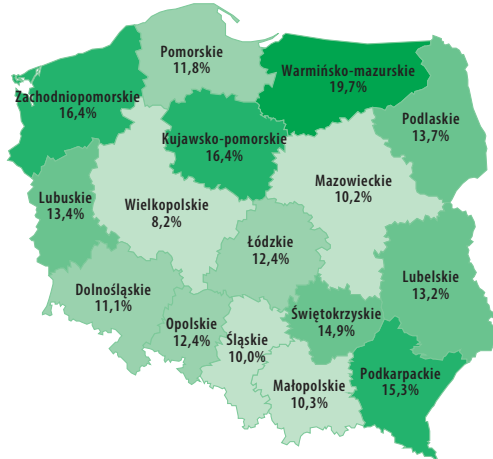


STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO

POLSKA
(12,0%)



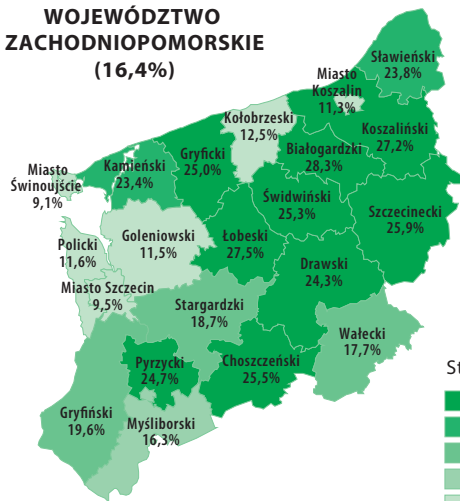
Stopa bezrobocia (%)

- Od 17,4 do 19,7 (1)
- Od 15,1 do 17,4 (3)
- Od 12,8 do 15,1 (4)
- Od 10,5 do 12,8 (4)
- Od 8,2 do 10,5 (4)

zmiana stopy bezrobocia w okresie
styczeń 2014 r. - styczeń 2015 r.



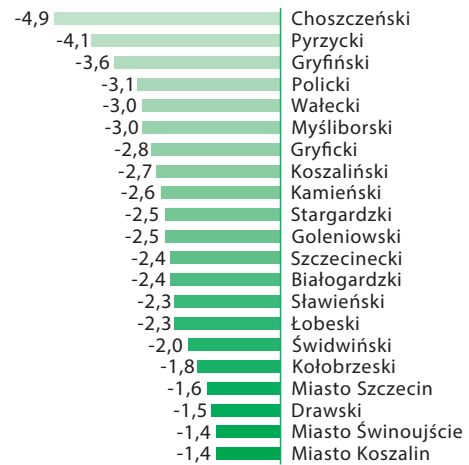
WOJEWÓDZTWO
ZACHODNIOPOMORSKIE
(16,4%)



Stopa bezrobocia (%)

- Od 24,3 do 28,3 (9)
- Od 20,5 do 24,3 (2)
- Od 16,7 do 20,5 (3)
- Od 12,9 do 16,7 (1)
- Od 9,1 do 12,9 (6)

zmiana stopy bezrobocia w okresie
styczeń 2014 r. - styczeń 2015 r.



Zachodniopomorskie fakty

	Styczeń 2014 r.	Styczeń 2015 r.
Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na koniec miesiąca	117 168	100 413
Stopa bezrobocia	18,7%	16,4%
Oferty pracy zgłoszone w miesiącu	4 807	4 007
Oferty pracy w końcu miesiąca	2 652	2 451
Liczba bezrobotnych na 1 ofertę pracy (w końcu miesiąca)	44	41
Liczba podjęć pracy w miesiącu	4 809	4 661
Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw	167,1 tys.	165,8 tys.
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw	3 447,20 zł	3 559,24 zł
Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w końcu miesiąca	219 453	219 390

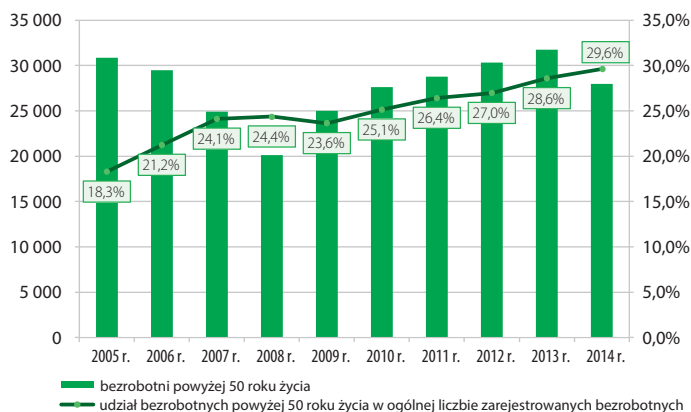
Źródło: opracowano na podstawie danych MPIPS i danych GUS dn. 03.03.2015 r.

BEZROBOTNI 50 +

Kategoria bezrobotnych powyżej 50 roku życia należy podobnie jak bezrobotni do 30 roku życia, bezrobotni długotrwale, bezrobotni korzystający ze świadczeń pomocy społecznej, bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz bezrobotni niepełnosprawni do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Powyższym grupom zgodnie z zapisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych.

Osoby które ukończyły 50 rok życia narażone są na znaczne problemy w znalezieniu zatrudnienia. Mimo posiadanego doświadczenia, dla pracodawców są mniej atrakcyjne niż osoby młodsze, chociażby dlatego, że z racji wieku częściej chorują, wolniej wykonują swoją pracę, są mniej elastyczne i chętne do przekwalifikowania się czy uzupełniania swojej wiedzy. Od 2013 roku podniesiono i wyrównano wiek emerytalny kobiet i mężczyzn do 67 roku życia co wynikało z zachodzących zmian oraz prognoz demograficznych i wydłużania się średniej długości życia Polaków. W obliczu powyższych zmian i pewnych stereotypów szczególne wsparcie dla osób które ukończyły 50 rok życia jest jak najbardziej zasadne.

Liczba bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w latach 2005 – 2014



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

Analiza danych z bezrobocia rejestrowanego dotyczących grupy bezrobotnych powyżej 50 roku życia z lat 2005 – 2014 pozwala podzielić ten okres na trzy etapy tj. do końca 2008 roku spadek liczby zarejestrowanych, w kolejnych latach do 2013 roku stały wzrost i ostatni 2014 rok ze spadkiem do roku wcześniejszego (o ponad 3,7 tys. osób). Tendencja zmian w liczbie bezrobotnych powyżej 50 roku życia we wspomnianym okresie jest analogiczna do kierunku zmian bezrobocia w województwie zachodniopomorskim. Natomiast inaczej kształtuje się udział tej grupy bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych, który mimo obserwowanych spadków i wzrostów w liczbie bezrobotnych po 2005 roku zwiększał się. Na koniec 2005 roku bezrobotni powyżej 50 roku życia stanowili 18,3% wszystkich zarejestrowanych w województwie, a na koniec 2014 roku 29,6% tj. wzrost o 11,3 pkt proc. Struktura bezrobotnych według wieku po 2005 roku pozwala przeanalizować zachodzące zmiany. Z porównania 2005 i 2014 roku wynika, że najmniejsze wahania udziału zauważalne są w przedziale wiekowym 25 – 34 lata i 35 – 44 lata (o 0,6 pkt proc.). Największe spadki odsetka dotyczą przedziału wiekowego 45 – 54 lata (o 7,9 pkt proc.), a następnie 18 – 24 lata (o 5,6 pkt proc.), z kolei systematyczne wzrosty widoczne są w starszych grupach wiekowych tj. 55 – 59 lat (o 8,4 pkt proc.) oraz 60 lat i więcej (o 5,1 pkt proc.). W stosunku do danych z końca 2013 roku jedynie w najstarszej grupie wiekowej notowano wzrost liczby

bezrobotnych w skali roku o 11,2%. Mimo wyraźnego stażu pracy osób po 50 roku życia który według danych z końca 2014 roku w 30,8% przypadków wynosił od 20 do 30 lat, a kolejne 23,3% osoby dokumentowały doświadczenie od 10 do 20 lat, osoby z tej grupy charakteryzowały się niskim poziomem wykształcenia. 40,3% z nich posiadało wykształcenie gimnazjalne lub niższe, a co trzeci zasadnicze zawodowe. Dyplom uczelni wyższej posiadało 4,0% zarejestrowanych wobec 10,2% w całej populacji bezrobotnych. Ze statystyk wynika ponadto, że osoby które skończyły 50 rok życia pozostają długo w rejestrach powiatowych urzędów pracy. Na koniec 2014 roku najwięcej osób z tej grupy oczekiwało na zatrudnienie od ponad dwóch lat – 25,8% tj. 1,7 pkt proc. więcej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego.

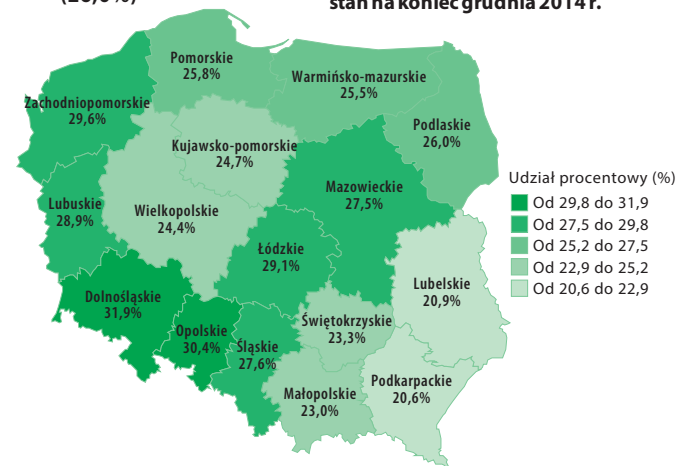
Struktura bezrobotnych według wieku w województwie zachodniopomorskim w latach 2005 – 2014



Bezrobocie osób powyżej 50 roku życia w województwie zachodniopomorskim jest zróżnicowane terytorialnie. Najwyższy udział tej grupy bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych na koniec 2014 roku notowano w miastach na prawach powiatu tj. Świnoujście, Koszalin, Szczecin, gdzie stanowili oni ponad 1/3 wszystkich zarejestrowanych. Najmniejszy odsetek bezrobotnych powyżej 50 roku życia odnotowano w powiecie pyrzyckim – 25,2%.

W grupie województw region Pomorza Zachodniego plasuje się wysoko pod względem udziału bezrobotnych powyżej 50 roku życia. Według danych z końca 2014 roku bezrobotni z tej grupy stanowili 26,0% wszystkich bezrobotnych w kraju. Ponad 30% udział bezrobotnych po 50 roku życia notowano w województwach: dolnośląskim i opolskim. Zdecydowanie mniejszy odsetek tej kategorii bezrobotnych odnotowano w województwach: podkarpackim i lubelskim (około 21%).

POLSKA (26,0%)

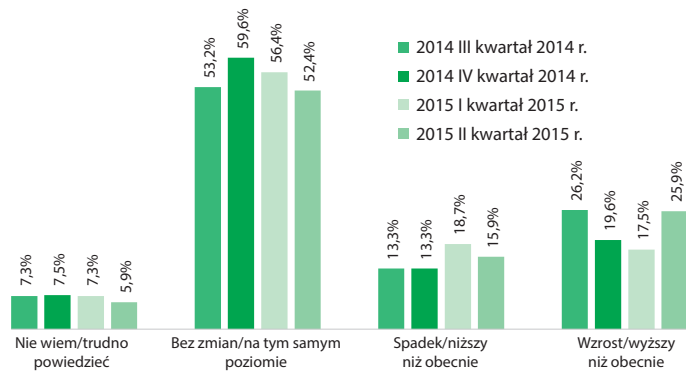


NASTROJE ZATRUDNIENIOWE PRACODAWCÓW

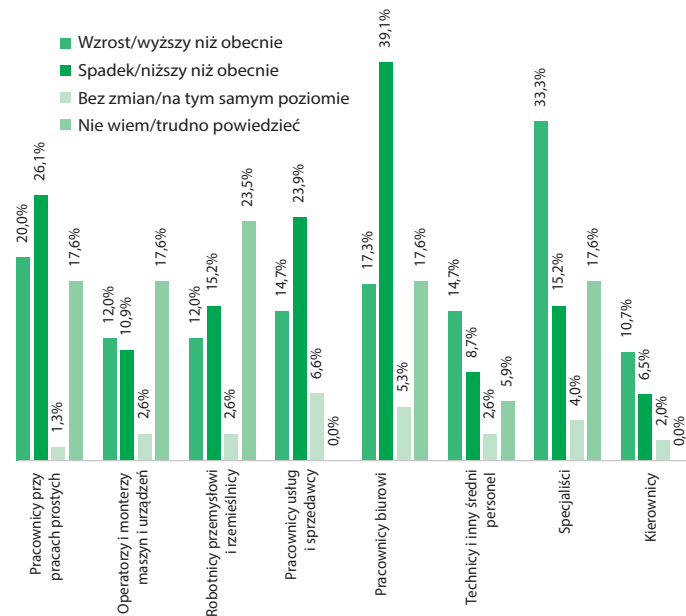
Badanie „Nastroje zatrudnieniowe pracodawców w województwie zachodniopomorskim w II kwartale 2015 r.” przeprowadzono w okresie 12 marca 2015 r. - 27 marca 2015 r. Celem niniejszego badania było rozpoznanie planów zatrudnieniowych pracodawców z terenu województwa zachodniopomorskiego w kontekście zatrudnienia oraz redukcji personelu w II kwartale 2015 roku. W ramach prowadzonego badania została wykorzystana metoda

badania ilościowych - CAWI (wywiad wspomogony komputerowo przy pomocy strony internetowej). Zbieranie danych nastąpiło na podstawie wyników ankiety internetowej obejmującej próbę 290 podmiotów gospodarczych. Pełne wyniki ze wszystkich badań związanych z rynkiem pracy, w postaci raportów i opracowań, dostępne są na stronie Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy (www.zorp.wup.pl).

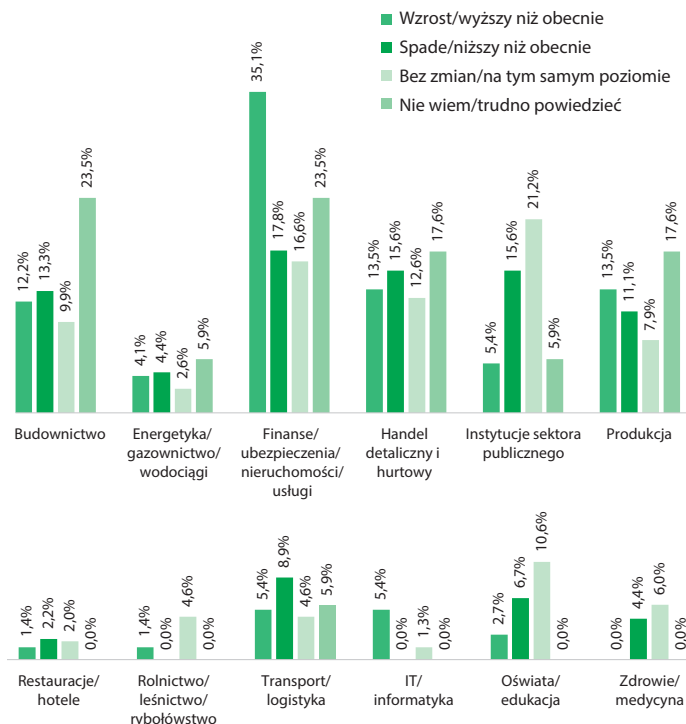
Przewidywania dotyczące całkowitego zatrudnienia w badanych podmiotach gospodarki narodowej w latach 2014 - 2015



Przewidywane zmiany w zatrudnieniu w badanych podmiotach gospodarki narodowej w II kwartale 2015 r. z podziałem na stanowiska



Przewidywane zmiany w zatrudnieniu w badanych podmiotach gospodarki narodowej w II kwartale 2015 r. z podziałem na sektor prowadzonej działalności



KONTROLE MARSZAŁKA WOJEWÓDZTWA W AGENCJACH ZATRUDNIENIA

Na podstawie art. 18o ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (tj. Dz. U. z 2015 r. poz. 149) marszałek sprawuje kontrolę w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia. W odniesieniu do podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia i mających siedzibę na terenie województwa zachodniopomorskiego zadanie to realizowane jest w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Szczecinie.

Podmioty prowadzące agencje zatrudnienia są uprzedzane o zamiarze przeprowadzenia kontroli w siedzibie agencji zatrudnienia lub w miejscu prowadzenia działalności. Kontrola przeprowadzana jest przez zespół kontrolujący, który składa się z pracowników WUP w Szczecinie, upoważnionych do przeprowadzenia kontroli. Weryfikacji podlega spełnienie warunków określonych m.in. w art. 19 ww. ustawy, tj.:

- ▶ nieposiadanie zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, o ile podmiot był zobowiązany do ich płacenia,
- ▶ niekaralność za przestępstwa lub wykroczenia, o których mowa w art. 121-121b ww. ustawy związane m.in. z prowadzeniem agencji zatrudnienia bez dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, pobieraniem nie należnych opłat za świadczenie usług, dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie lub ze względu na przynależność związkową, niezawieraniem umowy z osobą kierowaną do pracy za granicą lub w celu nabywania umiejętności praktycznych,
- ▶ nieposiadanie statusu podmiotu, w stosunku do którego została otwarta likwidacja lub ogłoszona upadłość.

Agencje zatrudnienia mają obowiązek przedstawienia dokumentów potwierdzających fakt nieposiadania zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Najczęściej agencje zatrudnienia potwierdzają ten fakt w oparciu o zaświadczenie o niezaleganiu w opłacaniu składek wydawane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Fakt nieposiadania zaległości z tytułu podatków potwierdzają zaświadczeniem z Urzędu Skarbowego.

Ponadto w trakcie przeprowadzanej kontroli sprawdzane jest realizowanie obowiązku informacyjnego określonego w art. 19e ust. 1 ustawy. Agencja zatrudnienia ma obowiązek informowania marszałka województwa o każdej zmianie danych prowadzonego podmiotu, a także o zawieszeniu albo wznowieniu wykonywania działalności gospodarczej, o której mowa w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej, w terminie 14 dni od dnia powstania zmian lub od momentu zawieszenia albo wznowienia wykonywania działalności. Podmiot jest zobowiązany również do informowania o zaprzestaniu prowadzenia działalności.

Dodatkowo podczas kontroli, weryfikacji podlega obowiązek złożenia informacji sprawozdawczej o działalności agencji zatrudnienia za rok poprzedni. Na podstawie art. 19f ust. 1 ustawy sprawozdanie powinno zawierać informacje dotyczące osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia lub podjęły pracę tymczasową, według grup elementarnych zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów, specjalności i pracodawców. Sprawozdanie powinno także zawierać liczbę pracodawców oraz osób korzystających z usług doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego. Ustalane jest także czy podmiot dopełnił obowiązku złożenia sprawozdania w ustawowym terminie, tj. do dnia 31 stycznia, za rok poprzedni.

Do najczęściej stwierdzanych naruszeń warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, należą: zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz niezgodność danych podmiotu zawartych w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia z danymi zamieszczonymi w rejestrach podmiotów prowadzących działalność. W wyniku 30 kontroli przeprowadzonych w 2014 r. stwierdzono naruszenie ustawowych warunków prowadzenia agencji zatrudnienia przez 6 podmiotów.

KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY

Celem utworzenia Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu nieadekwatnych kompetencji do wymagań oraz wyzwani na konkurencyjnym rynku pracy, a jego istotą jest wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. KFS pozwala na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego, w wysokości 80% kosztów, a w przypadku mikroprzedsiębiorstw w wysokości 100% (nie więcej jednak, niż 300% przeciętnego wynagrodzenia).

Krajowy Fundusz Szkoleniowy umożliwia pracownikom oraz pracodawcom udział m.in. w kursach oraz studiach podyplomowych.

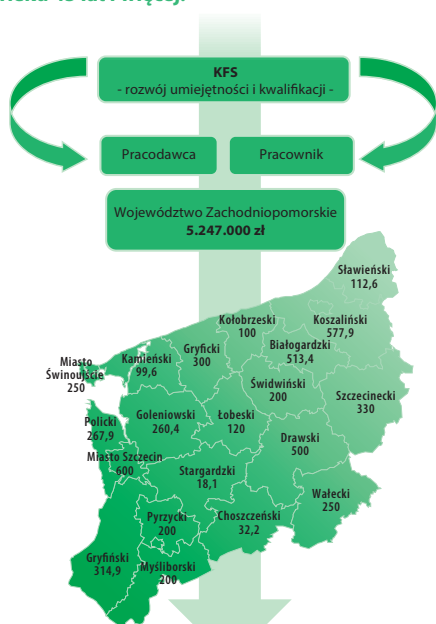
W roku 2015, planowane jest wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w wieku 45 lat i więcej.

Pracodawca występując o dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników zatrudnionych w firmie (lub dla siebie), składa wniosek do powiatowego urzędu pracy, który będzie realizował dla niego wsparcie.

O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić wszyscy pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2015 r. poz. 149), tj. jednostki organizacyjne, chociażby nie posiadały osobowości prawnej, a także osoby fizyczne, jeżeli zatrudniają co najmniej jednego pracownika na umowę o pracę.

Zgodnie z zapisami art. 69a ust. 2 ww. ustawy, środki KFS można przeznaczyć na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców, tj:

- ▶ określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
- ▶ kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- ▶ egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień,
- ▶ zawodowych,
- ▶ badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ▶ ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem,
- ▶ określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy,
- ▶ badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS,



Podział środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla samorządów powiatowych województwa zachodniopomorskiego w 2015 r. (dane w tys. zł)

- ▶ promocję KFS,
- ▶ konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS. Mając na uwadze doświadczenia roku ubiegłego, a także zainteresowanie ze strony pracowników oraz pracodawców podnoszeniem kompetencji zawodowych, wykorzystanie środków KFS spowoduje rozwój umiejętności oraz podniesienie kwalifikacji pracowników i pracodawców, zatem wpłynie na wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw i umożliwi dostosowanie się do dynamiki gospodarczych zmian na regionalnym rynku.

Dokumenty niezbędne do uzyskania zasiłku dla bezrobotnych na zasadach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego

Zatrudnienie lub prowadzenie działalności gospodarczej za granicą w jednym z państw UE, EOG lub Szwajcarii także może uprawniać bezrobotnego do nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

Co do zasady świadczenie przyznawane jest w państwie ostatniej aktywności zawodowej, po spełnieniu warunków określonych przepisami prawa jego ustawodawstwa.

Możliwe jest także zaliczenie okresów pracy i prowadzonej działalności gospodarczej za granicą do nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych w Polsce. Ich udokumentowanie następuje na podstawie dokumentu przenośnego U1 lub formularza E301. Są to dokumenty urzędowe wydawane wyłącznie przez uprawnione urzędy służb zatrudnienia. Do wydania takich dokumentów nie jest uprawniony pracodawca.

Informację o nazwach i adresach instytucji wydających dokumenty przenośne U1 i formularze E 301 bezrobotny może uzyskać u doradcy EURES, na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej bądź na stronie internetowej Komisji Europejskiej.

Dokument przenośny U1 lub formularz E301 wydawane są na podstawie innych dokumentów potwierdzających zatrudnienie lub działalność gospodarczą, np.: umów o pracę, świadectw pracy, rozliczeń podatkowych, odcinków wypłat wynagrodzenia, wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania, dokumentów potwierdzających zgłoszenie prowadzenia działalności gospodarczej oraz jej wyrejestrowanie, nadanego w państwie zatrudnienia indywidualnego numeru identyfikacyjnego oraz innych dokumentów wydanych przez pracodawcę, takich jak: druk NAV 04-02.03. Przy czym katalog niezbędnych dokumentów jest inny w każdym państwie. Pracownik powinien także pamiętać, że podejmując legalne zatrudnienie za granicą nadawany jest jemu indywidualny numer identyfikacyjny – numer ubezpieczenia społecznego lub numer identyfikacji podatkowej.

W państwach, w których polscy bezrobotni najczęściej podejmują zatrudnienie, instytucjami uprawnionymi do wydawania dokumentów U1 i E301 są:

- ▶ Agentur für Arbeit w Niemczech,
- ▶ UWV Hengelo w Holandii,
- ▶ HM Revenue and Customs w Wielkiej Brytanii,
- ▶ Social Welfare w Irlandii,
- ▶ kasy ubezpieczenia na wypadek bezrobocia w Danii.

zorganizowano cykl:

- ▶ szkoleń, studiów podyplomowych oraz magisterskich studiów uzupełniających (skierowanych do pracowników PSZ, przy uwzględnieniu posiadanych kwalifikacji, wykształcenia, a także rodzaju realizowanych zadań i zajmowanego stanowiska). Tematyka zajęć była dostosowywana do luk kompetencyjnych uczestników, wskazywanych przez pracowników, co miało na celu wyrównanie poziomu obsługi osób bezrobotnych w całym województwie,
- ▶ seminariów, wizyt studyjnych i spotkań informacyjnych, celem doskonalenia metod i narzędzi pracy, podnoszenia zakresu i dostępności usług dot. poradnictwa i pośrednictwa pracy oraz wsparcia w ujednoczeniu standardów tychże usług;
- ▶ finansowano:
 - ▶ zatrudnienie wynagrodzeń 60 osób wykonujących zadania z zakresu poradnictwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy,
 - ▶ tworzenie/doposażenie/wyposażenie Centrów Aktywizacji Zawodowej oraz pracowników zajmujących się bezpośrednią aktywizacją osób bezrobotnych w sprzęt komputerowy oraz meble,
 - ▶ utworzenie oraz wsparcie funkcjonowania Centrum Metodycznego w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Szczecinie, do którego obowiązków należała pomoc metodyczna, świadczona dla pracowników PSZ w zakresie usług rynku pracy,
 - ▶ uruchomiono oraz prowadzono bieżącą administrację Internetowej Platformy Wymiany Praktyk, służącą podnoszeniu kwalifikacji,
 - ▶ wyposażono wszystkie PUP woj. zachodniopomorskiego w zintegrowane narzędzia elektroniczne wspomagające budowanie przestrzeni analityczno – badawczej dot. rynku pracy w regionie, wzmacniające system monitorowania i weryfikację efektywności podejmowanych przez PSZ działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych (zakup oprogramowania IBM SPSS Statistics wraz z nakładką PS - DAS),
 - ▶ zakupiono testy Echo Performanse pozwalające na efektywny dobór kandydatów do pracy (dostęp do aplikacji internetowej).

PARTNERSKIE PROJEKTY SYSTEMOWE

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie wraz ze wszystkimi powiatowymi urzędami pracy województwa zachodniopomorskiego od kwietnia 2008 r. do grudnia 2014 r. **zrealizował**, w ramach *Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 – 2013, Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.2 Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie, trzy partnerskie projekty systemowe* służące utrzymaniu jakości, efektywności i dostępności usług pośrednictwa pracy oraz poradnictwa zawodowego, a także wzmocnieniu i rozwojowi Publicznych Służb Zatrudnienia w regionie. Projekty adresowane były do osób, które są pracownikami PSZ i w ramach swoich obowiązków, w bezpośrednim kontakcie wspierają osoby bezrobotne. Aktywizacja zawodowa osób pozostających bez zatrudnienia, w tym biernych zawodowo, stanowi podstawowe wyzwanie dla polityki zatrudnienia woj. zachodniopomorskiego, szczególnie w kontekście dokonujących się przemian społecznych, gospodarczych i demograficznych, które wpływają na strukturę rynku pracy. Bardzo ważne stało się dostosowanie jakości i dostępności usług świadczonych na rzecz klientów PSZ, do oczekiwań pracodawców. Konsekwencją powyższego, było zgłaszanie przez Dyrektorów PUP zapotrzebowanie na uzupełnianie i podnoszenie kwalifikacji zarówno zatrudnionej kadry, jak i nowych pracowników oraz pozyskanie środków na finansowanie wynagrodzeń osób zajmujących się doradztwem i poradnictwem zawodowym (dostosowanie ilości zatrudnionych pracowników do standardów wprowadzonych *Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy*).

W związku z powyższym, w ramach działań podejmowanych podczas realizacji projektów „Doradca zawodowy i pośrednik pracy w standardach unijnych” oraz „Piramida kompetencji I i II edycja”:

W ciągu 6 lat trwania ww. projektów: zrealizowano 74 szkolenia dla 2.567 osób, 14 kierunków studiów podyplomowych ukończyło łącznie 271 osób, a magisterskie studia uzupełniające 21 słuchaczy. Centrum Metodyczne, przeprowadziło 19 spotkań informacyjnych dla 312 osób, 2 seminaria dla 52 uczestników oraz 3 wizyty studyjne dla 52 osób. 54 pracowników wykorzystuje w pracy bieżącej zakupione narzędzia informatyczne. Rezultaty realizowanych ww. form wsparcia, najlepiej odzwierciedla przeprowadzone przez Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Szczecinie, w terminie październik – grudzień 2013 r., badanie pn. „Jakość i efektywność usług Publicznych Służb Zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim”. Respondentami badania byli m.in.: pracodawcy, osoby bezrobotne oraz instytucje szkoleniowe. Jednym z wysoko cenionych elementów pracy urzędu (w opinii

pracodawców) była życzliwość pracowników (75,6% odpowiedzi *celująco i bardzo dobrze*), terminowość załatwienia sprawy (72,7%), jakość obsługi podczas wizyty w urzędzie (71,9%) oraz kompetencje i profesjonalizm (70,6%). Natomiast, osoby bezrobotne wyróżniły dodatkowo, zaangażowanie pracowników w wykonywaną pracę oraz jakość oferowanych usług rynku pracy. Współpraca Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie z 20 Powiatowymi Urzędami Pracy województwa zachodniopomorskiego służąca podwyższeniu jakości i dostępności usług świadczonych przez Publiczne Służby Zatrudnienia, przyniosła także inne wymierne korzyści. Połączenie umiejętności, doświadczeń i zaangażowania całego partnerstwa, daje możliwość realizacji działań na większą skalę w przyszłości, co jest szczególnie istotne u progu nowego okresu programowania funduszy europejskich na lata 2014-2020.

PROFILOWANA POMOC DLA BEZROBOTNYCH

Powiatowy Urząd Pracy niezwłocznie po rejestracji bezrobotnego ma obowiązek ustalić dla niego profil pomocy, oznaczający właściwy ze względu na potrzeby bezrobotnego zakres form pomocy określonych w ustawie.

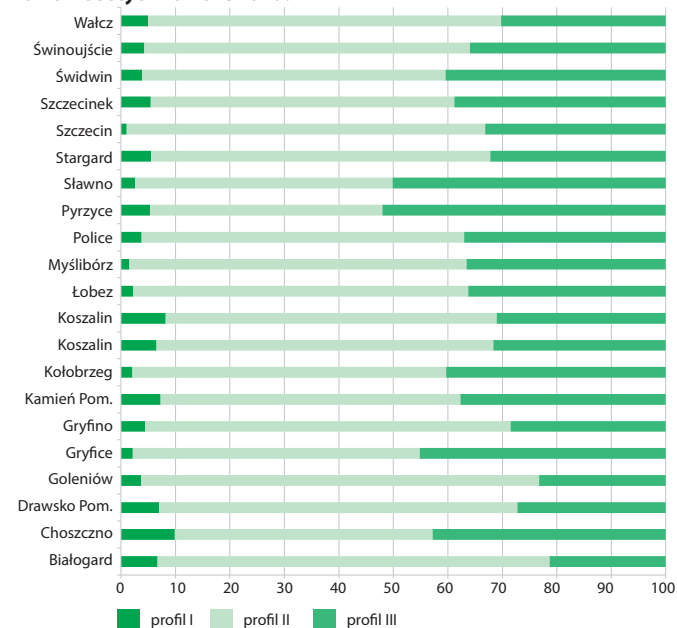


W celu ustalenia profilu pomocy, przy wykorzystaniu Kwestionariusza profilowania pomocy dla bezrobotnych, określane są poziomy dwóch zmiennych: oddalenia od rynku pracy i gotowości do wejścia lub powrotu na ten rynek. Na podstawie uzyskanych informacji, określany jest potencjał zatrudnieniowy, tj. silne i słabe strony w odniesieniu do sytuacji na rynku pracy, mające wpływ na łatwość wyjścia z bezrobocia i podjęcia pracy. Ustalenie odpowiedniego profilu pomocy pozwala urzędowi pracy na zaoferowanie form pomocy, które najlepiej pomogą w podjęciu zatrudnienia. Są realizowane w oparciu o Indywidualny Plan Działania (IPD), tj. plan działań możliwych do zastosowania przez urząd pracy oraz planowanych do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego lub poszukującego pracy. W końcu stycznia 2015 r. w województwie zachodniopomorskim 96 045 osób bezrobotnych (tj. 95,6% ogółu zarejestrowanych) miało ustalony profil pomocy, z czego I profil: 3 939 osób (4,1%), II profil: 57 357 osób (59,7%), natomiast III profil: 34 749 osób (36,2%).

ODDALENIE OD RYNKU PRACY

- | | |
|--|--|
| 1. wiek; | 10. miejsce zamieszkania pod względem oddalenia od potencjalnych miejsc pracy; |
| 2. płeć; | 11. możliwość dojazdu do pracy; |
| 3. poziom wykształcenia; | 12. przyczyny utrudniające podjęcie pracy; |
| 4. doświadczenie zawodowe; | 13. dostęp do nowoczesnych form komunikowania się z powiatowym urzędem pracy i pracodawcami. |
| 5. znajomość języków obcych; | |
| 6. orzeczony stopień niepełnosprawności; | |
| 7. czas pozostawania bez pracy; | |
| 8. uprawnienia zawodowe; | |
| 9. umiejętności; | |

Odsetek udziału osób bezrobotnych z ustalonym profilem pomocy w poszczególnych powiatach województwa zachodniopomorskiego wg stanu na koniec stycznia 2015 roku.



Źródło: opracowanie na podstawie danych własnych.

GOTOWOŚĆ DO WEJŚCIA LUB POWROTU NA RYNEK PRACY

- | | |
|---|---|
| 1. dotychczasowa oraz aktualna gotowość do współpracy z powiatowym urzędem pracy; | 4. gotowość do dostosowania się do wymagań rynku pracy; |
| 2. zaangażowanie w samodzielne poszukiwanie pracy; | 5. dyspozycyjność; |
| 3. powody rejestracji w powiatowym urzędzie pracy; | 6. powody skłaniające do podjęcia pracy. |

Profilowanie pomocy w ramach Indywidualnego Planu Działania

	PROFIL I	PROFIL II	PROFIL III
DLA KOGO?	dla osób aktywnych, gotowych od razu do podjęcia zatrudnienia	dla osób wymagających intensywnego wsparcia ze strony urzędu w celu znalezienia zatrudnienia	dla osób oddalonych od rynku pracy, wymagających szczególnego wsparcia ze strony urzędu i innych instytucji rynku pracy
W JAKI SPOŚÓB?	pośrednictwo pracy, a w uzasadnionych przypadkach: poradnictwo zawodowe; szkolenia; finansowanie kosztów egzaminów i licencji; zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania; jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej; świadczenie aktywizacyjne po przerwie związanej z wych. dziecka; pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej; bony: szkoleniowy, stażowy, zatrudnieniowy, na zasiedlenie.	pośrednictwo pracy; poradnictwo zawodowe; szkolenia; finansowanie kosztów egzaminów i licencji; finansowanie studiów podyplomowych; zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania; refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy; jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej; refundację kosztów składek; prace interwencyjne; staż; przygotowanie zawodowe dorosłych; roboty publiczne; grant na telepracę; świadczenie aktywizacyjne po przerwie związanej z wych. dziecka; dofinansowanie wynagrodzenia za bezrobotnego 50+; refundacja kosztów opieki; działania aktywizacyjne zlecone przez urząd pracy; pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej; bony: szkoleniowy, stażowy, zatrudnieniowy, na zasiedlenie; programy specjalne; działania aktywizacyjne zlecone przez wojewódzki urząd pracy.	Program Aktywizacja i Integracja; działania aktywizacyjne zlecone przez urząd pracy; programy specjalne; skierowanie do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy; podjęcie pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prywatne; w uzasadnionych przypadkach: poradnictwo zawodowe.
JAK DŁUGO?	maksymalnie 180 dni	maksymalnie 540 dni	maksymalnie 720 dni

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji MPIPS.

DIALOG SPOŁECZNY

W dzisiejszym świecie informacja odgrywa bardzo ważną rolę w kształtowaniu rzeczywistości społecznej. Można jednak zauważyć, że problemem jest sposób, w jaki członkowie społeczeństwa wymieniają poszczególne informacje, jak rozumieją ich treść oraz jakie mają w związku z nimi oczekiwania. Nie sposób przecenić znaczenia komunikacji pomiędzy ludźmi, nie tylko w ich osobistej przestrzeni, ale także we wspólnej przestrzeni – zakładu pracy, grupy towarzyskiej, organizacji pozarządowej, grupy zawodowej, etc.

Dialog społeczny najczęściej definiuje się jako wszelkie formy wymiany informacji, negocjacji, a także konsultacji. Jest to narzędzie budowania porozumienia wśród ludzi będącymi członkami różnych wspólnot, grup społecznych. Nie można pominąć faktu, że nie jest to doraźny sposób rozwiązywania problemów, lecz jego istota leży w zapewnieniu ciągłości tego procesu.

Tematyka dialogu społecznego stała się przyczynkiem do realizacji na terenie województwa zachodniopomorskiego projektu innowacyjnego testującego pt.: **Zachodniopomorskie liderem dialogu społecznego. Model wspiera-**

NOWA PERSPEKTYWA, NOWE MOŻLIWOŚCI

W nowej perspektywie finansowej na lata 2014-2020 Unia Europejska przeznaczyła na Europejski Fundusz Społeczny ponad 80 mld euro, czyli prawie jedną czwartą swoich wydatków na politykę rozwoju regionalnego. Dla Polski przyznano z tej puli ok. 13,2 mld euro. To więcej niż w latach 2007-2013, kiedy mieliśmy do dyspozycji nieco ponad 11 mld euro. Środki z Europejskiego Funduszu Społecznego będą wykorzystywane na dwóch poziomach: krajowym i regionalnym. To właśnie regiony podejmą odpowiedzialność za realizację polityki rozwoju – decydując o swoich priorytetach i sposobach ich wspierania ze środków europejskich.

Wojewódzki Urząd Pracy (WUP) w Szczecinie będzie w naszym regionie instytucją odpowiedzialną za wdrażanie Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego właśnie w zakresie środków pochodzących z Europejskiego Funduszu Społecznego. WUP w Szczecinie będzie również gospodarował środkami przeznaczonymi na realizację Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 w zakresie I Osi Priorytetowej – Osoby młode na rynku pracy.

Miejsce szczególnie ważne w nowej perspektywie budżetowej zajmują młodzi ludzie. Wzmoczone wysiłki w objęciu ich wsparciem są odpowiedzią Komisji Europejskiej na problem wysokiego bezrobocia wśród osób do 29 r.ż. Według danych EUROSTAT w Polsce aż 22,7% obywateli w wieku 25-29 lat należy do grupy NEET (*Not in Education, Employment, or Training*), czyli osób które nie pracują, nie szkolą się ani nie uczą. Stąd konieczność objęcia wsparciem zbiorowości większej niż ta, jaką do tej pory określano ludzi młodych na rynku pracy (15-24 lata). W ramach PO WER na te działania przeznaczone zostanie łącznie 1 mld 757 mln euro, w tym 252,4 mln ze specjalnej linii budżetowej **Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.**

W związku z powyższymi najważniejszymi działaniami w ramach PO WER będzie zwiększenie możliwości trwałego zatrudnienia osób młodych (w tym przede wszystkim z grupy NEET) oraz poprawa ich umiejętności praktycznych i doświadczenia zawodowego.

Formy wsparcia realizowane poprzez instrumenty i usługi rynku pracy w zakresie I Osi Priorytetowej – Osoby młode na rynku pracy

Identyfikacja potrzeb i możliwości osób młodych pozostających bez zatrudnienia	Pokrycie kosztów subsydiowania zatrudnienia osób młodych
Pośrednictwo pracy oraz poradnictwo zawodowe	Refundację wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy
Kursy kwalifikacyjne i egzaminy zawodowe	Staże i praktyki
Wysokiej jakości szkolenia oraz doradztwo	Finansowanie pracy asystentów osób niepełnosprawnych
Wsparcie mobilności geograficznej m.in. poprzez finansowanie kosztów dojazdów oraz środków na zasiedlenie	Udzielanie pomocy bezzwrotnej w postaci dotacji na utworzenie przedsiębiorstwa oraz wsparcia pomostowego

nia aktywności partnerów społecznych i gospodarczych w budowaniu możliwości adaptacyjnych przedsiębiorstw.

Projektodawca – Navigator Doradztwo Gospodarcze Sławomir Kośmicki zwrócił uwagę, że w naszym kraju nie ma jednolitego, systemowego wsparcia dla stron dialogu społecznego, zaś działania stosowane dotychczas miały charakter doraźny i nie proponowały systemowego podejścia w postaci modelu i metodologicznie zweryfikowanych narzędzi pozwalających na jego wdrożenie.

W opisie modelu zawarto stwierdzenie: „Systemowość rozwiązania opiera się na założeniu, że zarządzanie dialogiem powinno odbywać się w odniesieniu do poziomu dialogu (poziom lokalny, poziom regionalny) oraz przebiegać w określonych etapach, począwszy od diagnozy, przez odniesienie do standardów, analizę, planowanie zmian, ich wdrażanie oraz monitorowanie.”

Pokazuje to, jak kompleksowe, rzetelne narzędzie zostało wypracowane i przetestowane przez Projektodawcę. Zostało ono także bardzo wysoko ocenione przez eksperta w procesie walidacji oraz uzyskało pozytywną ocenę walidacyjną.

Zachęcamy Państwa do zapoznania się z modelem na stronie <http://www.dialogspol.pl/portal/>.

Wsparcie dla mieszkańców województwa zachodniopomorskiego zapewni także zatwierdzony przez Komisję Europejską 13 lutego br. Regionalny Program Operacyjny Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2014-2020. Będzie on wykorzystywał środki z Europejskiego Funduszu Społecznego do rozwiązywania problemów i wzmacniania potencjału regionu w trzech obszarach tematycznych i odpowiadającym im Osiach Priorytetowych: VI Rynek Pracy, VII Włączenie społeczne i VIII Edukacja.

W ramach *Osi VI Rynek Pracy* zakłada się kompleksowe wsparcie dla osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, zapewniając im pomoc w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych oraz aktywnym poszukiwaniu pracy, w tym również poprzez sieć EURES. Szeroko wspierane będzie także samozatrudnienie i przedsiębiorczość, poprzez doradztwo, szkolenia oraz środki finansowe na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Jednym z głównych celów *Osi VI* jest również wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy dzięki takim inicjatywom jak tworzenie oraz rozwój żłobków i klubów dziecięcych, jak również pomoc w tworzeniu warunków dla indywidualnej opieki nad dzieckiem – niania i opiekun dzienny. Wsparcie zostanie także skierowane do przedsiębiorców oraz ich pracowników, którzy będą mogli korzystać z usług szkoleniowych, doradczych, diagnostycznych, a także innych usług rozwojowych, jak na przykład planów restrukturyzacji przedsiębiorstw. W ramach *Priorytetu Inwestycyjnego 8vi* wdrażane natomiast będą programy profilaktyczne, zdrowotne i rehabilitacyjne, nastawione na zwalczanie chorób uznawanych obecnie za cywilizacyjne, tj. nowotworów, układu krążenia, otyłości itp.

W VII Osi Priorytetowej Włączenie społeczne wsparcie ma na celu zwiększenie szans na zatrudnienie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Aktywizacja będzie tutaj obejmować zarówno aspekt edukacyjny, społeczny jak i zawodowy. Niezwykle ważne będzie zapewnienie dostępu do podstawowych usług społecznych, takich jak wsparcie rodziny i pieczy zastępczej, usługi opiekuńcze i zdrowotne. W Osi tej wsparcie udzielane będzie również w sektorze ekonomii społecznej, w ramach której zaplanowano m.in. poprawę dostępu do usług doradczych, prawnych i księgowych dla podmiotów ekonomii społecznej oraz wsparcie finansowe w tworzeniu spółdzielni socjalnych.

VIII Oś Priorytetowa Edukacja obejmuje m.in. wspieranie edukacji przedszkolnej, poprawę jakości nauczania na każdym poziomie edukacji, a także lepsze powiązanie kształcenia zawodowego z potrzebami i oczekiwaniami rynku pracy. Istotną częścią tej Osi jest również upowszechnianie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, tak aby posiadały one aktualne kwalifikacje i kompetencje, potwierdzone np. certyfikatem.

Wspólnym celem wszystkich wymienionych działań jest dążenie do wysokiego poziomu zatrudnienia i wysokiej jakości miejsc pracy. Środki pochodzące z Europejskiego Funduszu Społecznego ułatwią pracownikom dostosowanie się do zmian w przemyśle oraz w systemach produkcyjnych koniecznych dla zrównoważonego rozwoju, zapewnią wysoki poziom kształcenia i szkolenia oraz wzmocnią włączenie społeczne. To właśnie dzięki tym środkom Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie będzie mógł udzielać wsparcia w kolejnych latach, co przełoży się na zmniejszenie stopy bezrobocia, rozwój regionu i jego mieszkańców.

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