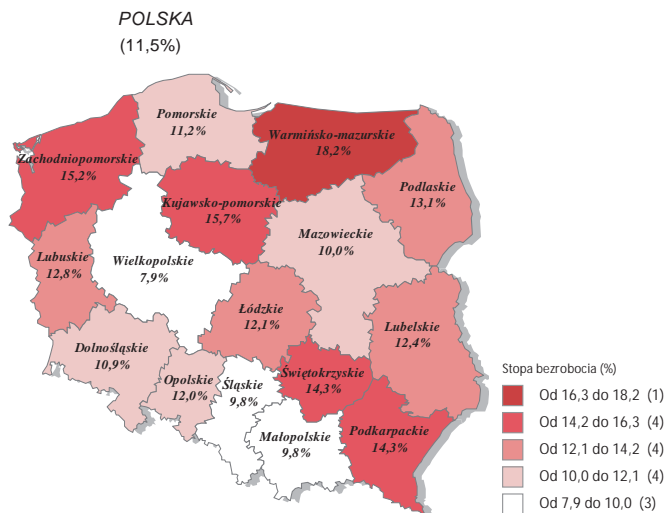


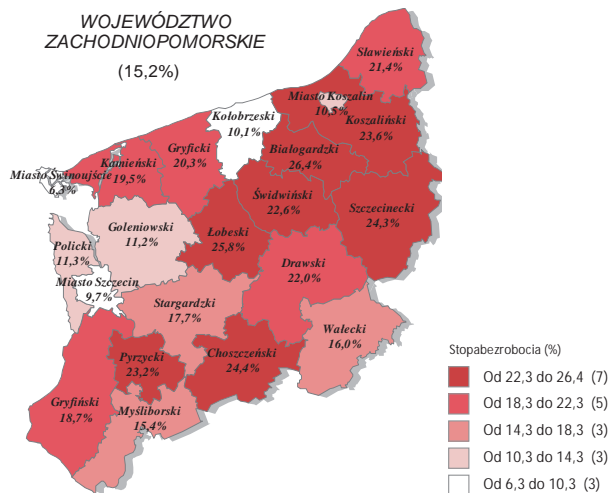
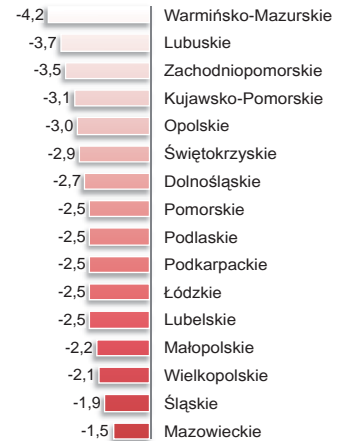
KALEJDOSKOP

ZACHODNIOPOMORSKIEGO RYNKU PRACY

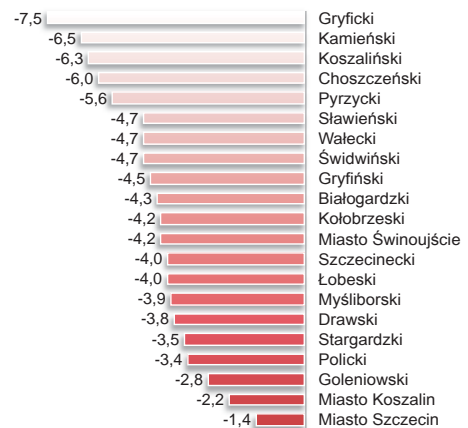
STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO



zmiana stopy bezrobocia w okresie
styczeń 2014 r. – wrzesień 2014 r.



zmiana stopy bezrobocia w okresie
styczeń 2014 r. – wrzesień 2014 r.



Zachodniopomorskie fakty

	Lipiec 2013 r.	Lipiec 2014 r.
Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na koniec miesiąca	103 283	91 131
Stopa bezrobocia	16,9%	15,2%
Oferty pracy zgłoszone w ciągu miesiąca	4 202	5 425
Oferty pracy w końcu miesiąca	2 889	4 512
Liczba bezrobotnych na 1 ofertę pracy (w końcu miesiąca)	36	20
Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw	165,8 tys.	165,1 tys.
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw	3 445,52 zł	3 588,53 zł
Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w końcu miesiąca	219 465	220 075

Źródło: opracowano na podstawie danych MPiPS i danych GUS dn. 18.11.2014 r.

KWALIFIKACJE EFEKTEM PROCESU KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

Unia Europejska podjęła się niezwykle istotnego zadania wiążącego systemy edukacyjne krajów członkowskich, które ma na celu zrozumienie zdobytych kwalifikacji w różnych państwach europejskich, a także promocję mobilności obywateli pomiędzy krajami wspólnoty oraz ułatwianie im uczenia się przez całe życie.

KWALIFIKACJE TO:

zestaw efektów uczenia się, zgodnych z ustalonymi standardami, których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną instytucję

Zmiany na rynku pracy, rozwój technologiczny, procesy modernizacyjne, integracja europejska, procesy demograficzne sprawiają, że każdy w ciągu życia będzie musiał stawiać czoła nowym wyzwaniom. To stwarza konieczność uczenia się przez całe życie, rozwijania i uaktualniania posiadanych umiejętności, uzupełniania wiedzy, a przede wszystkim nabywania nowych kompetencji.

By zaspokoić nowoczesne oczekiwania i potrzeby, aby zdobyte kwalifikacje były zgodne z potrzebami rynku pracy, powstała koncepcja Europejskich Ram Kwalifikacji (ERK). Wszystkie kraje europejskie dobrowolnie przystępują do wdrożenia krajowych ram kwalifikacji. Dzięki temu ERK będą spójnym punktem odniesienia dla systemów krajowych, pozwolą na zintegrowanie efektów uczenia się gdziekolwiek ma ono miejsce. Docelowo wszystkie kwalifikacje nadawane w Europie (poświadczane przez dyplomy, świadectwa, certyfikaty, upoważnienia) będą zawierały odniesienie do poziomu krajowych ram kwalifikacji, a za ich pośrednictwem do ERK.

KWALIFIKACJE można uzyskać na trzy sposoby

- ↓
Drogą formalną
(od szkoły podstawowej
po doktorat)
- ↓
Drogą pozaformalną
(na kursach, warsztatach,
szkoleniach)
- ↓
Drogą nieformalną
(w pracy, korzystając
z internetu itp.)

Najistotniejsze jest to, co człowiek wie, potrafi i do czego czuje się zobowiązany w sprawach zawodowych, a nie to, czego i jak długo uczono go w szkole lub na studiach. Zatem istotnym elementem są tutaj efekty uczenia się, jakie osiągamy przez całe życie, czyli jaką dysponujemy wiedzą, umiejętnościami oraz kompetencjami.

Obecnie trudno określić, jakie kompetencje kryją się za dyplomem lub certyfikatem, dlatego pracodawcy ciężko ocenić, czy kandydat na pracownika będzie odpowiednim dla firmy, tj. spełniał wymagania kwalifikacyjne na poszukiwane stanowisko. Nowy system kwalifikacji ułatwi potwierdzenie kompetencji zdobytych poza szkołą. Potwierdzeniem wymagań danego poziomu będzie pozytywnie zdany egzamin – będzie oznaczał nabycie kwalifikacji, nie będzie natomiast miało znaczenia, w jaki sposób uzyskano wymagane kompetencje.

Obecny system zdobywania i potwierdzania kompetencji nie zawsze zachęca do samodzielnego uczenia się, osobistego rozwoju oraz świadomego planowania kariery zawodowej. Nie istnieje jeden spójny model zdobywania i potwierdzania kompetencji. Kwalifikacje nadawane są na podstawie odrębnych przepisów i przez różne instytucje: szkoły, okręgowe komisje egzaminacyjne, uczelnie, korporacje zawodowe, rzemiosło. Zasady i procedury wydawania świadectw, dyplomów, certyfikatów różnią się między sobą. Dla pracodawcy dyplom inżyniera, pielęgniarki czy informatyka nie jest dowodem na to, co dana osoba naprawdę umie i jak potrafi posiadaną wiedzę wykorzystywać. Ponadto, na rynku pracy jest wielu pracowników, którzy posiadają umiejętności zawodowe, ale nie potrafią ich dobrze udokumentować, bo zdobyli je na różnego rodzaju kursach, szkoleniach, w drodze e-learningu lub w pracy.

Taka sytuacja utrudnia pracodawcom zatrudnianie specjalistów, których potrzebują. W Polsce obszar szkoleń zawodowych nie jest dobrze dostosowany do zmieniających się potrzeb rynku pracy, co nie zachęca do inwestowania w pracowników, ponieważ skuteczność i poziom merytoryczny szkoleń nie podlegają żadnej weryfikacji. Pracodawcy, którym dziś trudno ocenić kompetencje pracownika, nie mają pewności, na jakie szkolenia go skierować i jakie to im przyniesie korzyści. Konieczne jest stworzenie nowego systemu kwalifikacji, który pozwoli porównywać kompetencje, zapewni ich jakość oraz wiarygodność, a przede wszystkim dostosuje je do potrzeb rynku pracy. Fundamentalnym elementem takiego systemu jest Polska Rama Kwalifikacji, która odnosić się będzie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji w zakresie m.in. uznawalności uzyskanych kwalifikacji. Zastanawiając się nad wyborem kierunku kształcenia i możliwościami wykonywania zawodu, warto poznać definicje i terminologię związaną z pracą zawodową. Z niektórymi terminami spotykamy się na co dzień z innymi mamy rzadko do czynienia i na dodatek są różnie postrzegane. Instytut Badań Edukacyjnych (instytucja opracowująca obecnie system PRK), wyróżnia następujące definicje zawodu, w zależności od obszaru naukowego:

PEDAGODZY definiują zawód z pozycji kwalifikacji zawodowych, które są potrzebne jednostce do jego wykonywania. Jest to wykonywanie zespołowo czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności.

PSYCHOLODZY analizują zawód z punktu widzenia cech osobowościowych, które z jednej strony są konieczne do wykonywania danego zawodu, a z drugiej są ukształtowane przez wykonywany zawód. Jest to osobowość zawodowa.

SOCJOLOGI rozpatrują zawód jako czynności, które dają jednostce określoną pozycję społeczno-zawodową w strukturze społecznej. Zawód pozwala prowadzić określony styl życia, daje styczność z określonym środowiskiem społecznym, w którym jednostka przebywa oraz prestiż i uznanie społeczne.

EKONOMIŚCI rozpatrują zawód z pozycji zabezpieczenia materialnego – wynagrodzenia, jakie jednostka powinna uzyskać, wykonując pracę w określonym zawodzie.

W polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności – KZiS (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania. Dz.U. 2014 poz. 760), **definicja zawodu brzmi:**

ZAWÓD to zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło dochodów.

ZAWÓD WYKONYWANY jest to zespół czynności lub prac, których wykonywanie stanowi główne źródło utrzymania danej jednostki i ewentualnie jej rodziny. Zawód wykonywany jest zawodem gospodarczym to znaczy występującym na danym rynku pracy nie zawsze sklasyfikowanym w KZiS, ponieważ pracodawcy sami tworzą nazewnictwo funkcjonującym zawodom.

ZAWÓD WYUCZONY to zespół wiadomości i umiejętności nabytych w toku przygotowania zawodowego i warunkujących wykonywanie zawodu. Zawód wyuczony jest określony w świadectwach i dyplomach lub innych dokumentach potwierdzających nabyte kwalifikacje.

SPECJALNOŚĆ jest pojęciem węższym od zawodu – jest wynikiem podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki zawodowej. W wyniku podziału pracy każdy zawód różni się wykonywanymi zadaniami, na które składają się poszczególne czynności zawodowe.

ZADANIE to celowe, zawodowo zorientowane działanie pracownika, przy zastosowaniu określonych metod, procedur i technik, które pozwalają zakończyć daną jednostkę pracy. Zadanie wynika z pełnionych funkcji i obowiązków i składa się z poszczególnych czynności. Zadanie wymaga oddziaływania pracownika min. na innych ludzi, wyposażenie, zwierzęta, informacje, idee, dane, wydarzenia i warunki.

Polski rynek pracy charakteryzuje się dużą nieprzewidywalnością. Wobec powyższego, przy wyborze zawodu niezwykle istotne jest śledzenie dokonujących się zmian. Staranny proces wyboru kierunku kształcenia winien stanowić rzetelny proces. Jednocześnie należy pamiętać, aby w trakcie drogi zawodowej zawsze znaleźć czas na udoskonalenie posiadanych już umiejętności, uczestnicząc w procesie kształcenia ustawicznego.

Należy również zwrócić uwagę, że żaden zdobyty dyplom nie zagwarantuje znalezienia pracy. Szybkie i dynamiczne zmiany na rynku pracy wymuszają śledzenie trendów oraz zmian. Wobec powyższego, należy mieć świadomość tego, że kompetencje jakie posiadamy oraz jakie jesteśmy w stanie zdobyć w trakcie nauki, są najważniejsze dla naszej kariery zawodowej.

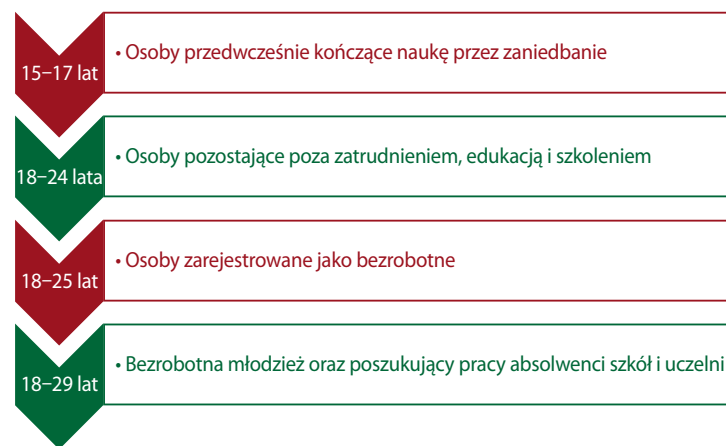
GWARANCJE DLA MŁODZIEŻY

W obliczu coraz wyższego poziomu bezrobocia ludzi młodych w Europie, na szczelbu Unii Europejskiej w grudniu 2012 r. Komisja Europejska podjęła działania mające na celu wsparcie młodych w podejmowaniu zatrudnienia. W związku z powyższym opracowany został *Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży (Youth Employment Package)*, którego częścią jest inicjatywa ustanowienia **Gwarancji dla młodzieży (Youth Guarantee)**, czyli skierowany do państw członkowskich UE postulat zapewnienia młodym ludziom w wieku do 25 lat – którzy nie mają zatrudnienia, nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu – dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy.

Odpowiadając na zalecenia Rady Komisji Europejskiej w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży w kwietniu br. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wraz z Ministerstwem Infrastruktury i Rozwoju opracowało **Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce**.

Adresatami Gwarancji dla młodzieży (GdM) w Polsce, będą osoby w wieku od 15 do 25 roku życia, w tym zwłaszcza z tzw. grupy NEET (not in Employment, Education or Training – młodzieży, która nie ma zatrudnienia, nie uczy się oraz nie doksztalca się), a także bezrobotna młodzież oraz poszukujący pracy absolwenci szkół i uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego w wieku 18–29 lat – w zakresie wsparcia przedsiębiorczości osób młodych.

Cztery obszary działania Gwarancji dla młodzieży



Opracowanie i wprowadzenie w życie systemu Gwarancji dla młodzieży wymaga ścisłej współpracy pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi stronami: władzami publicznymi, służbami zatrudnienia, podmiotami świadczącymi usługi poradnictwa zawodowego, instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi, służbami wsparcia dla młodzieży, przedsiębiorcami, pracodawcami itp. Dlatego też, uwzględniono potrzebę zaangażowania w działanie następujących beneficjentów:

- › Powiatowe Urzędy Pracy,
- › Ochotnicze Hufce Pracy,
- › Bank Gospodarstwa Krajowego,
- › partnerzy społeczno-gospodarczy,
- › organizacje pozarządowe,
- › niepubliczne agencje zatrudnienia.

Zgodnie z ustawą z dnia 14 marca 2014 r. zmieniającą ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2014 poz. 598) instrumentami wsparcia młodych w wejściu na rynek pracy oferowanymi przez Powiatowe Urzędy Pracy będą:

- ▶ szkolenia, w tym wskazane bezpośrednio przez osoby bezrobotne,
- ▶ staże do 6 lub 12* miesięcy (* w przypadku absolwentów studiów),
- ▶ przygotowanie zawodowe dorosłych,
- ▶ dofinansowanie kosztów egzaminów i kosztów uzyskania licencji,
- ▶ pożyczki szkoleniowe,
- ▶ stypendia na kontynuowanie nauki,
- ▶ dotacje na podejmowanie własnej działalności gospodarczej,
- ▶ bony szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe, na zasiedlenie,
- ▶ szerszy zakres wykorzystania usług Akademickich Biur Karier,
- ▶ monitorowanie karier zawodowych absolwentów szkół wyższych.

Instrumenty wsparcia oferowane przez Ochotnicze Hufce Pracy:

- ▶ diagnoza wiedzy, umiejętności i potencjału uczestników,
- ▶ szkolenia językowe, komputerowe, kurs prawa jazdy kat. B,
- ▶ szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy oraz wykorzystywania do tego niezbędnych narzędzi,
- ▶ kursy zawodowe oraz przedsiębiorczości,
- ▶ poradnictwo zawodowe, psychologiczne,
- ▶ staże zawodowe u pracodawców.

Formą służącą ich włączeniu będą konkursy na projekty w zakresie aktywizacji osób młodych, które będą organizowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej na poziomie krajowym oraz Wojewódzkie Urzędy Pracy w regionach.

Pożyczki udzielane za pośrednictwem Banku Gospodarstwa Krajowego:

- ▶ na założenie własnej działalności gospodarczej:
 - › do 20-krotności przeciętnego wynagrodzenia, (aktualnie ok. 74 tys. zł),
 - › preferencyjne oprocentowanie, (aktualnie 0,56% w skali roku),
 - › długi okres spłaty – do 7 lat,
 - › roczna karencja w spłacie pożyczki (kapitału).
- ▶ na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego:
 - › do 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia (obecnie ok. 22 tys. zł),
 - › miesięczne spłaty pożyczki,
 - › udzielana po pierwszym roku działalności podjętej przez pożyczkobiorcę,
 - › możliwość umorzenia części pożyczki jeśli utworzone stanowisko utrzymano minimum rok, a raty były spłacane terminowo.

Finansowanie Gwarancji dla młodzieży w Polsce realizowane będzie ze środków Funduszu Pracy – ok. 1,5 mld zł rocznie, środków budżetowych OHP – ok. 75 mln zł. rocznie, a także środków pochodzących z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) – ok. 1,7 mld EUR.

W odpowiedzi na powyższe założenia, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie rozpoczął działania zmierzające do poprawy sytuacji młodych do 24 r.ż bez pracy oraz zwiększenia przedsiębiorczości osób młodych do 29 r.ż. bez pracy, z wykorzystaniem instrumentów zwrotnych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój PO WER na lata 2014–2020, Priorytet Inwestycyjny 8.6.

Zgodnie z przyjętymi założeniami do współpracy zaproszono instytucje rynku pracy, organizacje działające na rzecz młodzieży a także partnerów społeczno-gospodarczych. Wynikiem spotkań rozpowszechniających inicjatywę Gwarancji dla młodzieży oraz przedstawienia modelu współpracy lokalnej na rzecz rozwoju kompetencji młodzieży było nawiązanie Porozumienia Partnerskiego w celu realizacji **Zachodniopomorskich Gwarancji dla młodzieży**. Do porozumienia partnerskiego przystąpiły między innymi: Urząd

Marszałkowski, Powiatowe Urzędy Pracy z województwa zachodniopomorskiego, Zachodniopomorska Wojewódzka Komenda Ochotniczego Hufca Pracy, Akademickie Biuro Karier Uniwersytetu Szczecińskiego oraz Akademii Sztuki, Kuratorium Oświaty.

Uroczyste podpisanie porozumienia partnerskiego odbyło się w dniu 21 października br. Podczas Debaty Roku pn. „Bez pracy, czy bez chęci do pracy!”, której współorganizatorem był Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie.

W dniach 20–24 października w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Karier „Jak zaprzyjaźnić się z rynkiem pracy?”, zorganizowanego przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Szczecinie oraz CLIPKZ Filia w Koszalinie, odbył się cykl spotkań z młodzieżą szkół gimnazjalnych oraz ponadgimnazjalnych, podczas których przedstawiono założenia Gdm.

Wsparcie partnerstw i realizacji przez nie działań na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy widoczne będzie także podczas najbliższych, zaplanowanych pod koniec listopada i początku grudnia spotkań z młodzieżą. Celem naszych spotkań będzie poznanie oczekiwań co do form wsparcia ludzi młodych w związku z wejściem na rynek pracy. Terminy spotkań z młodzieżą dostępne są na stronie www.wup.pl w zakładce Fundusze Europejskie / Inicjatywa Gwarancji dla młodzieży. Chętnych do udziału w spotkaniach serdecznie zapraszamy!

Pierwszym etapem kończącym proces przygotowywania pracy nad realizacją Zachodniopomorskich Gwarancji dla młodzieży będzie wypracowanie kryteriów i założeń do organizacji konkursów w nowej perspektywie finansowej 2014–2020, zmierzające do poprawy sytuacji młodych ludzi na rynku pracy.

PRACA ZA GRANICĄ W KONTEKŚCIE USŁUG AGENCJI ZATRUDNIENIA

Podejmowanie pracy za granicą za pośrednictwem agencji zatrudnienia jest możliwe w ramach świadczonych przez nie usług:

- ▶ pośrednictwa pracy,
- ▶ pracy tymczasowej.

Podstawowa różnica pomiędzy tymi rodzajami usług polega na tym, że przy pośrednictwie pracy – agencja jedynie doprowadza do zawarcia umowy pomiędzy kandydatem do pracy, a pracodawcą, a w przypadku pracy tymczasowej – agencja zawiera z kandydatem umowę o pracę (ewentualnie, umowę cywilnoprawną), następnie „użycza” takiego pracownika pracodawcy–użytkownikowi (np. za granicą). Pamiętać trzeba jednak, że ta sama agencja może świadczyć zarówno usługi pośrednictwa pracy jak i pracy tymczasowej. Dlatego ważne jest, by wiedzieć, która z tych sytuacji ma miejsce w konkretnym przypadku.

▲ Pośrednictwo pracy

Korzystając z usługi pośrednictwa pracy świadczonych przez agencję działającą w Polsce, kontakt z agencją zatrudnienia zazwyczaj kończy się w momencie podpisania umowy z pracodawcą. To pracodawca bierze na siebie obowiązki związane m.in. z wypłatą wynagrodzenia, odprowadzeniem zaliczek na podatek dochodowy, czy płaceniem składek na ubezpieczenia społeczne, jeśli są wymagane. Pracodawca jest zobowiązany poinformować pracownika, o obowiązkach wynikających z przepisów prawa funkcjonujących w danym kraju. Jeśli pośrednik kieruje pracownika do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego, musi podpisać umowę z osobą kierowaną do pracy za granicę oraz z pracodawcą zagranicznym. Przy czym pamiętać należy, że umowa kierowania do pracy za granicę, jaką podpisuje kandydat do pracy z agencją pośrednictwa pracy to nie jest jeszcze umowa o pracę, choć znajdują się w niej warunki na jakich będzie wykonywana. Umowę na podstawie, której wykonywana będzie praca podpisuje się z pracodawcą zagranicznym.

▲ Praca tymczasowa

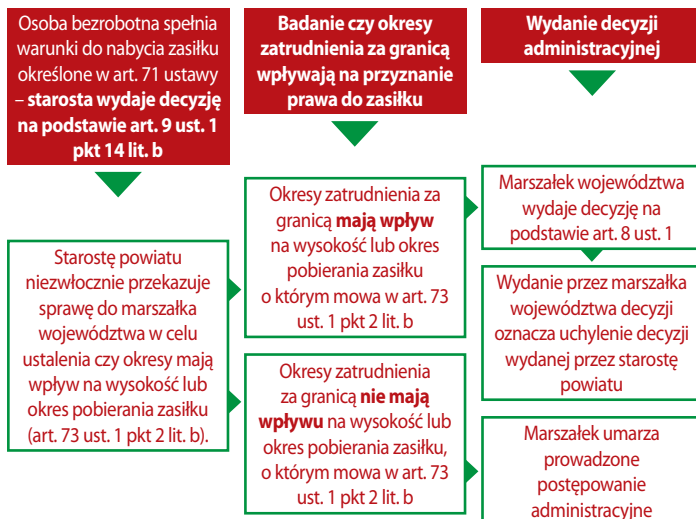
W przypadku gdy agencja działająca w Polsce świadczy usługę pracy tymczasowej, to umowę o pracę (bądź umowę cywilnoprawną) podpisuje się bezpośrednio z tą agencją i to ona wypłaca wynagrodzenie, odprowadza należne składki i zaliczki na podatek. Pracę świadczy się jednak na rzecz pracodawcy–użytkownika i pod jego kierownictwem. On też musi zapewnić zgodne z prawem warunki pracy. Pod względem formalnym jest to użyczenie przez agencję pracy tymczasowej pracownika tymczasowego pracodawcy–użytkownikowi. Przy czym trzeba pamiętać, że ogłoszone oferty pracy do wykonywania pracy tymczasowej, muszą być wyraźnie oznaczone jako „**oferty pracy tymczasowej**”.

Zgodnie z prawem UE, w przypadku „użyczenia” pracownika tymczasowego przez agencję zatrudnienia pracodawcy–użytkownikowi z innego państwa członkowskiego UE, mamy do czynienia z delegowaniem w ramach transgranicznego świadczenia usług. Pracodawca zobowiązany jest wypłacać pracownikowi wynagrodzenie w wysokości równej co najmniej najniższemu wynagrodzeniu obowiązującemu w państwie wykonywania pracy. Ponadto, wszystkie inne warunki pracy takie jak: czas pracy, przerwy, urlopy, dodatki urlopowe itd. regulowane są przepisami prawa obowiązującymi w tym kraju. Natomiast pracownik w okresie 24 miesięcy podlega polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych. Potwierdzeniem zgłoszenia do tego systemu jest formularz A1, wydawany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

PODWYŻSZENIE ZASIŁKU DLA BEZROBOTNYCH NA ZASADACH KOORDYNACJI SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Zmiany dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społeczne wprowadzone nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 27 maja 2014 r. ułatwiły obywatelom załatwianie spraw dotyczących zasiłków dla bezrobotnych po pracy za granicą, a także uprościły procedury ich rozpatrywania w urzędach.

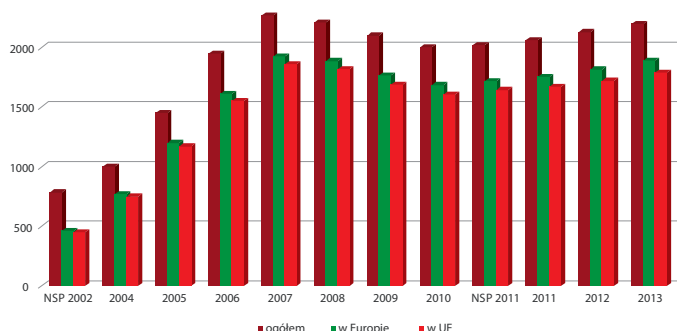
Wprowadzenie art. 9d do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w efekcie umożliwiło jak najszybsze przyznanie prawa do zasiłku tym bezrobotnym, których okres przepracowany w Polsce jest wystarczający do jego nabycia, natomiast okres pracy za granicą może mieć wpływ na wysokość lub okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Sytuacja ta dotyczy jedynie tych osób, które były ubezpieczone z tytułu zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek w państwach członkowskich **Unii Europejskiej, Norwegii, Islandii, Lichtensteinie oraz Szwajcarii**, czyli odnosi się wyłącznie do tzw. „koordynacji unijnej”.



KONFERENCJA „PERSPEKTYWY ZATRUDNIENIA NA NIEMIECKIM RYNKU PRACY”

W dniu 20 listopada 2014 roku w Policach odbyła się, zorganizowana przez miejscowy powiatowy urząd pracy, polsko-niemiecka konferencja „Perspektywy zatrudnienia na niemieckim rynku pracy”. Konferencja miała na celu z jednej strony zapoznanie jej uczestników z ogólną problematyką zagranicznych migracji zarobkowych Polaków, natomiast z drugiej miała dostarczyć informacji związanych ze specyfiką niemieckiego rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień formalno-prawnych.

Szacunkowa liczba emigrantów z Polski na pobyt czasowy w latach 2002–2013 (na koniec poszczególnych lat) – w tys.



Źródło: Opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie raportu *Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004–2013*, GUS, 2014

Pierwsze wystąpienie pt. „Zagraniczne migracje zarobkowe” zostało zaprezentowane przez przedstawiciela Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy. Uczestnicy konferencji mieli okazję zapoznać się z najnowszymi danymi dotyczącymi strumienia zagranicznych migracji zarobkowych z Polski, historią polskich migracji, a także z ich społecznymi konsekwencjami. Kolejne wystąpienie dotyczyło skierowanego do polskiej młodzieży programu stypendialnego „Cleveres Köpfchen” („Główka pracuje”). Oferta stypendialna w ramach programu jest kierowana przede wszystkim do absolwentów gimnazjów, liceów, a także do osób poniżej 27 roku życia, które nie posiadają tytułu zawodowego. Program opiera się na tzw. dualnym systemie kształcenia, w którym dominującą rolę w przygotowaniu zawodowym ucznia odgrywa przedsiębiorca, który odpowiedzialny jest za obszar praktycznej nauki zawodu w procesie kształcenia. Kolejne wystąpienie dotyczyło problematyki związanej z przygotowaniem niezbędnych dokumentów w przypadku starania się o pracę u niemieckich pracodawców. Przedstawicielka niemieckiego urzędu pracy w Pasewalku zwróciła uwagę zarówno na formalne wymogi dotyczące dokumentów, jak i na najczęściej popełniane przez aplikujących błędy. Z kolei przedstawiciel niemieckiej firmy Piening Personal GmbH, przybliżył uczestnikom konferencji specyfikę reprezentowanej przez niego firmy, uwarunkowania związane z pracą w Niemczech oraz przedstawił ofertę współpracy dla polskich pracowników. Niemiecka firma działa w zakresie pracy tymczasowej, pośrednictwa pracy, a także w obszarze outsourcingu i outplacementu. Kolejne wystąpienie dotyczyło problematyki aktywności obywateli polskich na niemieckim rynku pracy w aspekcie formalno-prawnym. Przedstawiciel Zachodniopomorskiego Stowarzyszenia Rozwoju Gospodarczego przybliżył uczestnikom obowiązujące w Niemczech regulacje związane z podejmowaniem pracy, rozpoczynaniem działalności gospodarczej oraz świadczeniem usług transgranicznych.

Po wystąpieniach zaproszonych prelegentów, uczestnicy konferencji mieli okazję do dyskusji na poruszane w trakcie sesji plenarnej problemów, a także zadawanie pytań dotyczących zagadnień nie będących przedmiotem wystąpień. Dużym zainteresowaniem publiczności cieszyły się punkty informacyjne dotyczące możliwości nauki zawodu w Niemczech oraz podjęcia pracy u niemieckich przedsiębiorców. Przedstawiciele PUP w Policach uruchomili dla osób zainteresowanych pracą w Niemczech specjalny punkt konsultacyjny, w którym m.in. można było otrzymać obszerne wydawnictwa o niemieckim rynku pracy, zawierające kluczowe informacje dotyczące zarówno zasad uczestnictwa w niemieckim rynku pracy, jak i informacje dotyczące specyfiki życia w Niemczech.

PARTNERSTWO LOKALNE NA RZECZ ROZWOJU DORADZTWA EDUKACYJNO-ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

W czasach ciągłych zmian na rynku pracy, wielu młodych ludzi nie potrafi sprecyzować własnych zainteresowań, predyspozycji czy umiejętności. Wiedza, jaką posiadają na temat wymagań obecnego rynku pracy, zawodów, często jest wiedzą fragmentaryczną. Edukacja bez poradnictwa zawodowego, oznacza w dużej mierze zagrożenie dla młodych ludzi potencjalnym bezrobociem, a przypadkowość podejmowanych decyzji i kształcenie w kierunkach, do których młodzież nie ma predyspozycji, bądź też nie są adekwatne do potrzeb rynku pracy, generuje znaczne koszty (społeczne, ekonomiczne i emocjonalne).

W odpowiedzi na zdiagnozowany problem, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w 2013 roku podjął działania w kierunku zintegrowania środowisk zaangażowanych w rozwiązywanie problemów związanych z doradztwem edukacyjno-zawodowym w województwie zachodniopomorskim poprzez nawiązanie partnerskiej współpracy.

Impulsem do rozpoczęcia rozmów, na ten temat, były wyniki badań przeprowadzonych przez Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy – „Stan doradztwa zawodowego w szkolnictwie na terenie województwa zachodniopomorskiego 2013 r.”, które wskazują jednoznacznie, iż brak jest w szkołach spójnego systemu poradnictwa zawodowego, co przekłada się nieprzygotowaniem młodzieży do podjęcia świadomej decyzji o kierunku dalszego kształcenia i wyborze zawodu. Obecnie nowoczesna placówka oświatowa jest ważnym środowiskiem rozwoju i przygotowania młodych ludzi do życia. Szkoła w większym stopniu, niż instytucje zewnętrzne może towarzyszyć uczniom i systematycznie ich wspierać w procesie podejmowanych decyzji edukacyjno-zawodowych.

W roku 2013 z powodzeniem udało się zawiązać partnerstwo pomiędzy 14 Starostwami a Wojewódzkim Urzędem Pracy w Szczecinie, w zakresie realizacji projektu systemowego „Najlepszy w zawodzie”, którego jednym z przedsięwzięć jest wdrożenie jednolitego modelu poradnictwa zawodowego do szkół zawodowych, poprzez finansowanie zatrudnienia doradcy zawodowego i realizację programu doradztwa w szkołach na terenie powiatów.

Opierając się m.in. na tym doświadczeniu, WUP w Szczecinie, na przełomie III–IX 2014 r., zorganizował 6 spotkań na terenie województwa zachodniopomorskiego (Koszalin, Świnoujście, Drawsko Pomorskie, Choszczno oraz Szczecin), w których udział wzięło ponad 200 osób m.in. przedstawiciele: organów prowadzących szkoły, publicznych służb zatrudnienia, poradni psychologiczno-pedagogicznych, ochotniczych hufców pracy, kuratorium oświaty, zachodniopomorskiego centrum doskonalenia nauczycieli oraz dyrektorzy szkół, pedagogzy, szkolni doradcy zawodowi.

Na ww. spotkaniach wypracowane zostały wstępne założenia (bariery, potrzeby i rozwiązania) na rzecz wzmocnienia i upowszechnienia doradztwa edukacyjno-zawodowego w regionie, a efektem

zainteresowania tematem było ponad 50 złożonych Deklaracji uczestnictwa w partnerstwie.

Działając w duchu porozumienia i partnerstwa oraz przyjmując za cel priorytetowy, rozwój regionalnego rynku pracy i edukacji, w tym m.in.: podniesienie jakości, efektywności i dostępności poradnictwa zawodowego w województwie zachodniopomorskim, w dniu **13 listopada 2014 r.** w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Szczecinie, odbyło się uroczyste podpisanie **Umów Partnerstwa Lokalnego na Rzecz Rozwoju Doradztwa Edukacyjno-Zawodowego w województwie zachodniopomorskim**, w którym uczestniczyli: Dyrektor WUP Andrzej Przewoda, Wicedyrektor ds. Rynku Pracy Renata Błasiak-Grudzień oraz przedstawiciele samorządów i organizacji oświatowych.

Przedstawiciele 10 samorządów powiatowych: białogardzkiego, choszczeńskiego, drawskiego, gryfińskiego, kołobrzeskiego, myśliborskiego, polickiego, sławieńskiego, szczecineckiego, wałeckiego oraz **16 samorządów gminnych:** Karlino, Tychowo, Choszczno, Pełczyce, Krzęcin, Mieszkowice, Sianów, Świeszyno, Biesiekierz, Bobolice, Kołbaszko, Warnice, Dolice, Połczyn-Zdrój, Tuczno, Wałcz, a także **4 miast:** Koszalin, Stargard Szczeciński, Szczecin i Świnoujście, zawarli Umowy Partnerstwa stanowiące podstawę do współpracy na płaszczyźnie inicjatyw i projektów w celu ich wspólnej realizacji. Do przedsięwzięcia zaproszono również Zachodniopomorskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Zachodniopomorską Wojewódzką Komendę OHP oraz Narodowe Forum Doradztwa Kariery.

Organy prowadzące zgłosiły łącznie do Partnerstwa ponad **100 instytucji**, w tym: Powiatowe Urzędy Pracy, Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne, Zespoły Szkół Gimnazjalnych i Ponadgimnazjalnych.

Przedsięwzięcie realizowane będzie pod Honorowym **Patronatem Marszałka Województwa Zachodniopomorskiego** oraz **Zachodniopomorskiego Kuratora Oświaty**.

„NAJLEPSZY W ZAWODZIE” – PROJEKT PILOTAŻOWY

W dniu 10 września 2014 r., w sali konferencyjnej Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego, przy ulicy Słowackiego 17 w Szczecinie odbyła się konferencja pt. „Dlaczego warto...?”, poświęcona projektowi „Najlepszy w zawodzie”, który realizowany jest przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie/Samorząd Województwa Zachodniopomorskiego w partnerstwie z 14 samorządami powiatowymi województwa. Jego celem jest poprawa jakości i efektywności kształcenia zawodowego oraz zwiększenie jego atrakcyjności i powiązania go z lokalnym rynkiem pracy. Ważnym elementem inicjatywy jest wypracowanie modelu doradztwa edukacyjno-zawodowego.

W konferencji udział wzięło ponad 200 osób zaangażowanych w realizację projektu, wśród których znaleźli się m.in. przedstawiciele samorządów powiatowych, nauczyciele i uczniowie szkół objętych projektem. Uroczystego otwarcia dokonał: Marszałek Województwa Zachodniopomorskiego – Olgierd Geblewicz, a gości powitał Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie – Andrzej Przewoda.

Głównym celem spotkania było podsumowanie osiągnięć projektu w roku szkolnym 2013/2014 i wskazanie korzyści wynikających z realizacji projektu w partnerstwie, co uczyniła Wicedyrektor ds. Rynku Pracy Pani Renata Błasiak-Grudzień.

O korzyściach płynących z realizacji projektu dla szkół i uczniów oraz korzyściach wynikających ze wspierania szkolnictwa zawodowego w regionach mówili przedstawiciele partnerstwa pani Elżbieta Moskal – Dyrektor Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji Morskiej i Politechnicznej w Szczecinie i Starosta wałecki Bogdan Wankiewicz.

Wrześniowe spotkanie było doskonałą okazją do uroczystego wręczenia nagród Laureatom I edycji konkursów „Najlepsza klasa” i „Najlepszy

w zawodzie”. Konkursy, realizowane przez Lidera projektu, adresowane są do wszystkich szkół i uczniów zakwalifikowanych do udziału w projekcie i mają na celu:

- ▶ promocję uczniów szczególnie uzdolnionych,
- ▶ motywowanie uczniów do osiągania jak najlepszych wyników w nauce,
- ▶ motywowanie uczniów do uczęszczania na zajęcia;
- ▶ rozbudzenie wśród uczniów przekonania, że nauka może sprawiać im radość, przyjemność i zadowolenie;
- ▶ budzenie wśród uczniów świadomości, że ich sukcesy w nauce są dostrzegane i nagradzane.

Warunkiem uczestnictwa klasy w I edycji konkursu na „Najlepszą klasę” było uzyskanie przez nią największej liczby punktów ze średniej z ocen (bez oceny z praktyk zawodowych i oceny z religii/etyki) i frekwencji na zajęciach na koniec roku szkolnego 2013/2014, wśród wszystkich klas biorących udział w projekcie. Na tej podstawie komisja konkursowa wyłoniła zwycięską klasę – Laureata konkursu w roku szkolnym 2013/2014, którą została klasa 2Cn, Technik Nawigator z Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji Morskiej i Politechnicznej. W nagrodę zwycięzcy pojechali na tygodniowy wyjazd zawodoznawczy do Hamburga, Rotterdamu i Antwerpii, mając tym samym możliwość zobaczenia największych portów morskich w Europie. Kolejne siedem klas z największą liczbą punktów otrzymało nagrodę w postaci wyjazdu na warsztaty z zakresu doradztwa zawodowego, które odbyły się w okresie październik–listopad 2014 r.

W I edycji konkursu „Najlepszy w zawodzie” udział wzięło ponad 200 uczestników projektu, zgłoszonych przez Partnerów projektu i kształcących się w jednym z sześciu obszarów, tj. administracyjno-usługowym, budowlanym, elektryczno-elektronicznym, mechanicznym i górniczo-hutniczym, rolniczo-leśnym z ochroną środowiska, turystyczno-gastronomicznym (zgodnych z zapisami Rozporządzenia MEN z dn. 23/12/2011 r., w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego). Spośród nich wyłoniono 115 Laureatów z największą liczbą punktów, liczoną ze średniej ocen z przedmiotów zawodowych (wraz z oceną z praktyk) i frekwencji na zajęciach lekcyjnych, otrzymaną w roku szkolnym 2013/2014. Nie sposób przy tym nie wspomnieć, iż najwyższa średnia z przedmiotów zawodowych wśród 115 uczniów wyniosła 6,0, a u ponad 56% – powyżej 5,0, co świadczy o tym, że w szkołach zawodowych uczy się wielu uczniów szczególnie uzdolnionych, a realizowany projekt, poprzez organizację ww. konkursów, dostrzega i nagradza ich sukcesy. Nagrodą główną dla najlepszych 18 uczniów był laptop, a dla 97 wyróżnionych, dyski przenośne.



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

ul. A. Mickiewicza 41
70-383 Szczecin
www.wup.pl
sekretariat@wup.pl
tel.: 91 42 56 101
fax: 91 42 56 103

Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy

w Koszalinie
ul. Słowiańska 15a
75-846 Koszalin
filia@wup.pl
tel.: 94 34 45 033
fax: 94 34 45 030