Członkowie MRZZ Viadrina, delegaci związkowi (niem./pol.), goście (instytucje oraz organizacje regionalne i transgraniczne)	16 kwietnia 2011
DGB, Okręg Berlin-Brandenburgia	Impreza	Analiza europejskiej dyrektywy usługowej i jej wpływu na pracowników	Przedstawiciele związków zawodowych z Brandenburgii i Lubuskiego, członkowie rad zakładowych, przedstawiciele świata polityki, pojedyncze punkty kontaktowe i inne podmioty	17 maja 2011
DGB, Okręg Berlin-Brandenburgia	Impreza	Trójstronne warsztaty „Gute Arbeit und Faire Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ „Dobra praca i uczciwa mobilność pracowników“	Członkowie MRZZ Viadrina, członkowie MRZZ Łąba-Nysa, Fundacja im. Friedricha Eberta, goście (instytucje oraz organizacje regionalne z krajów związkowych Brandenburgia i Saksonia oraz graniczących z nimi regionów z Polski i Czech) i inne podmioty	9 listopada 2011
DGB, Okręg Berlin-Brandenburgia	Partnerstwo	MRZZ Viadrina	Polskie i niemieckie związki zawodowe z terenu Brandenburgii i Lubuskiego	w trakcie realizacji
Niemiecko-Polskie Towarzystwo Rozwoju Gospodarki Sp. z o.o. (DePoWi)	Nowe miejsca pracy na terenach wiejskich (NEBAL)	Na bazie analizy oraz porównania rozwoju regionów biorących udział w transnarodowym projekcie EFS z Brandenburgii, Polski/Lubuskiego, Austrii, Rumunii i Bułgarii w drodze współpracy międzynarodowej i wymiany doświadczeń opracowywane są nowe możliwości zatrudnienia, wymieniane dobre praktyki (best practice) oraz wypracowywane rekomendacje działań	Polska: gmina Bogdaniec/Lubuskie Rumunia: gmina Vama Bulgariei: gmina Lyaskovets Austria: miasto Neusiedel am See Niemcy: BIC Frankfurt (Oder), Amt Scharmützel-see, Brandenburg 21 e.V.	1.11.2009–31.12.2011
IMU-Institut Berlin gmbH	TINA (transnarodowy transfer wiedzy i doświadczeń w zakresie innowacyjnej polityki rynku pracy w branży metalowej)	W oparciu o transnarodowy dialog partnerzy przygotowują inicjatywę na rzecz kadry fachowej, opracowują program akcji w zakresie polityki rynku pracy dla branży metalowej oraz kampanię „Dobra praca” i transnarodowe formy nauki i pracy (np. coroczna letnia szkoła w regionalnym centrum wzrostu – Frankfurcie nad Odrą)	Polska: Sieć „Lubuski Klaster Metalowy”, NSZZ Solidarność - Region Gorzowski Austria: Zentrum für Soziale Innovation	1.10.2009–30.6.2012

Organizator i miejsce realizacji projektu	Forma projektu	Krótki opis	Biorący udział partnerzy	Okres realizacji projektu
bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder) GmbH	Wspieranie międzynarodowej edukacji w zawodach branży metalowej i elektronicznej na przykładzie regionu przygranicznego Ostbrandenburg- Polska Zachodnia INT Lernen	Projekt ma na celu polepszenie transgranicznej współpracy w dziedzinie podstawowego kształcenia zawodowego. Jakość kształcenia w regionie Lubuskim i w Brandenburgii Wschodniej ma ulec poprawie, co stanowić będzie kolejny krok na drodze stworzenia międzynarodowego rynku kształcenia.	Polska: - miasto Gorzów Wlkp. -Zespół Szkół Elektrycznych w Gorzowie Wlkp. -Zespół Szkół Mechanicznych w Gorzowie Wlkp. -Lubuski Klaster Metalowy z Gorzowa Wlkp. -Kuratorium Oświaty we Wrocławiu Niemcy: -OSZ Konrad Wachsmann we Frankfurcie nad Odrą -IHK Ostbrandenburg we Frankfurcie nad Odrą	1.1.2012–31.12.2013
Powiat Sulęciński	Program Operacyjny Współpracy Transgranicznej Polska-Brandenburgia 2007 – 2013	Polepszenie poziomu kształcenia zawodowego po obu stronach granicy – modernizacja szkół	Zespół Szkół Licealnych i Zawodowych im. Unii Europejskiej w Sulęcinie – Oberstufenzentrum Gottfried Wilhelm Leibnitz w Eisenhüttenstadt	w trakcie realizacji
Współpraca szkół Petershagen  Współpraca polskich i niemieckich szkół – praktyczne nauczanie	Polsko-niemiecka współpraca w dziedzinie gospodarki, praktyczne nauczanie; pogłębione nauczanie praktyczne w połączeniu z informatyką w ramach wymiany uczniów wyższych klas; network for teaching entrepreneurship	888 uczestników projektu; nawiązanie współpracy z 10 przedsiębiorstwami z Brandenburgii i z Lubuskiego; powiązanie z innymi polsko-niemieckimi projektami z dziedziny gospodarki, realizowanymi w Brandenburgii i w Lubuskiem; polepszenie poziomu znajomości języków obcych oraz kompetencji interkulturowych wszystkich uczestników projektu		2011–2014

# Spis wykresów i tabel

## Grafika

Diagram nr 1	Ludność 2010	10
Diagram nr 2	Współczynnik aktywności zawodowej 2010	11
Diagram nr 3	Ludność 2010	12
Diagram nr 4	Wskaźnik zatrudnienia 2010	25

## Konspekty

Tabela nr 1	Zawody deficytowe w oparciu o kryterium niedoboru na rynku pracy w Brandenburgii	13–15
Tabela nr 2	Zestawienie zawodów deficytowych w Lubuskiem; stan na 2-gie półrocze 2010 r.	17–18
Tabela nr 3	Zatrudnieni objęci obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym w miejscu pracy dla wybranych obywatelstw	23
Tabela nr 4	Osoby z Polski zainteresowane uzyskaniem informacji (brandenburskie urzędy pracy w regionie przygranicznym)	24

## Załącznik

	Zestawienie projektów transgranicznych i kooperacji pomiędzy Brandenburgią i województwem Lubuskim od 2010 roku	31–36
--	---	-------

**Notatki**

**Notatki**



## Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft

Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Frauen und Familie des Landes Brandenburg

Öffentlichkeitsarbeit  
Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam  
[www.masf.brandenburg.de](http://www.masf.brandenburg.de)

[www.esf.brandenburg.de](http://www.esf.brandenburg.de)

Layout/sklad: Schweiger Design Potsdam  
Tłumaczenie i lektorat polskiej wersji językowej: Krzysztof Iwanowski  
Lektorat niemieckiej wersji językowej: Monique Blau  
Druk: Brandenburgische Universitätsdruckerei und  
Verlagsgesellschaft Potsdam mbH  
Nakład: 600 egzemplarzy  
Luty 2012



Niniejsza publikacja współfinansowana jest przez Ministerstwo Pracy,  
Spraw Socjalnych, Kobiet i Rodziny ze środków Europejskiego Funduszu  
Społecznego oraz kraju związkowego Brandenburgia