



Wojewódzki Urząd Pracy  
w Szczecinie



Pomorze  
Zachodnie

# Zachodniopomorski rynek pracy w kontekście analitycznym i instytucjonalnym





Wojewódzki Urząd Pracy  
w Szczecinie



# Zachodniopomorski rynek pracy w kontekście analitycznym i instytucjonalnym

Szczecin 2017

**REDAKCJA:**

Andrzej Świeboda

**AUTORZY:**

Marta Sapińska

Marta Mróz

Artur Frąckiewicz

Robert Gawrysiak

Barbara Stempień

Anna Tomaszewska

Dominik Wszola

Anna Łakomy-Dynia

Agnieszka Markiewicz

Bożena Kijak

Małgorzata Krzebiet

Tomasz Dudziński

Sylwia Hantz

Ewa Królikowska

© Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2017

Egzemplarz bezpłatny

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonane z podaniem źródła

ISBN: 978-83-61985-23-5

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W SZCZECINIE**

ul. A. Mickiewicza 41, 70 – 383 Szczecin

e-mail: sekretariat@wup.pl

www: www.wup.pl

Nakład: 500 szt.

**Projekt i opracowanie graficzne, skład, łamanie, druk i oprawa:**

*Argrafpol* Agnieszka Blicharz-Krupińska

tel. 507 096 545; e-mail: argrafpol@argrafpol.pl

# Spis treści

<b>I. Analiza rynku pracy województwa zachodniopomorskiego w I półroczu 2017 r. (Marta Sapińska)</b> .....	5
1. Sytuacja na rynku pracy w I półroczu 2017 roku .....	5
2. Analiza bezrobocia według zawodów .....	16
3. Analiza wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej .....	17
<b>II. Sytuacja społeczno-zawodowa osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa zachodniopomorskiego w 2016 r. (Marta Mróz)</b> .....	19
1. Charakterystyka demograficzna badanych bezrobotnych .....	19
2. Szanse i bariery związane ze znalezieniem zatrudnienia przez osoby bezrobotne .....	22
3. Aktywność edukacyjna i chęć podnoszenia swoich kwalifikacji .....	24
4. Przyczyny i skutki utraty oraz uwarunkowanie pozostawania bez pracy .....	26
5. Postawy wobec różnych form zatrudnienia .....	29
6. Uwarunkowania mobilności bezrobotnych .....	30
7. Postawy bezrobotnych wobec programu Rodzina 500 Plus .....	31
8. Podsumowanie .....	35
<b>III. Postawy edukacyjne i zawodowe uczniów oraz studentów zachodniopomorskich szkół zawodowych oraz uczelni kształcących na kierunkach inżynierskich (Artur Frąckiewicz)</b> .....	37
1. Pozycja zachodniopomorskiego szkolnictwa zawodowego w Polsce .....	37
2. Badania szkolnictwa zawodowego realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie .....	40
3. Plany edukacyjne i zawodowe .....	41
4. Przedsiębiorczość .....	45
5. Potencjał migracyjny .....	48
6. Oczekiwania płacowe .....	50
7. Kryteria wyboru kierunku kształcenia zawodowego .....	52
<b>IV. Fundusz Pracy</b> .....	55
1. Fundusz Pracy – główne założenia funduszu (Robert Gawrysiak) .....	55
2. Zlecanie Działań Aktywizacyjnych (Barbara Stempień) .....	62
3. Usługi szkoleniowe oraz monitoring szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy w województwie zachodniopomorskim – współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy w roku 2016 i 2017 (Anna Tomaszewska, Dominik Wszola) .....	65
4. Prowadzenie analiz skuteczności oddziaływania na rynek pracy staży, szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych oraz upowszechnianie wyników tych analiz (Anna Tomaszewska) .....	69
5. Realizacja zadań związanych z Krajowym Funduszem Szkoleniowym (Anna Tomaszewska, Dominik Wszola) .....	71
6. Współdziałanie z Wojewódzką Radą Rynku Pracy oraz właściwymi organami oświatowymi i szkołami w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy (Anna Tomaszewska, Anna Łakomy-Dynia) .....	77

7.	Współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi w harmonizowaniu ustawicznego kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy – konsultacje społeczne w sprawie ustalenia wykazu zawodów, w których może być dokonywana refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych w celu odbycia przygotowania zawodowego ( <i>Anna Tomaszewska</i> ).....	79
8.	Prowadzenie dialogu społecznego w zakresie polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego - patronaty ( <i>Agnieszka Markiewicz</i> ).....	79
<b>V.</b>	<b>Budowanie jakości poradnictwa zawodowego poprzez szkolenia doradców zawodowych</b>	
	( <i>Bożena Kijak</i> ).....	81
1.	Rola Wojewódzkiego Urzędu Pracy.....	81
2.	Szkolenia dedykowane doradcom zawodowym publicznych służb zatrudnienia .....	82
<b>VI.</b>	<b>Pośrednictwo pracy świadczone przez agencje zatrudnienia</b> ( <i>Małgorzata Krzebiet</i> ).....	87
1.	Pośrednictwo pracy świadczone przez agencje zatrudnienia.....	87
2.	Definicja i zasady pośrednictwa pracy.....	87
3.	Wpis do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia.....	90
4.	Warunki prowadzenia działalności agencji zatrudnienia .....	90
5.	Sprawozdawczość z działalności agencji zatrudnienia .....	91
6.	Bezpieczne wyjazdy do pracy za granicą .....	92
7.	Agencje zatrudnienia – zmiany od 1 czerwca 2017 r.....	93
<b>VII.</b>	<b>Technologia informacyjno - komunikacyjna jako nowoczesny doradca zawodowy</b>	
	( <i>Tomasz Dudziński</i> ).....	95
1.	Elektroniczne wzory, szablony i generatory dokumentów rekrutacyjnych.....	96
2.	Wirtualny doradca zawodowy: portal internetowy.....	97
3.	Aplikacje na urządzenia mobilne – urząd pracy w kieszeni .....	98
4.	Usługi online powiatowych urzędów pracy.....	100
<b>VIII.</b>	<b>Odkrywanie siebie jako droga do samoświadomości</b> ( <i>Sylvia Hantz</i> ) .....	101
1.	Talent.....	101
2.	Samopoznanie.....	106
<b>IX.</b>	<b>Targi pracy - nowe wyzwania</b> ( <i>Ewa Królikowska</i> ).....	111
1.	Targi Pracy - szansą na realizację planów .....	111
2.	Targowy Employer Branding.....	112
3.	Udział Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Szczecinie w targach .....	113
	<b>Spis wykresów, tabel, rysunków</b> .....	117

# I. Analiza rynku pracy województwa zachodniopomorskiego w I półroczu 2017 r.

Marta Sapińska

## Wstęp

Liczba bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim, która od końca 2009 roku charakteryzowała się stałym wysokim poziomem, na koniec I półrocza 2017 roku uległa wyraźnemu zmniejszeniu. Pod koniec omawianego okresu w rejestrach urzędów pracy na obszarze województwa zachodniopomorskiego pozostawało 56 006 osób poza zatrudnieniem, co w stosunku do analogicznego okresu 2012 roku oznacza spadek bezrobocia o 45,7%. Zauważalny wzrost odnotowano w liczbie wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, którymi dysponowały urzędy pracy. W 2017 roku zarejestrowano 43 930 ofert zatrudnienia tj. o niemal 2 tys. więcej niż w I półroczu 2016 roku.

Według danych GUS w I półroczu 2017 roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w województwie zachodniopomorskim wyniosło 180,5 tys. osób wobec 170,8 tys. osób w 2016 roku, a przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw 4 130,75 zł wobec 3 933,64 zł w roku poprzednim.

Według stanu na koniec czerwca 2017 roku w rejestrze REGON znajdowało się 222,8 tys. podmiotów gospodarki narodowej z województwa zachodniopomorskiego wobec 220,9 tys. w analogicznym okresie roku poprzedniego.

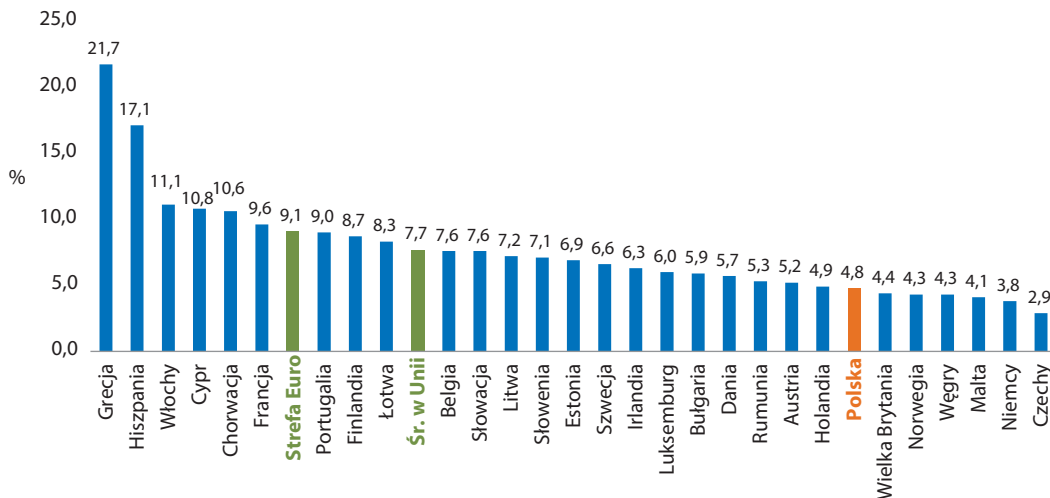
## 1. Sytuacja na rynku pracy w I półroczu 2017 roku

### 1.1. Bezrobocie w Polsce według Eurostat

Według danych Eurostat zharmonizowana stopa bezrobocia<sup>1</sup> dla Polski w czerwcu 2017 roku wynosiła 4,8% tj. o 1,5% mniej niż w analogicznym okresie roku poprzedniego. W grupie wybranych krajów największym bezrobociem na koniec roku charakteryzowała się Grecja – 21,7%, o 1,9% mniej niż na koniec czerwca 2016 roku.

---

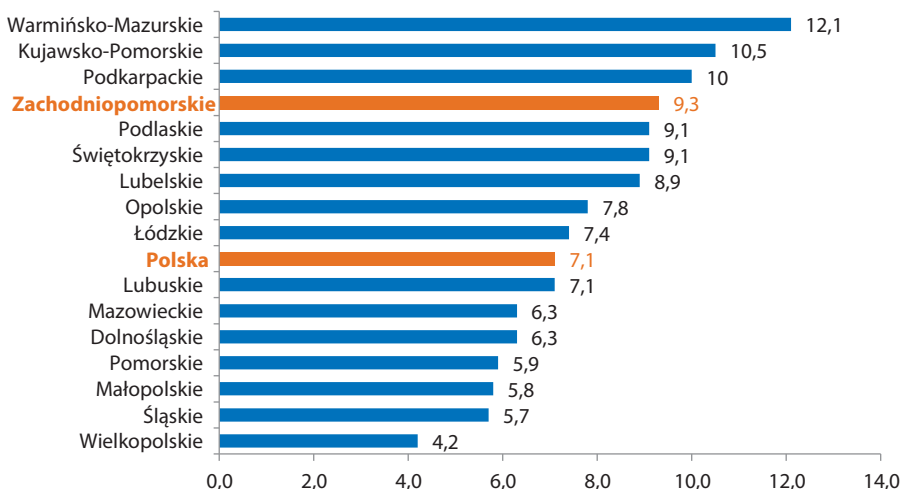
<sup>1</sup> Wg metodologii Eurostat zharmonizowana stopa bezrobocia jest wynikiem przyjętej przez EUROSTAT ujednoliconej metody wyznaczania tego wskaźnika dla każdego z krajów członkowskich. Dane obliczane są przez EUROSTAT w oparciu o kwartalne wyniki badania siły roboczej (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności –BAEL/ Labour Force Survey – LFS) oraz miesięczne dane z bezrobocia rejestrowanego. Zharmonizowana stopa bezrobocia obliczana jest, jako procentowy udział bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo (tj. sumy pracujących i bezrobotnych). Dane te są wyrównywane sezonowo. (Źródło: „Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń”)

**Wykres 1. Zharmonizowana stopa bezrobocia w wybranych krajach w czerwcu 2016 i 2017 roku (dane na dzień 28.08.2017 roku)**

Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie danych EUROSTAT.

## 1.2. Bezrobocie rejestrowane w Polsce

W I półroczu 2017 roku w porównaniu z ubiegłym, notowano spadek bezrobocia rejestrowanego w Polsce. Na koniec czerwca 2016 roku w rejestrach powiatowych urzędów pracy na obszarze kraju znajdowało się łącznie 1 151,6 tys. osób bezrobotnych wobec 1 392,4 tys. w analogicznym okresie roku ubiegłego, co oznacza spadek o 17,3 pkt proc. W województwie śląskim liczba bezrobotnych w badanym okresie wykazywała się najwyższą tendencją spadkową – o 25 742 osoby. W zbiorowości bezrobotnych większość stanowiły kobiety tj. 54,7% (52,9% w roku ubiegłym). Ze zbioru województw największym odsetkiem osób bezrobotnych w ogólnej liczbie aktywnych zawodowo charakteryzowało się niezmiennie warmińsko-mazurskie – 12,1%, a na kolejnym miejscu uplasowało się kujawsko-pomorskie – 10,5%. Najmniejsze bezrobocie notowano w Wielkopolsce – 4,2%.

**Wykres 2. Stopa bezrobocia w województwach w czerwcu 2017 roku (dane w %)**

Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie danych GUS.

Z danych zawartych w tabeli wynika, że mniej bezrobotnych niż przed rokiem pozostawało w ewidencji urzędów pracy na obszarze wszystkich województw, największy spadek notowano w pomorskim o 22,0%, natomiast najmniejszy w kujawsko-pomorskim o 13,3%.

Porównując stopę bezrobocia z końca czerwca 2016 i 2017 roku zauważyć można znaczące zmiany omawianego wskaźnika wynoszące nie mniej niż 1,1 pkt proc. spadku. W badanym okresie dla Polski wskaźnik ten zmniejszył się o 1,6 pkt proc. Odsetek bezrobotnych w zbiorowości osób aktywnych zawodowo w największym stopniu zmalał w województwie świętokrzyskim oraz warmińsko-mazurskim, o odpowiednio 2,2 i 2,1 pkt proc. Regionem, w którym stopa bezrobocia spadła o 1,1 pkt proc. było województwo wielkopolskie.

**Tabela 1. Wzrost/spadek liczby bezrobotnych w województwach – porównanie 2016 i 2017 roku**

Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych				Dynamika VI.2016 = 100		Stopa bezrobocia (w %)	
	VI.2016		VI.2017		ogółem	kobiety	VI.2016	VI.2017
	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety				
<b>POLSKA</b>	<b>1 392 460</b>	<b>736 618</b>	<b>1 151 647</b>	<b>630 455</b>	<b>82,7</b>	<b>85,6</b>	<b>8,7</b>	<b>7,1</b>
Dolnośląskie	90 706	47 406	75 184	40 758	<b>82,9</b>	<b>86,0</b>	7,7	6,3
Kujawsko-Pomorskie	98 898	57 001	85 757	51 341	<b>86,7</b>	<b>90,1</b>	12,2	10,5
Lubelskie	95 799	47 272	82 167	41 703	<b>85,8</b>	<b>88,2</b>	10,4	8,9
Lubuskie	33 449	18 251	26 608	15 511	<b>79,5</b>	<b>85,0</b>	9,0	7,1
Łódzkie	98 979	49 449	79 342	40 982	<b>80,2</b>	<b>82,9</b>	9,3	7,4
Małopolskie	103 435	55 976	83 350	46 678	<b>80,6</b>	<b>83,4</b>	7,2	5,8
Mazowieckie	202 025	99 434	168 342	85 786	<b>83,3</b>	<b>86,3</b>	7,7	6,3
Opolskie	32 812	18 166	28 003	15 893	<b>85,3</b>	<b>87,5</b>	9,2	7,8
Podkarpackie	107 982	56 917	91 979	49 766	<b>85,2</b>	<b>87,4</b>	11,7	10,0
Podlaskie	50 271	22 938	42 600	20 001	<b>84,7</b>	<b>87,2</b>	10,8	9,1
Pomorskie	66 896	39 532	52 198	31 984	<b>78,0</b>	<b>80,9</b>	7,6	5,9
Śląskie	130 693	71 657	104 951	59 894	<b>80,3</b>	<b>83,6</b>	7,2	5,7
Świętokrzyskie	59 573	29 843	47 935	24 590	<b>80,5</b>	<b>82,4</b>	11,3	9,1
Warmińsko-Mazurskie	72 347	38 726	61 458	34 188	<b>84,9</b>	<b>88,3</b>	14,2	12,1
Wielkopolskie	81 912	47 904	65 767	39 581	<b>80,3</b>	<b>82,6</b>	5,3	4,2
<b>Zachodniopomorskie</b>	<b>66 683</b>	<b>36 146</b>	<b>56 006</b>	<b>31 799</b>	<b>84,0</b>	<b>88,0</b>	<b>11,1</b>	<b>9,3</b>

Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie sprawozdania MRPiPS-01.

### 1.3. Bezrobocie rejestrowane w województwie zachodniopomorskim i w powiatach

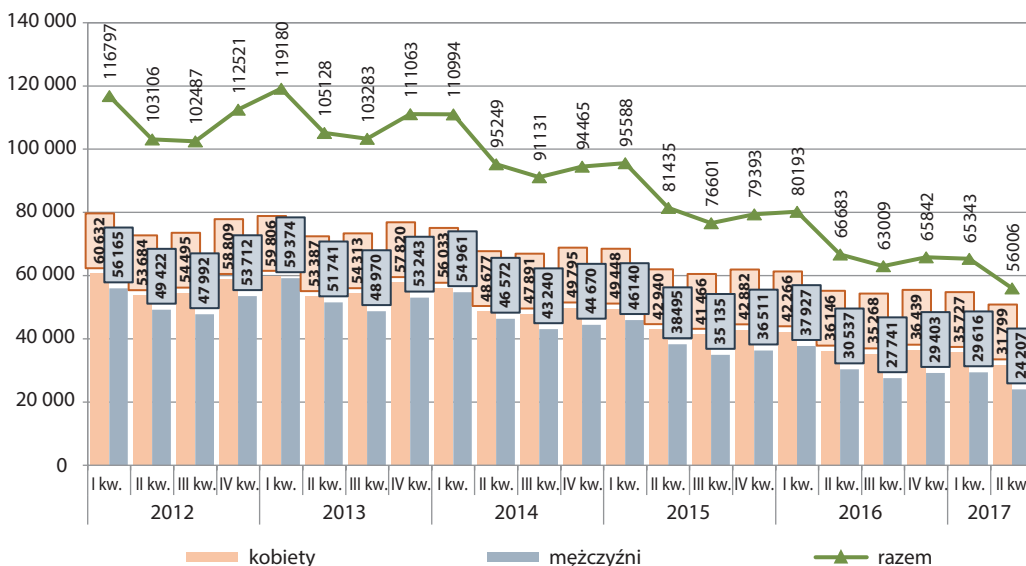
Na koniec czerwca 2017 roku w ewidencji urzędów pracy na obszarze województwa zachodniopomorskiego pozostawało 56 006 osób bezrobotnych wobec 66 683 osób w analogicznym okresie roku ubiegłego, co oznacza spadek o 16,0%. Spadek bezrobocia w pierwszej połowie roku wynika z większej podaży ofert pracy m.in. w budownictwie, rolnictwie, turystyce. Na koniec badanego okresu w strukturze zarejestrowanych według płci większość stanowiły kobiety – 56,8%. Dla porównania na koniec czerwca 2016 roku udział kobiet kształtował się na poziomie 54,2%, wykazuje więc tendencję wzrostową.



W końcu czerwca 2017 roku prawo do zasiłku posiadało ponad 8 tysięcy osób, przeszło 60% stanowiły kobiety (5 261). Osoby pobierające zasiłek stanowiły 15,8% bezrobotnych, w analogicznym okresie poprzedniego roku udział ten wynosił 16,4%.

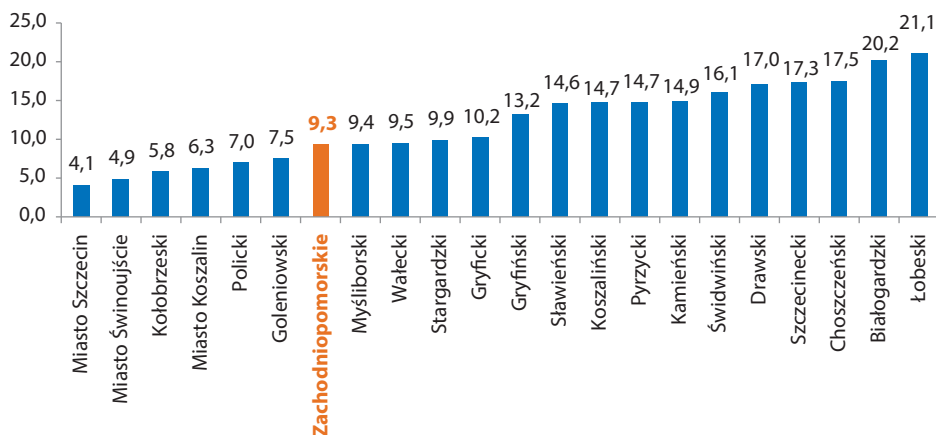
Zdecydowana większość zarejestrowanych na koniec badanego okresu to osoby już posiadające doświadczenie zawodowe tj. 86,9% (48 669 osób). W grupie tej znajdowały się m.in. osoby zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy, które stanowiły 4,2% tj. o 0,7 pkt proc. mniej niż przed rokiem. Pozostała ponad 7 tys. grupa osób bezrobotnych dotychczas nie pracowała.

**Wykres 3. Liczba bezrobotnych z podziałem na płeć w województwie zachodniopomorskim w latach 2012 - 2017**



Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie sprawozdania MRPIPS-01.

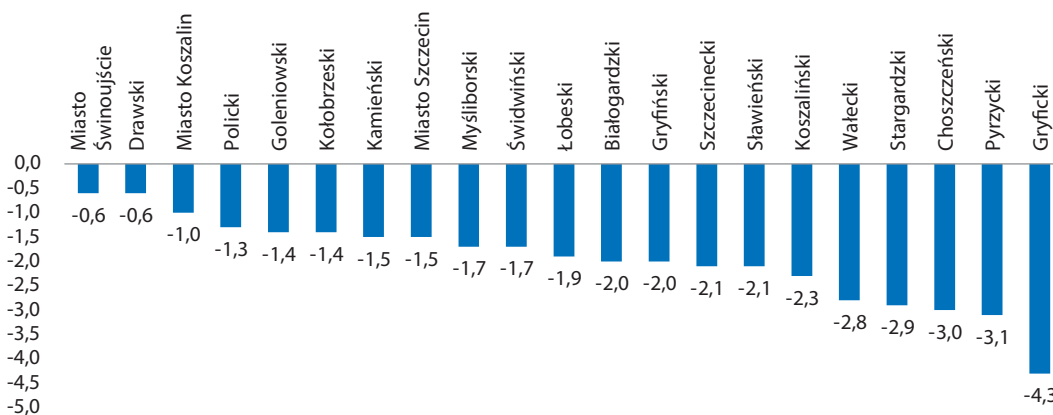
**Wykres 4. Stopa bezrobocia w powiatach województwa zachodniopomorskiego w czerwcu 2017 roku (dane w %)**



Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie danych GUS.

Na koniec czerwca 2017 roku bezrobotni w województwie zachodniopomorskim stanowili 9,3% ludności aktywnej zawodowo. Ze zbioru powiatów największym odsetkiem osób bezrobotnych charakteryzował się powiat łobeski – 21,1%, na kolejnym miejscu uplasował się białogardzki – 20,2%, następnie choszczeński – 17,5%. Najmniejsze bezrobocie notowano w Szczecinie – 4,1%. Porównując wartość stopy bezrobocia z początku i końca analizowanego okresu, obserwuje się jej spadek we wszystkich powiatach, dla województwa omawiany wskaźnik zmniejszył się o 1,8%. Odsetek bezrobotnych w zbiorowości osób aktywnych zawodowo w największym stopniu obniżył się w powiecie gryfickim o 4,3 pkt proc.

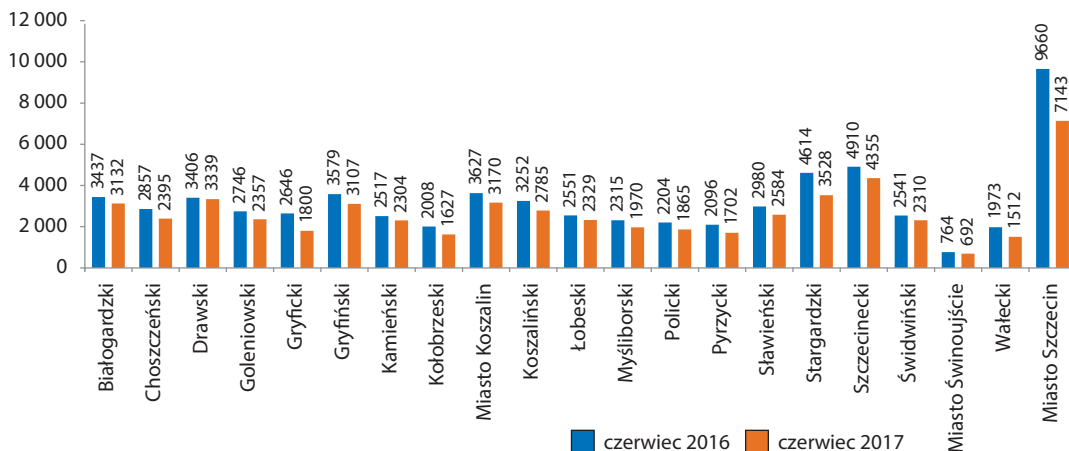
**Wykres 5. Zmiany wartości stopy bezrobocia w powiatach województwa zachodniopomorskiego w czerwcu 2016 i 2017 roku (dane w %)**



Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie sprawozdania MRPiPS-01.

O niemal 11 tys. zmniejszyła się liczba bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w końcu I półrocza 2017 roku w porównaniu z analogicznym okresem roku 2016. W analizowanym województwie największy ubytek liczby bezrobotnych notowano w powiatach stargardzkim (o 1 086 osób) oraz w Mieście Szczecin (o 2 517 osób).

**Wykres 6. Liczba bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego stan na koniec czerwca 2016 i 2017 roku**



Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie sprawozdania MRPiPS-01.

#### 1.4. Osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Z uwagi na trudności w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia przez osoby bezrobotne w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku wyróżnia się osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy<sup>2</sup>. Na koniec czerwca 2017 roku do powyższej grupy zakwalifikowano 85,4% osób znajdujących się w rejestrach urzędów pracy w zachodniopomorskim. W tabeli 2 umieszczono dane dotyczące poszczególnych kategorii osób bez pracy. Wynika z nich, że na koniec I półrocza 2017 roku największą grupę zarejestrowanych tworzyły osoby długotrwale bezrobotne tj. ponad 31 tys., stanowiące ponad 2/3 wszystkich zarejestrowanych. W porównaniu z analogicznym okresem roku ubiegłego zaobserwowano spadek w liczbie bezrobotnych w większości kategorii osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, od 5,6% w grupie osób posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia do 22,5% w grupie bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. W przypadku kategorii, w której odsetek zarejestrowanych był znaczny, tj. długotrwale bezrobotni odnotowano spadek o 14,1%. Z analizy danych dotyczących kobiet będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy wynika, że zdecydowanie dominowały one w kategorii osób posiadających, co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia oraz dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, tj. udział odpowiednio na poziomie 88,9% i 87,2%. Przewagę liczebną Pań zaobserwowano również wśród bezrobotnych do 25 i 30 roku życia, długotrwale bezrobotnych oraz korzystających ze świadczeń pomocy społecznej. W porównaniu ze stanem w podobnym okresie roku ubiegłego największy spadek liczbowy bezrobotnych kobiet notowano w grupie kobiet, posiadających co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, o 23,5%. W pozostałych kategoriach osób bezrobotnych spadek wyniósł od 2,3% w grupie kobiet posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia do 14,5% wśród osób do 25 roku życia.

**Tabela 2. Wybrane kategorie osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim na koniec I półrocza 2016 i 2017 r.**

Wyszczególnienie	I półrocze 2016				I półrocze 2017				Różnica 2017-2016	
	ogółem	udział w ogółem (%)	kobiety	udział kobiet w danej kategorii (%)	ogółem	udział w ogółem (%)	kobiety	udział kobiet w danej kategorii (%)	ogółem	kobiety
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Ogółem</b>	<b>66 683</b>	<b>100,0%</b>	<b>36 146</b>	<b>54,2%</b>	<b>56 006</b>	<b>100,0%</b>	<b>31 799</b>	<b>56,8%</b>	<b>-10 677</b>	<b>-4 347</b>
Z prawem do zasiłku	10 922	16,4%	6 132	56,1%	8 853	15,8%	5 261	59,4%	-2 069	-871
Zamieszkali na wsi	27 812	41,7%	15 758	56,7%	23 981	42,8%	14 373	59,9%	-3 831	-1 385
w tym posiadający gospodarstwa rolne	32	0,1%	17	53,1%	26	0,1%	9	34,6%	-6	-8
Osoby w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki	1 016	1,5%	621	61,1%	831	1,5%	506	60,9%	-185	-115
Cudzoziemcy	116	0,2%	68	58,6%	105	0,2%	75	71,4%	-11	7

<sup>2</sup> W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyróżniono kategorie osób, w stosunku do których mogą być dodatkowo stosowane takie działania, jak m.in.: przedstawienie propozycji zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Są to następujące grupy bezrobotnych zarejestrowanych: bezrobotni długotrwale, bezrobotni do 25 roku życia, kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, bezrobotni powyżej 50 roku życia, bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego, bezrobotni samotnie wychowujący, co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia, bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia oraz bezrobotni niepełnosprawni.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Bez kwalifikacji zawodowych	21 229	31,8%	12 578	59,2%	18 324	32,7%	11 334	61,9%	-2 905	-1 244	
Bez doświadczenia zawodowego	13 791	20,7%	8 623	62,5%	11 239	20,1%	7 390	65,8%	-2 552	-1 233	
Kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	0	x	10 437	28,9%	0	x	10 117	18,1%	0	-320	
<b>Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy</b>	<b>56 676</b>	<b>85,0%</b>	<b>31 446</b>	<b>55,5%</b>	<b>47 831</b>	<b>85,4%</b>	<b>27 760</b>	<b>58,0%</b>	<b>-8 845</b>	<b>-3 686</b>	
z tego	do 30 roku życia	16 411	24,6%	10 503	64,0%	13 276	23,7%	9 154	69,0%	-3 135	-1 349
	w tym do 25 roku życia	7 921	48,3%	4 875	61,5%	6 343	47,8%	4 169	65,7%	-1 578	-706
	długotrwale bezrobotne	36 556	54,8%	21 205	58,0%	31 393	56,1%	19 036	60,6%	-5 163	-2 169
	powyżej 50 roku życia	21 117	31,7%	8 176	38,7%	17 975	32,1%	7 008	39,0%	-3 142	-1 168
	korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	452	0,7%	261	57,7%	465	0,8%	249	53,5%	13	-12
	posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	11 960	17,9%	10 270	85,9%	11 285	20,1%	10 034	88,9%	-675	-236
	posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	111	0,2%	98	88,3%	86	0,2%	75	87,2%	-25	-23
	niepełnosprawni	3 472	5,2%	1 585	45,7%	3 002	5,4%	1 364	45,4%	-470	-221

Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie sprawozdania MRPiPS-01.

## 1.5. Bilans bezrobocia w województwie

Z analizy danych zawartych w tabelach, dotyczących bilansu osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim wynika, że w ciągu I półrocza 2017 roku w urzędach pracy zarejestrowano ponad 52 tys. osób poszukujących zatrudnienia, z kolei wyłączone z ewidencji w tym czasie niemal 63 tys. osób. W grupie zarejestrowanych 86,0% stanowiły osoby powracające do rejestracji po raz kolejny. W pozostałej grupie znajdowały się osoby rejestrujące się po raz pierwszy. Wśród osób, które już wcześniej korzystały z usług urzędów pracy występowały osoby po zakończonym programie stażu (1,1 tys. osób), po szkoleniu (1,1 tys.), pracach społecznie użytecznych (987 osób), robotach publicznych (726 osób).

**Tabela 3. Rejestracje osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w I półroczu 2016 i 2017 r.**

Wyszczególnienie		I półrocze 2016		I półrocze 2017		3 - 1	4 - 2	
		Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety			
0		1	2	3	4	5	6	
<b>Bezrobotni zarejestrowani w roku</b>		<b>1</b>	<b>62 580</b>	<b>29 617</b>	<b>52 588</b>	<b>25 028</b>	<b>-9 992</b>	<b>-4 589</b>
z tego	po raz pierwszy	2	8 882	4 264	7 382	3 614	-1 500	-650
	po raz kolejny	3	53 698	25 353	45 206	21 414	-8 492	-3 939
z tego	po pracach interwencyjnych	4	58	26	43	24	-15	-2
	po robotach publicznych	5	1 206	683	726	398	-480	-285
	po stażu	6	2 916	2 088	1 132	894	-1 784	-1 194
	po odbyciu przygotowania zawodowego dorosłych	7	21	9	9	3	-12	-6
	po szkoleniu	8	1 455	451	1 102	320	-353	-131
	po pracach społecznie użytecznych	9	1 108	696	987	578	-121	-118

Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie sprawozdania MRPIPS-01.

**Tabela 4. Wyłączenia z osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w I półroczu 2016 i 2017 r.**

Wyszczególnienie		I półrocze 2016		I półrocze 2017		3 - 1	4 - 2		
		Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety				
0		1	2	3	4	5	6		
<b>Osoby wyłączone z ewidencji bezrobotnych w roku</b>		<b>1</b>	<b>75 290</b>	<b>36 353</b>	<b>62 548</b>	<b>29 728</b>	<b>-12 742</b>	<b>-6 625</b>	
z tego z przyczyn	podjęcia pracy w roku	2	35 611	17 967	29 913	14 699	-5 698	-3 268	
	w tym	niesubsydiowanej	3	28 452	14 549	23 222	11 677	-5 230	-2 872
		podjęcie działalności gospodarczej	4	1 147	417	1 114	403	-33	-14
		pracy sezonowej	5	2 514	1 397	2 335	1 270	-179	-127
	subsydiowanej	6	7 159	3 418	6 691	3 022	-468	-396	
	z tego	prac interwencyjnych	7	1 416	751	1 491	781	75	30
		robót publicznych	8	2 096	1 070	1 844	882	-252	-188
		podjęcia działalności gospodarczej	9	827	335	877	359	50	24
		w tym w ramach bonu na zasiedlenie	10	2	0	9	5	7	5
		podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	11	842	305	856	261	14	-44
		podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie	12	195	83	249	105	54	22
		podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego	13	12	6	9	3	-3	-3

z tego	z tego	podjęcia pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego	14	0	0	1	1	1	1
		podjęcia pracy w ramach grantu na telepracę	15	0	0	0	0	0	0
		podjęcia pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenia społeczne	16	16	9	0	0	-16	-9
		podjęcia pracy w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 50 roku życia	17	129	45	121	29	-8	-16
		inne	18	1 626	814	1 243	601	-383	-213
z tego z przyczyn	rozpoczęcia szkolenia	19	1 452	450	1 185	360	-267	-90	
	w tym w ramach bonu szkoleniowego	20	150	20	88	13	-62	-7	
	rozpoczęcia stażu	21	4 911	3 426	4 284	3 056	-627	-370	
	w tym w ramach bonu stażowego	22	81	54	6	5	-75	-49	
	rozpoczęcia przygotowania zawodowego dorosłych	23	18	9	4	2	-14	-7	
	rozpoczęcia prac społecznie użytecznych	24	2 908	1 736	2 637	1 509	-271	-227	
	w tym w ramach PAI	25	73	32	112	50	39	18	
	skierowania do agencji zatrudnienia w ramach zlecania działań aktywizacyjnych	26	1 425	796	101	56	-1 324	-740	
	odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy, w tym w ramach PAI	27	2 858	1 249	2 206	828	-652	-421	
	odmowy ustalenia profilu pomocy	28	0	0	0	0	0	0	
	niepotwierdzenia gotowości do pracy	29	15 445	5 273	13 045	4 405	-2 400	-868	
	dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	30	4 983	2 908	4 629	2 701	-354	-207	
	podjęcia nauki	31	30	14	17	6	-13	-8	
	osiągnięcia wieku emerytalnego	32	493	313	510	318	17	5	
	nabycia praw emerytalnych lub rentowych	33	458	168	342	144	-116	-24	
nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	34	630	377	488	275	-142	-102		
innych	35	4 068	1 667	3 187	1 369	-881	-298		

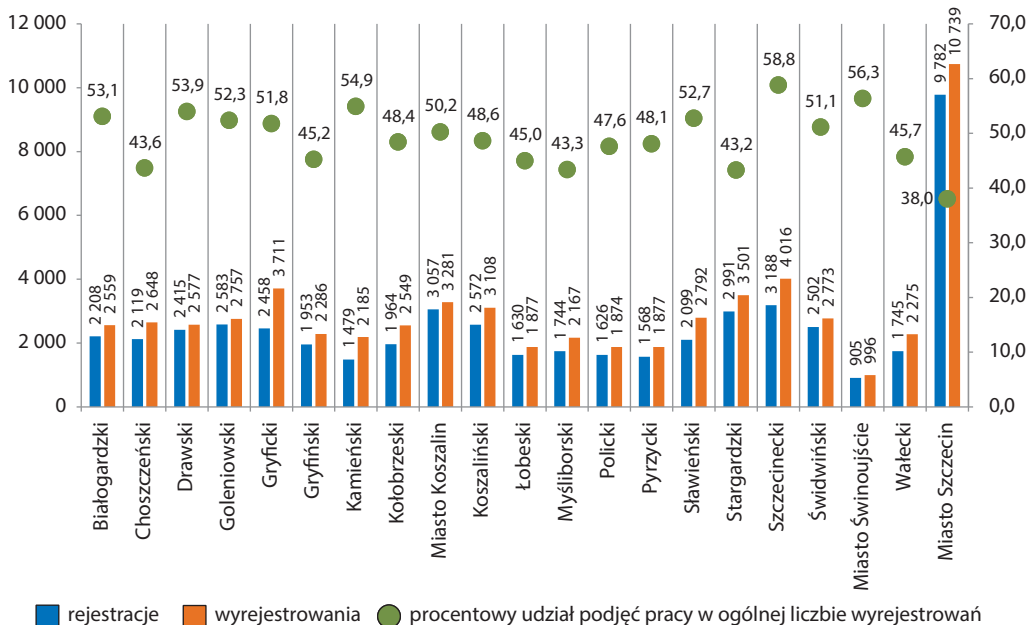
Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie sprawozdania MRPiPS-01.

W strukturze osób wyłączonych z ewidencji według powodu wyrejestrowania największą grupę stanowiły osoby, które podjęły zatrudnienie tj. 29,9 tys. osób wobec 35,6 tys. w analogicznym okresie roku ubiegłego. W dalszej kolejności wyłączenia wynikały z niepotwierdzenia przez osobę bezrobotną gotowości do podjęcia pracy<sup>3</sup> – 13,0 tys. osób wobec 15,4 tys. w zeszłym roku. W przypadku wyłączeń z powodu podjęcia pracy dominujący udział miało zatrudnienie niesubsydiowane, które otrzymało w analizowanym roku 23,2 tys. osób bezrobotnych, w tym pracę sezonową podjęło ponad 2 tys. osób. Pracę subsydiowaną przy wykorzystaniu

<sup>3</sup> Zgodnie z objaśnieniami do formularza MPiPS-01 są to osoby, które zostały pozbawione statusu bezrobotnego z powodu: braku gotowości do podjęcia pracy zgodnie z art. 33 ust. 4 pkt 4 i pkt 4a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; osoby, które wyjechały za granicę na okres co najmniej 10 dni; osoby, które przez okres co najmniej 10 dni pozostają w sytuacji powodującej brak gotowości do podjęcia zatrudnienia; nadterminowej, zasadniczej służby wojskowej, służby wojskowej pełnionej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego, ćwiczeń wojskowych oraz okresowej służby wojskowej (zawodowej).

m.in. środków Funduszu Pracy, EFS, PFRON rozpoczęło ponad 6,7 tys. osób. Najwięcej bezrobotnych otrzymało pracę w ramach robót publicznych tj. 1,8 tys. osób. W ramach aktywizacji zawodowej w ubiegłym roku, program stażu i prace społecznie użyteczne rozpoczęło odpowiednio 4,2 i 2,6 tys. osób, na szkolenia skierowano ponad 1,2 tys. osób bezrobotnych.

**Wykres 7. Bilans bezrobotnych w podziale na powiaty w I półroczu 2017 roku**



Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie sprawozdania MRPIPS-01.

W I półroczu 2017 roku w województwie zachodniopomorskim różnica pomiędzy wyrejestrowaniami, a rejestracjami wyniosła 9 960 osób bezrobotnych. W badanym okresie dla wszystkich powiatów różnica ta była dodatnia, zdecydowanie największa dla powiatu gryfickiego – 1 253 osoby i szczecineckiego – 828 osób oraz Miasta Szczecin – 957 osób. W dziesięciu powiatach województwa ponad połowa wyrejestrowań dotyczyła podjęć pracy. Średnio dla województwa współczynnik ten wynosi 47,8%. Najmniejszy procent wyrejestrowań z powodu podjęcia pracy odnotowano w Mieście Szczecin 38,0%.

## 1.6. Struktura zarejestrowanych bezrobotnych według wieku, wykształcenia, stażu pracy i czasu pozostawania bez pracy

Z analizy struktury osób bezrobotnych z województwa zachodniopomorskiego wynika, że najliczniejszą grupę stanowiły osoby od 25 do 34 roku życia – 26,1%, z wykształceniem gimnazjalnym i niższym – 33,2%, posiadający staż pracy od roku do 5 lat – 22,4%, pozostający poza zatrudnieniem powyżej 24 miesięcy – 23,0%. Analizując zmianę struktury bezrobotnych w badanym okresie (koniec czerwca 2016 roku oraz 2017 roku) wyraźnie widać najniższy spadek w kategorii – osoby powyżej 60 roku życia.

**Tabela 5. Bezrobotni według wieku, wykształcenia, stażu pracy, czasu pozostawania bez pracy w województwie zachodniopomorskim na koniec I półrocza 2016 i 2017 roku**

Wyszczególnienie		Bezrobotni ogółem		udział %		4-3
		I półrocze 2016	I półrocze 2017	I półrocze 2016	I półrocze 2017	
0		1	2	3	4	5
WIEK	18 - 24 lata	7 921	6 343	11,9	11,3	<b>-0,6</b>
	25 - 34 lata	17 691	14 633	26,5	26,1	<b>-0,4</b>
	35 - 44 lata	14 391	12 266	21,6	21,9	<b>0,3</b>
	45 - 54 lata	12 073	9 952	18,1	17,8	<b>-0,3</b>
	55 - 59 lat	9 052	7 292	13,6	13,0	<b>-0,6</b>
	60 i więcej	5 555	5 520	8,3	9,9	<b>1,5</b>
WYKSZTAŁCENIE	wyższe	7 257	6 230	10,9	11,1	<b>0,2</b>
	policealne i średnie zawodowe	12 403	10 335	18,6	18,5	<b>-0,1</b>
	średnie ogólnokształcące	7 540	6 486	11,3	11,6	<b>0,3</b>
	zasadnicze zawodowe	17 475	14 340	26,2	25,6	<b>-0,6</b>
	gimnazjalne i poniżej	22 008	18 615	33,0	33,2	<b>0,2</b>
STĄŻ PRACY	do 1 roku	13 075	11 371	19,6	20,3	<b>0,7</b>
	1 - 5 lat	14 627	12 523	21,9	22,4	<b>0,4</b>
	5 - 10 lat	10 003	8 351	15,0	14,9	<b>-0,1</b>
	10 - 20 lat	10 035	8 593	15,0	15,3	<b>0,3</b>
	20 - 30 lat	7 141	5 869	10,7	10,5	<b>-0,2</b>
	30 lat i więcej	2 574	1 962	3,9	3,5	<b>-0,4</b>
	bez stażu	9 228	7 337	13,8	13,1	<b>-0,7</b>
CZAS POZOSTAWIANIA BEZ PRACY	do 1 miesiąca	7 198	5 985	10,8	10,7	<b>-0,1</b>
	1 - 3 miesiące	9 835	8 383	14,7	15,0	<b>0,2</b>
	3 - 6 miesięcy	11 161	8 795	16,7	15,7	<b>-1,0</b>
	6 - 12 miesięcy	13 054	10 254	19,6	18,3	<b>-1,3</b>
	12 - 24 miesiące	10 780	9 706	16,2	17,3	<b>1,2</b>
	powyżej 24 miesięcy	14 655	12 883	22,0	23,0	<b>1,0</b>
Ogółem		66 683	56 006	100,0	100,0	<b>0,0</b>

Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie Załącznika 1 do sprawozdania MRPiPS-01.



## 2. Analiza bezrobocia według zawodów

### 2.1. Struktura bezrobocia według zawodów

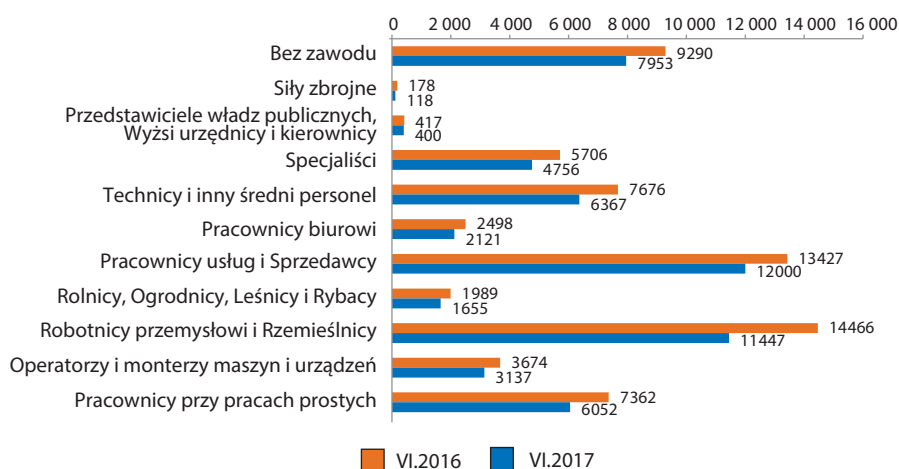
Na koniec I półrocza 2017 roku liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy wyniosła 56 006 osób, w porównaniu z analogicznym okresem roku 2016 roku zaobserwowano spadek liczby bezrobotnych o niemal 11 tysięcy osób.

Uogólniając strukturę bezrobocia w województwie na poziomie grup wielkich, należy podkreślić szczególnie, duży udział 5 grupy – **Pracownicy usług i sprzedawcy** oraz znikomy udział grupy pierwszej – **Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy**. Marginalny charakter ma również wielkość bezrobocia w grupie 0 – **Siły zbrojne**. Poniżej zaprezentowano ranking malejący grup wielkich na podstawie wielkości odsetka zarejestrowanych bezrobotnych:

- **Pracownicy usług i sprzedawcy** – 21,4% zarejestrowanych,
- **Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy** – 20,4% zarejestrowanych,
- **Bez zawodu** – 14,2% zarejestrowanych,
- **Technicy i inny średni personel** – 11,4% zarejestrowanych,
- **Pracownicy wykonujący prace proste** – 10,8% zarejestrowanych,
- **Specjaliści** – 8,5% zarejestrowanych,
- **Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń** – 5,6% zarejestrowanych,
- **Pracownicy biurowi** – 3,8% zarejestrowanych,
- **Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy** – 3,0% zarejestrowanych,
- **Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy** – 0,7% zarejestrowanych,
- **Siły zbrojne** – 0,2% zarejestrowanych.

Porównując pierwsze półrocze 2016 i 2017 roku spadek liczby bezrobotnych odnotowano we wszystkich wielkich grupach zawodów, największy dla grupy **Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy** o 3 019 osób oraz **Pracownicy usług i sprzedawcy** o 1 427 osób.

**Wykres 8. Bezrobotni według wielkich grup zawodów w I półroczu 2016 i 2017 roku w województwie zachodniopomorskim**

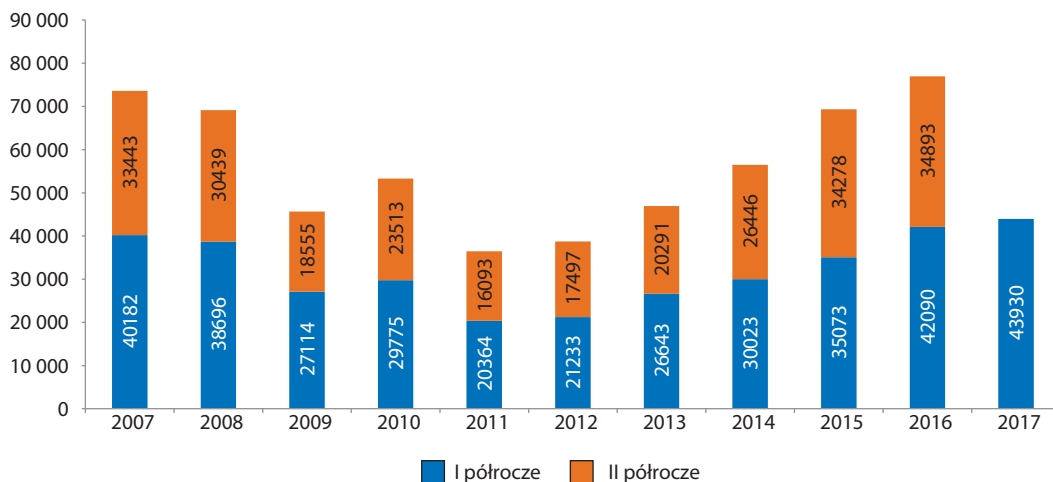


Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie sprawozdania MRPIPS-01, Załącznik 3.

### 3. Analiza wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej

Według informacji ze sporządzanych co miesiąc sprawozdań MPiPS-01 wynika, że od stycznia do czerwca 2017 roku w urzędach pracy na obszarze województwa zachodniopomorskiego zarejestrowano w sumie blisko 44 tys. wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej.

**Wykres 9. Liczba ofert zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim w latach 2007 – 2017**



Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie sprawozdania MRPiPS-01.

**Tabela 6. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zarejestrowane w urzędach pracy w województwie zachodniopomorskim w I półroczu 2017 roku**

Wyszczególnienie		Oferty pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w I półroczu 2017 roku			
		ogółem	z ogółem oferty pracy		
			subsydiowanej	z sektorapublicznego	sezonowej
<b>Ogółem wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej</b>		<b>43 930</b>	<b>13 262</b>	<b>7 402</b>	<b>20 956</b>
z ogółem	zatrudnienie lub inna praca zarobkowa	36 327	5 659	3 525	20 956
	miejsca aktywizacji zawodowej	7 603	7 603	3 877	0
	w tym	4 828	4 828	1 605	0
	staże	4 828	4 828	1 605	0
	przygotowanie zawodowe dorosłych	2	2	0	0
	prace społecznie użyteczne	2 773	2 773	2 272	0
	dla niepełnosprawnych	1 591	587	242	419
dla osób w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki	116	54	19	50	

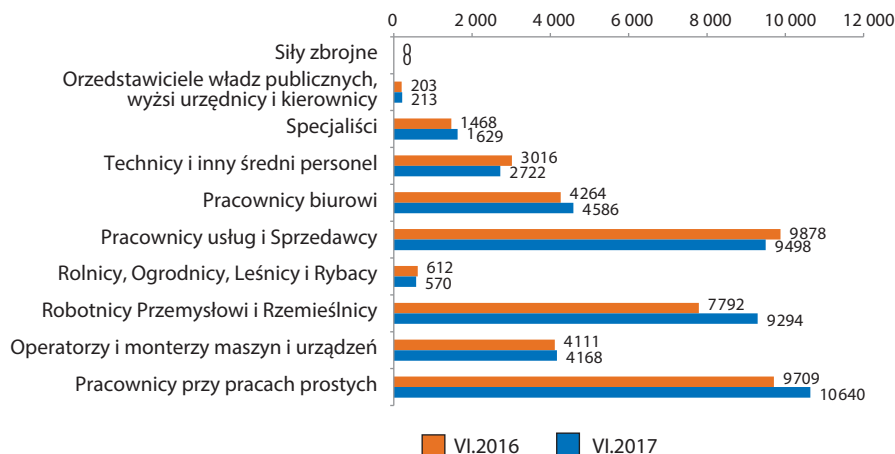
Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie sprawozdania MRPiPS-01.

Oferty dotyczące zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej stanowiły 82,7%, z kolei pozostałe dotyczyły miejsc aktywizacji zawodowej, wśród których znajdowało się m.in. 2,7 tys. ofert prac społecznie użytecznych oraz 4,8 tys. ofert stażowych. W analizowanym roku zgłoszono 1 591 etatów dla osób niepełnosprawnych i niewiele, bo tylko 116 dla osób w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki. Ponad 13 tys. wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej dotyczyło subsydiowanych ofert zatrudnienia, 7,4 tys. wakatów pochodziło z sektora publicznego, a 21 tys. dotyczyło pracy sezonowej.

### 3.1. Napływ wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej według zawodów

Wzrost liczby zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy na obszarze województwa zachodniopomorskiego wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w I półroczu 2017 roku zaobserwowano w sześciu grupach zawodów największy w grupie **(7) Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy** o 1 502 oferty. Najwyższy spadek w liczbie wakatów notowano w grupie **(5) Pracownicy usług i sprzedawcy**, o 380 ofert.

**Wykres 10. Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej według wielkich grup zawodów w I półroczu 2016 i 2017 roku w województwie zachodniopomorskim**



Źródło: Opracowanie własne WUP na podstawie sprawozdania MRPIPS-01, Załącznik 3.

## II. Sytuacja społeczno-zawodowa osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa zachodniopomorskiego w 2016 r.

Marta Mróz

### Wstęp

Badanie „Sytuacja społeczno-zawodowa osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa zachodniopomorskiego w 2016 r.” jest cyklicznie realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, przy współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy z terenu województwa zachodniopomorskiego, nieprzerwanie od 2010 r.

Zakres tematyczny badania obejmuje m.in. rozpoznanie szans i barier związanych ze znalezieniem zatrudnienia, aktywność edukacyjną, przyczyny utraty pracy, postawy wobec różnych form zatrudnienia oraz mobilność osób bezrobotnych, a więc skłonność do podjęcia zatrudnienia poza miejscem zamieszkania.

Do badania wykorzystano stworzony przez pracowników Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy kwestionariusz ankietowy, przy użyciu programu IBM SPSS Data Collection Author. Badanie zostało przeprowadzone metodą ankiety bezpośredniej (PAPI – Paper and Pencil Interview) wspomaganą dodatkowo systemem komputerowym (CAPI – Computer Assisted Personal Interviewing) przy pomocy narzędzia informatycznego IBM SPSS Data Collection Interviewer.

### 1. Charakterystyka demograficzna badanych bezrobotnych

W badaniu wzięły udział 6 663 osoby bezrobotne zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy województwa zachodniopomorskiego. Podobnie jak w poprzednich edycjach badania, większość badanych stanowiły kobiety (59,5%). W porównaniu do poprzedniego roku, ich udział wzrósł o 1,6 pkt. proc. Największy odsetek kobiet biorących udział w badaniu był w powiecie wałeckim – 67,1%, najniższy zaś w m. Świnoujście – 46,3%. Celowo pominięto charakterystykę powiatu goleniowskiego, z uwagi na niewielki zwrot ankiet, co uniemożliwia wnioskowanie statystyczne dla tego regionu. Szczegółowe dane zawiera tabela 1.

**Tabela 1. Liczba respondentów biorących udział w badaniu w podziale na powiaty województwa zachodniopomorskiego**

Powiat	Liczba zrealizowanych ankiet	Udział kobiet w badaniu
Białogardzki	361	54,2%
Choszczeński	345	53,3%
Drawski	355	60,5%
Goleniowski	21	76,2%
Gryficki	367	49,3%
Gryfiński	371	65,8%
Kamieński	359	64,1%
Kołobrzeczki	291	55,3%

Koszalin (ziemski i grodzki)*	380	64,7%
Łobeski	340	60,2%
Myśliborski	336	65,5%
Policki	335	50,9%
Pyrzycki	336	65,2%
Sławieński	349	57,9%
Stargardzki	360	64,7%
Szczecinecki	406	63,5%
Świdwiński	343	59,2%
Miasto Świnoujście	295	46,3%
Wałecki	334	67,1%
Miasto Szczecin	379	58,4%
<b>Zachodniopomorskie</b>	<b>6 663</b>	<b>59,5%</b>

Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania ankietowego (2016), \*obejmuje p. kosza-  
liński oraz m. Koszalin.

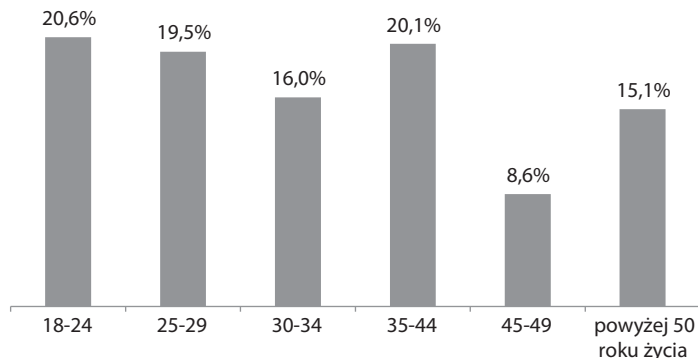
Badane osoby bezrobotne częściej zamieszkują wieś (43,3%) oraz miasta do 30 tys. mieszkańców (30,5%).  
Mniejszość stanowiły osoby z miejscowości powyżej 100 tys. mieszkańców, tj. z Koszalina i Szczecina (8,0%).  
W porównaniu do ubiegłorocznej edycji badania, udział osób zamieszkujących wieś spadł o 1,6 pkt. proc.

#### Wykres 1. Miejsce zamieszkania respondentów biorących udział w badaniu (n=6501)



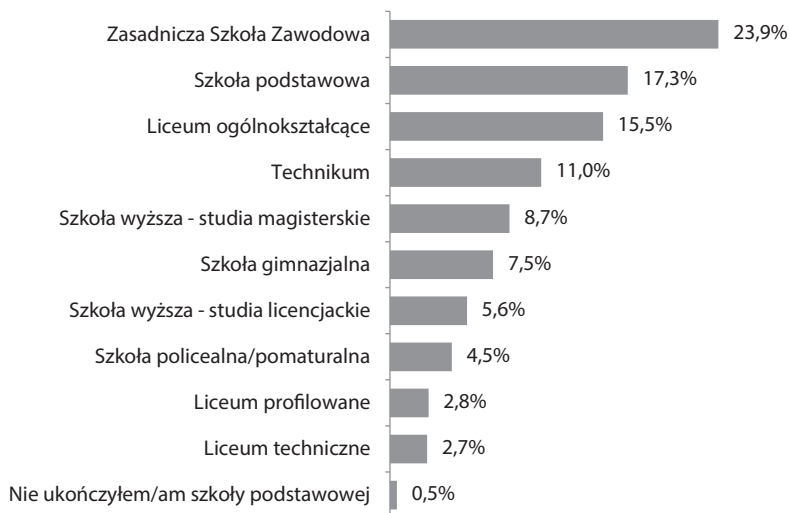
Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

W badaniu nie zaobserwowano dominującej grupy ze względu na wiek. Niemniej, większość stanowi-  
ły osoby młode do 30 roku życia (40,1%). Najmniej licznie reprezentowaną grupą byli respondenci w wieku  
45-49 lat (8,6%). Osoby powyżej 50 roku życia stanowiły 15,1% populacji badanej. Porównując dane do wy-  
ników z 2015 r. zaobserwowano wzrost udziału osób bezrobotnych w tej kategorii wiekowej o 1,0 pkt. proc.  
Z kolei wśród młodych bezrobotnych poniżej 30 roku życia zanotowano spadek o 3,5 pkt. proc.

**Wykres 2. Wiek respondentów biorących udział w badaniu (n=6605)**

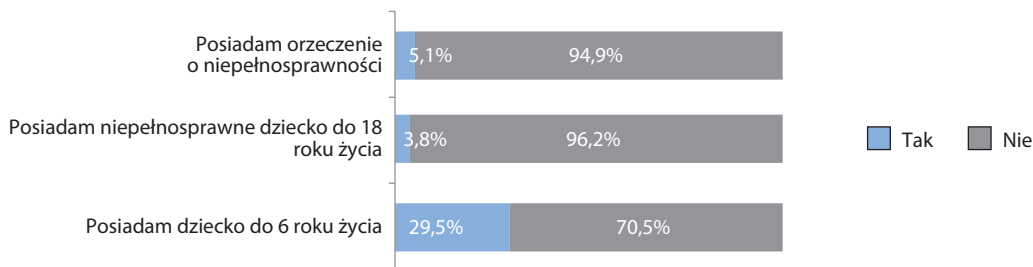
Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

Analizując typ ukończonej szkoły, blisko co czwarty badany wskazał na zasadniczą szkołę zawodową, a co piąty ukończył szkołę podstawową, na którą głównie wskazywały osoby w wieku 35-44 lata oraz powyżej 50 roku życia. Szkołę wyższą łącznie ukończyło 14,3% respondentów, w tym 8,7% studia magisterskie i 5,6% studia licencjackie. W porównaniu do ubiegłorocznej edycji badania, udział bezrobotnych kończących szkołę wyższą zmniejszył się o 2,5 pkt. proc. Najmniej liczną grupę stanowiły osoby, które nie ukończyły szkoły podstawowej (0,5%).

**Wykres 3. Typ ukończonych szkół przez respondentów (n=6576)**

Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

Spośród wszystkich badanych, 29,5% zaznaczyło, iż ma dziecko do 6 roku życia, z czego 77,5% to kobiety w wieku 25-29 lat oraz 30-34 lata. Do posiadania niepełnosprawnego dziecka do 18 roku życia przyznało się 3,8% respondentów. Głównie są to osoby w wieku 35-44 lata. Odsetek badanych bezrobotnych, mających orzeczenie o niepełnosprawności, wyniósł 5,1%.

**Wykres 4. Sytuacja życiowa, w jakiej obecnie znajdują się respondenci (n=6663)**

Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

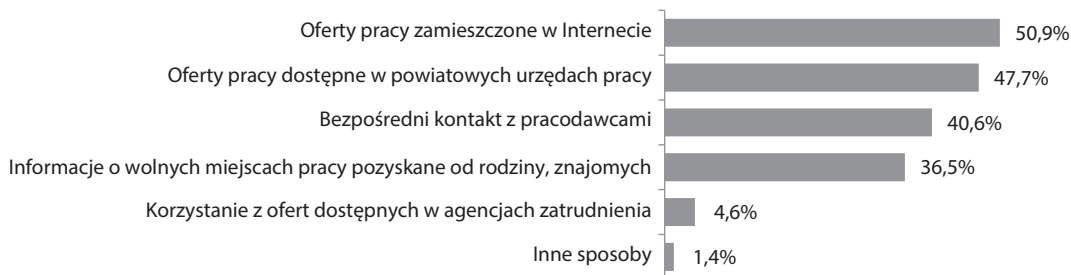
## 2. Szanse i bariery związane ze znalezieniem zatrudnienia przez osoby bezrobotne

Nieco ponad połowa respondentów była aktywna na rynku pracy w okresie ostatnich czterech tygodni poprzedzających badanie. Jedna trzecia ankietowanych nie poszukiwała w tym czasie pracy, natomiast 9,7% badanych miało załatwioną pracę, ale czekało na jej rozpoczęcie w ciągu najbliższych 3 miesięcy lub po upływie tego okresu. Odsetek osób nieposzukujących pracy wzrósł o 6 pkt. proc. w stosunku do ubiegłorocznej edycji badania, zaś w porównaniu do 2014 r. udział badanych bezrobotnych nieaktywnych na rynku pracy zwiększył się o 6,9%. Obserwujemy zatem tendencję spadkową, jeśli chodzi o poszukiwanie pracy przez respondentów.

**Wykres 5. Poszukiwanie pracy przez respondentów w okresie ostatnich 4 tygodni (n=6548)**

Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

Badani bezrobotni podczas poszukiwania zatrudnienia najczęściej korzystają z ofert pracy zamieszczonych w Internecie (50,9%). Niespełna połowa badanych przegląda oferty pracy dostępne w powiatowych urzędach pracy, a 40,6% z nich preferuje bezpośredni kontakt z pracodawcą. Z informacji o wolnych miejscach pracy pozyskanych od rodziny i znajomych korzysta 36,5% respondentów. Najmniej popularnym sposobem poszukiwania pracy jest korzystanie z ofert dostępnych w agencjach zatrudnienia, który jest najrzadziej wskazywaną odpowiedzią od 2013 r.

**Wykres 6. Sposoby poszukiwania pracy przez respondentów w województwie zachodniopomorskim (n=5867)**

Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

Przeglądając oferty pracy, badani bezrobotni często napotykają na bariery, które zmniejszają ich szanse na zatrudnienie. Zdaniem respondentów, najczęstszym problemem jest brak ofert pracy w miejscu zamieszkania i najbliższej okolicy (43,0%). Częściej na tę barierę wskazywali mieszkańcy wsi oraz miast do 30 tys. mieszkańców. W porównaniu do badania z 2014 r., udział bezrobotnych wskazujących tę odpowiedź zmniejszył się o 11,8 pkt. proc. Co czwarty badany uważa, że pracodawcy proponują zbyt niskie wynagrodzenie, a co piąta osoba nie może znaleźć pracy z powodu braku ofert w jego zawodzie. Najrzadziej wymienianą barierą przez respondentów była odpowiedź, że nie chodzą szukać pracy, ponieważ wstydzą się o nią prosić.

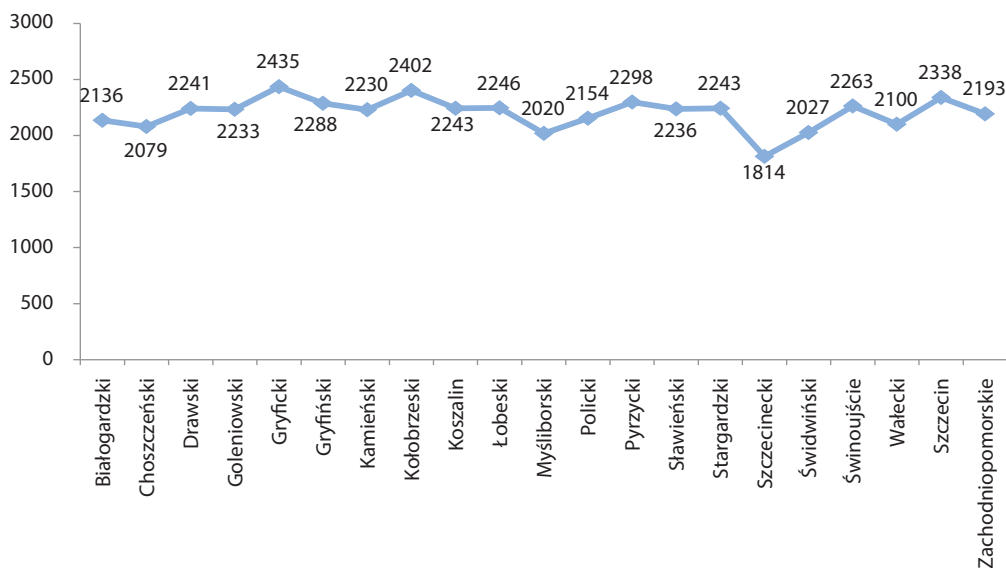
**Wykres 7. Bariery związane ze znalezieniem zatrudnienia przez osoby bezrobotne w województwie zachodniopomorskim (n=6382)**

Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016), odpowiedzi nie sumują się do 100% - możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi.



Przeciętny poziom wynagrodzenia netto, przy którym badani bezrobotni byłoby skłonni podjąć zatrudnienie wynosi w województwie zachodniopomorskim 2193 zł. Najwyższe zarobki chcieliby otrzymywać bezrobotni z powiatu gryfickiego – 2435 zł netto. Z kolei mieszkańcy powiatu choszczeńskiego skorzy są do podjęcia pracy przy średnim wynagrodzeniu netto, wynoszącym 1814 zł. Różnicowanie w wynagrodzeniu obserwowane jest także w podziale na płeć badanych. Kobiety, biorące udział w badaniu, częściej wskazywały na przeciętnie niższy poziom wynagrodzenia niż mężczyźni (o 18,6 pkt. proc.).

**Wykres 8. Średni poziom wynagrodzenia netto, jaki powinien zaproponować potencjalny pracodawca wg respondentów (n=5974)**



Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

### 3. Aktywność edukacyjna i chęć podnoszenia swoich kwalifikacji

Niejednokrotnie, w celu zwiększenia swoich szans na rynku pracy, powinno się zainwestować w szkolenia podnoszące posiadane kwalifikacje lub umożliwiające nabycie nowych umiejętności. Badani bezrobotni wskazali, które ich zdaniem kursy mogłyby ułatwić im podjęcie zatrudnienia. Najczęściej wskazywano na szkolenia językowe (28,6%). Wynika to przede wszystkim z faktu, iż posługiwanie się przynajmniej jednym językiem obcym, głównie angielskim, jest wymagane przez większość pracodawców. Blisko co piąty badany chciałby skorzystać z kursów dotyczących usług transportowych, w szczególności są to kursy prawa jazdy, przeważnie kategorii B lub C+E. Również posiadanie tej umiejętności występuje w wielu ogłoszeniach o pracę. Najmniejszy wpływ na zwiększenie swoich szans na rynku pracy, wg respondentów, mają szkolenia z zakresu opieki zdrowotnej (wykres 9).

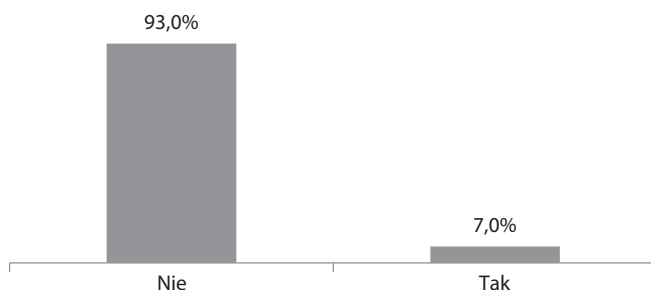
Jednakże, wskazane przez ankietowanych możliwe obszary szkoleń, ułatwiające ich zdaniem, podjęcie zatrudnienia, nie idą w parze z aktywnością pozaszkolną badanych bezrobotnych. Tylko 7,0% badanych przyznało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy brało udział w szkoleniach, kursach lub innych formach kształcenia (wykres 10). Obserwowany jest również spadek udziału osób dokształcających się. W poprzednich edycjach badania, ich udział był nieco wyższy i wynosił odpowiednio 8,4% w 2015 r. i 8,9% w 2014 r.

**Wykres 9. Kursy, które ułatwiłyby podjęcie zatrudnienia osobom bezrobotnym (n=5505)**



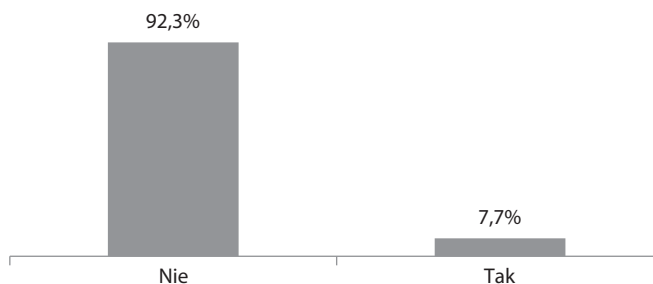
Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016), odpowiedzi nie sumują się do 100% - możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi.

**Wykres 10. Aktywność respondentów w kształceniu pozaszkolnym (n=6492)**



Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

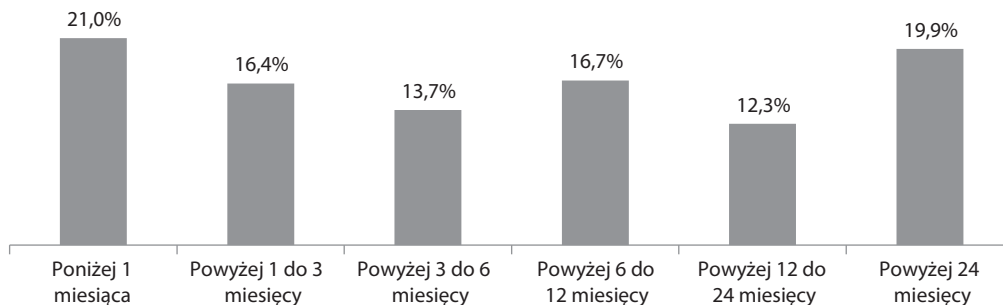
Niską aktywność edukacyjną badanych bezrobotnych potwierdzają również wskazane przez nich odpowiedzi dotyczące kontynuacji nauki w systemie niestacjonarnym. Twierdząco odpowiedziało 7,7% respondentów. Najczęściej naukę kontynuują młode osoby do 30 roku życia, wybierając studia zaoczne I stopnia.

**Wykres 11. Kontynuacja nauki przez respondentów w systemie niestacjonarnym [studia I lub II stopnia, szkoła policealna lub średnia – zaocznie lub wieczorowo] (n=6049)**

Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

**4. Przyczyny i skutki utraty oraz uwarunkowania pozostawania bez pracy**

Bezrobotni, którzy wzięli udział w badaniu, najczęściej pozostają w rejestrach powiatowych urzędów pracy poniżej 1 miesiąca (21,0%). Z reguły są to osoby młode do 30 roku życia, które ukończyły edukację. Kolejną grupę stanowią respondenci, którzy w ewidencjach powiatowych urzędów pracy pozostają powyżej 24 miesięcy (19,9%). Tu z kolei dominują osoby w wieku 50 lat i więcej. W porównaniu do badania z 2015 r., udział bezrobotnych pozostających bez zatrudnienia powyżej 2 lat wzrósł o 3 pkt. proc. Najkrótszy okres, w którym respondenci widnieją w statystykach PUP, wynosi od roku do dwóch lat (12,3%).

**Wykres 12. Okres pozostawania respondentów w rejestrach powiatowych urzędów pracy (n=6452)**

Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

Najczęściej wskazywaną przez respondentów przyczyną utraty zatrudnienia było zakończenie pracy na czas określony, dorywczej, sezonowej (27,4%). W porównaniu do ubiegłorocznej edycji badania, odsetek osób udzielających tej odpowiedzi zmniejszył się 6,3 pkt. proc. Dość istotnym powodem utraty pracy przez ankietowanych była likwidacja zakładu pracy lub stanowiska, które badani bezrobotni zajmowali. Opieka nad dziećmi, to kolejny powód, dla którego respondenci zrezygnowali z pracy – 13,0% wskazań. Udział osób wskazujących tę kategorię odpowiedzi wzrósł o 1,5 pkt. proc. w stosunku do badania z 2015 r. Częściej też dotyczy kobiet, aniżeli mężczyzn. Najrzadziej wymienianym powodem utraty pracy, była opieka nad innymi osobami tego wymagającymi (1,4%) oraz nieotrzymanie pracy po zwolnieniu z zakładu karnego (1,5%).

**Wykres 13. Przyczyny utraty pracy przez respondentów (n=5844)**

Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016), odpowiedzi nie sumują się do 100% - możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi.

Jako główną przyczynę rejestracji w powiatowym urzędzie pracy, badane osoby bezrobotne wskazywały na możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Pocięszającym aspektem jest to, iż udział osób rejestrujących się w tym celu w PUP maleje, na co wskazują poprzednie edycje badania (spadek o 1,5 pkt. proc. w stosunku do 2015 r. i o 3,6 pkt. proc. w porównaniu do 2014 r.). Co trzeci badany wiąże rejestrację w PUP z możliwością skorzystania ze szkoleń, kursów oraz pośrednictwa pracy/ofert pracy. Jedna czwarta respondentów zarejestrowała się, ponieważ chciała skorzystać ze stażu oraz poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej. W celu otrzymania zasiłku dla bezrobotnych, 15,5% ankietowanych zarejestrowało się w urzędzie pracy (o 0,7 pkt. proc. mniej niż przed rokiem). Najrzadziej wymienianym powodem rejestracji w PUP była możliwość uzyskania dofinansowania dla rozpoczęcia działalności gospodarczej oraz skorzystania z robót publicznych i prac interwencyjnych.

**Wykres 14. Powody rejestracji w powiatowym urzędzie pracy (n=6477)**

Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016), odpowiedzi nie sumują się do 100% - możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi.

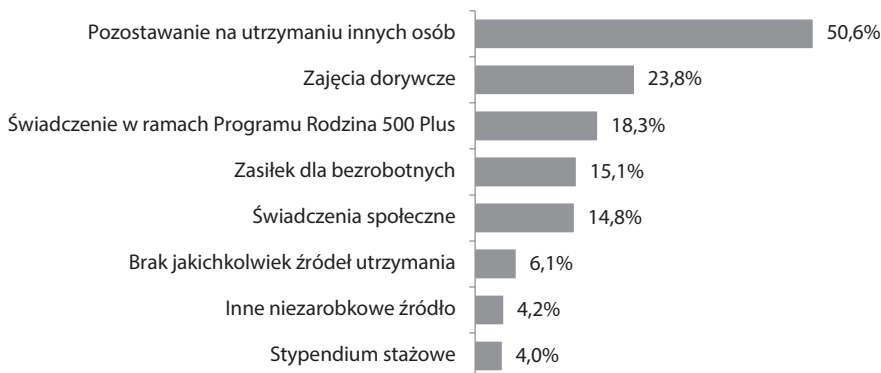
Respondenci biorący udział w badaniu, najczęściej korzystali z krajowego pośrednictwa pracy (32,1%). Dla porównania, w badaniu z 2015 r. odsetek odpowiedzi był na poziomie 39,1%. Niespełna co czwarty badany skorzystał ze stażu. W tym przypadku również zanotowano spadek aż o 12 pkt. proc. w stosunku do ubiegłorocznej edycji badania. W dalszej kolejności, ankietowani wskazywali na skorzystanie z poradnictwa zawodowego (15,0%) oraz ze szkoleń (12,9%). Najrzadziej wskazywanymi formami świadczonymi przez powiatowe urzędy pracy, z których korzystali respondenci, były bony szkoleniowe (0,7%), zatrudnieniowe (0,6%) oraz bony na zasiedlenie (0,3%).

**Wykres 15. Formy wsparcia świadczone przez powiatowe urzędy pracy, z których skorzystali respondenci (n=4784)**



Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016), odpowiedzi nie sumują się do 100% - możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi.

Ważnym aspektem badania było uzyskanie informacji na temat źródeł utrzymania badanych bezrobotnych. Nie dziwi zatem fakt, że nieco ponad połowa respondentów pozostaje na utrzymaniu innych osób (50,6%). Dla porównania, w badaniu z 2015 r. odsetek osób będących na czymś utrzymaniu był na poziomie 53,8%. Dla blisko jednej czwartej ankietowanych, głównym źródłem utrzymania były zajęcia dorywcze, co może świadczyć o podejmowaniu przez bezrobotnych pracy w tzw. „szarej strefie”. 15,1% respondentów utrzymuje się głównie z zasiłku dla bezrobotnych, co pokrywa się z wcześniej udzieloną odpowiedzią, dot. powodów rejestracji w powiatowym urzędzie pracy. Ponadto, 18,3% badanych wskazało, jako główne źródło utrzymania świadczenie otrzymywane w ramach programu Rodzina 500 Plus. Na brak jakichkolwiek źródeł utrzymania wskazało 6,1% ankietowanych.

**Wykres 16. Główne źródła utrzymania respondentów (n=6421)**

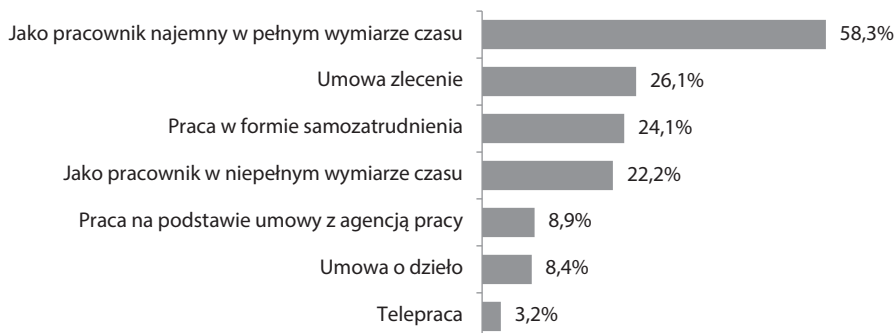
Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016), odpowiedzi nie sumują się do 100% - możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi.

## 5. Postawy wobec różnych form zatrudnienia

Podjęciem zatrudnienia u potencjalnego pracodawcy, badani bezrobotni zainteresowani są przeważnie pracą jako pracownik najemny w pełnym wymiarze czasu pracy (58,3%). Głównie dlatego, że jest to z punktu widzenia pracownika, najbezpieczniejsza forma zatrudnienia. Ponadto, uregulowana jest przepisami Kodeksu Pracy, który gwarantuje pracownikom przywileje pracownicze, m.in. w postaci minimalnego wynagrodzenia, prawa do płatnego urlopu, jak również zwolnienia lekarskiego. Nieco ponad jedna czwarta respondentów podjęłaby pracę na umowę zlecenie. Nieco mniej badanych zainteresowanych jest prowadzeniem własnej działalności (24,1%) oraz pracą w niepełnym wymiarze czasu (22,2%). Niechętnie respondenci wskazują na zatrudnienie w formie telepracy (3,2%), pomimo, iż ten rodzaj oferowanego zatrudnienia może nieść ze sobą korzyści, głównie dla osób, które opiekują się dziećmi lub innymi osobami od siebie zależnymi bądź mającymi problem z dojazdem do zakładu pracy (wykres 17).

Czym zatem kierują się bezrobotni przy wyborze oferty pracy, poza odpowiednią formą zatrudnienia? W zdecydowanej większości jest to wysokość proponowanego wynagrodzenia (68,2%) oraz odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania (51,3%). Utrudniony dojazd do zakładu pracy może spowodować odmowę przyjęcia przez bezrobotnego oferty zatrudnienia. A jak już wcześniej wskazywano, większość z nich zamieszkuje obszary wiejskie. Dla co trzeciego badanego istotna jest opinia o potencjalnym pracodawcy. Własnymi zainteresowaniami przy wyborze oferty pracy kieruje się jedna czwarta respondentów. Mniejszy wpływ na decyzję o podjęciu zatrudnienia ma możliwość awansu i kariery (16,8%), które z roku na rok traci na znaczeniu (18,8% wskazań w 2015 r.).

### Wykres 17. Formy zatrudnienia, które respondenci biorą pod uwagę w planach związanych z podjęciem zatrudnienia (n=6113)



Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016), odpowiedzi nie sumują się do 100% - możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi.

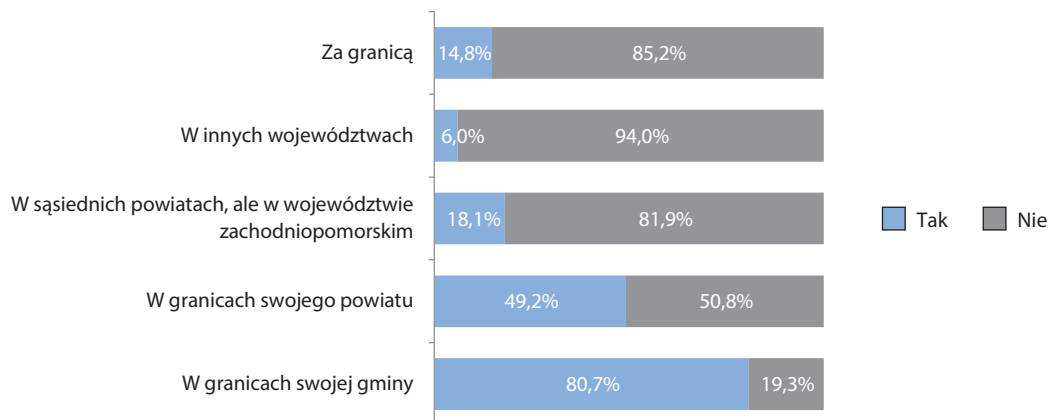
### Wykres 18. Czynniki, którymi kierują się respondenci przy wyborze oferty pracy (n=6376)



Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016), odpowiedzi nie sumują się do 100% - możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi.

## 6. Uwarunkowania mobilności bezrobotnych

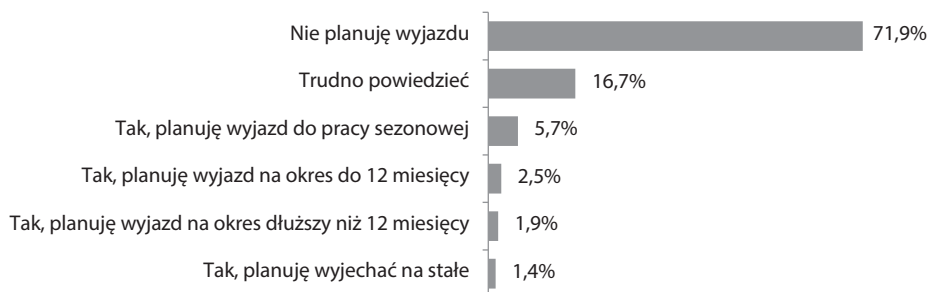
Z przeprowadzonych powyżej analiz wynika, że badane osoby bezrobotne za jeden z głównych czynników podczas wyboru oferty pracy biorą pod uwagę odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania. Jak więc kształtuje się ich skłonność do podjęcia zatrudnienia poza obszarem, w którym mieszkają? Zdecydowana większość ankietowanych byłaby skłonna pracować w granicach swojej gminy (80,7%). Jednakże idąc dalej, tylko niespełna połowa respondentów podjęłaby zatrudnienie w granicach swojego powiatu. Pracą w innych województwach zainteresowanych byłoby jedynie 6,0% badanych. Także do pracy za granicą chętnych byłoby 14,8% ankietowanych (w 2015 r. odsetek udzielonych odpowiedzi wynosił 19,1%).

**Wykres 19. Skłonność respondentów do podjęcia zatrudnienia poza swoim miejscem zamieszkania (n=5320)**

Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

Prawie trzy czwarte respondentów nie planuje wyjazdu za granicę w celach zarobkowych w ciągu najbliższych 12 miesięcy poprzedzających badanie. Jest to wzrost o 4,7 pkt. proc. w porównaniu do badania z 2015 r. 5,7% ankietowanych planuje wyjazd do pracy sezonowej. Natomiast na stałe zamierza wyjechać 1,4% respondentów.

Badania pokazują więc, że osoby bezrobotne są mało mobilne i niechętnie opuszczają swoje miejsce zamieszkania w celu podjęcia zatrudnienia.

**Wykres 20. Plany respondentów związane z wyjazdem za granicę w celach zarobkowych w ciągu najbliższych 12 miesięcy (n=6516)**

Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

## 7. Postawy bezrobotnych wobec programu rodzina 500 plus

Program Rodzina 500 Plus, który wszedł w życie *Ustawą o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci* z dnia 17 lutego 2016 r.<sup>1</sup>, ma na celu regularne finansowe wsparcie dla rodziców wychowujących dzieci. Wypłacane pieniądze mają posłużyć jako częściowe pokrycie kosztów związanych z zaspokojeniem potrzeb życiowych

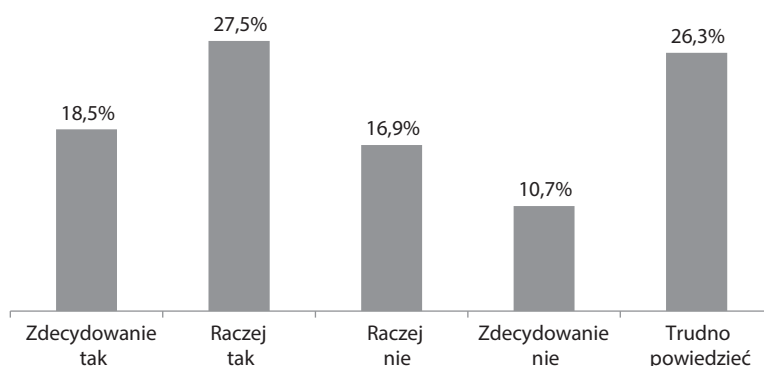
<sup>1</sup> [http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/\\_public/1\\_NOWA%20STRONA/Polityka%20rodzinna/500plus/D2016000019501.pdf](http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Polityka%20rodzinna/500plus/D2016000019501.pdf), dostęp: 29.09.2017 r.



oraz wychowaniem dziecka. Więcej na ten temat można znaleźć na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej<sup>2</sup>.

W celu poznania postaw bezrobotnych wobec programu Rodzina 500 Plus, w tej edycji badania poruszone zostały zagadnienia z tym związane. Jednym z efektów wprowadzonego świadczenia powinna być zwiększona liczba urodzeń. Co na ten temat sądzą respondenci? Blisko połowa badanych bezrobotnych uważa, że wprowadzone wsparcie finansowe pozytywnie wpłynie na sytuację demograficzną kraju (suma odpowiedzi zdecydowanie tak - 18,5% i raczej tak - 27,5%). Jednocześnie nieco ponad jedna czwarta badanych nie potrafiła jednoznacznie wskazać, czy program Rodzina 500 Plus zwiększy dzietność wśród kobiet. Wśród sceptyków znalazło się 27,6% badanych, w tym 10,7% zdecydowanie uważa, że program Rodzina 500 Plus nie wpłynie na większą liczbę urodzeń.

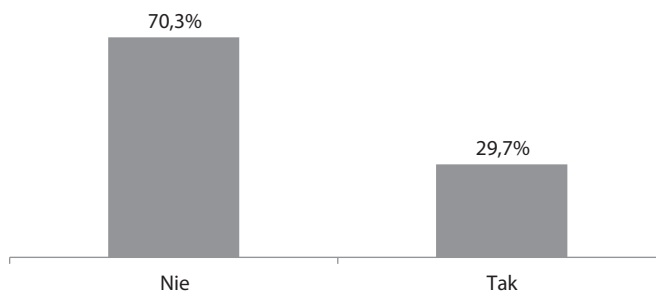
**Wykres 21. Wpływ programu Rodzina 500 Plus na sytuację demograficzną kraju zdaniem respondentów (n=6426)**



Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

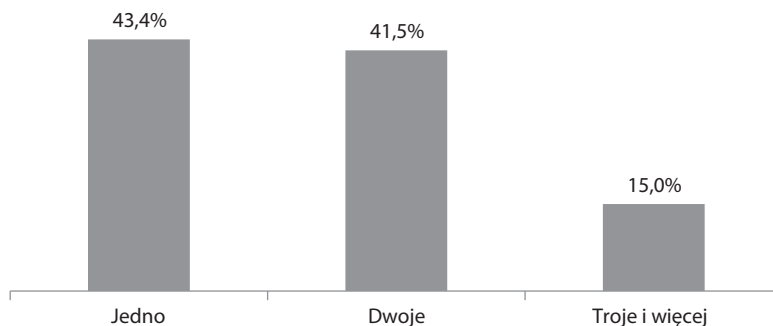
Spośród wszystkich bezrobotnych biorących udział w badaniu, 29,7% korzysta z programu Rodzina 500 Plus. Najczęściej rodziny te mają jedno (43,4%) lub dwoje dzieci (41,5%). Troje i więcej dzieci wychowuje 15,0% respondentów. Osoby posiadające dziecko do 6 roku życia stanowią 44,5% badanych, pobierających świadczenie. Częściej są to również osoby w wieku 30-34 lata oraz 35-44 lata (łącznie 58,1%).

**Wykres 22. Korzystanie z programu Rodzina 500 Plus przez badane osoby bezrobotne (n=6562)**



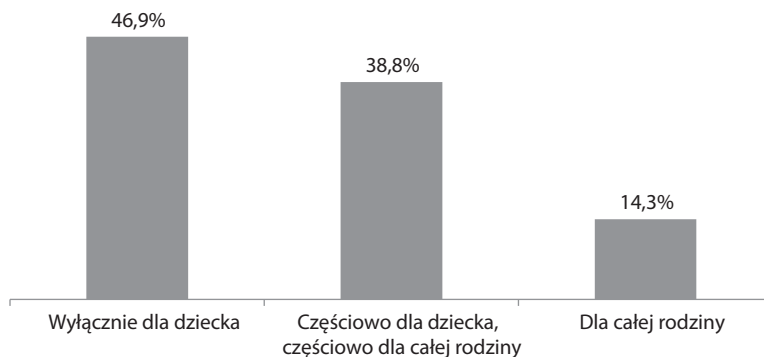
Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

<sup>2</sup> <http://www.mpips.gov.pl/wsparcie-dla-rodzin-z-dziecmi/rodzina-500-plus/>, dostęp: 29.09.2017 r.

**Wykres 23. Liczba posiadanych dzieci do 18 roku życia przez respondentów korzystających z programu Rodzina 500 Plus (n=1950)**

Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

Respondenci biorący udział w badaniu najczęściej przeznaczają pieniądze z programu 500 Plus wyłącznie na dziecko - 46,9% (wykres 24), kupując za otrzymane środki ubrania dla dzieci (85,7% wskazań). Połowa badanych otrzymane środki wydaje na książki lub pomoce edukacyjne oraz na codzienne zakupy dla całej rodziny. Nieco mniej niż połowa ankietowanych kupuje dzieciom zabawki i gry edukacyjne. Co trzeci badany wskazał, że środki z programu wydaje na zakup mebli i wyposażenie pokoi dla dzieci. Z kolei jedna czwarta respondentów otrzymane wsparcie finansowe przeznacza na wakacje, opłaty za mieszkanie oraz dodatkowe zajęcia i kursy dla dzieci. Opiekę nad dziećmi (żłobek, przedszkole), pokrywa z tych pieniędzy 20,8% badanych. Najrzadziej, bezrobotni biorący udział w badaniu, przeznaczają otrzymane środki finansowe na polisę inwestycyjną dla dzieci (wykres 25).

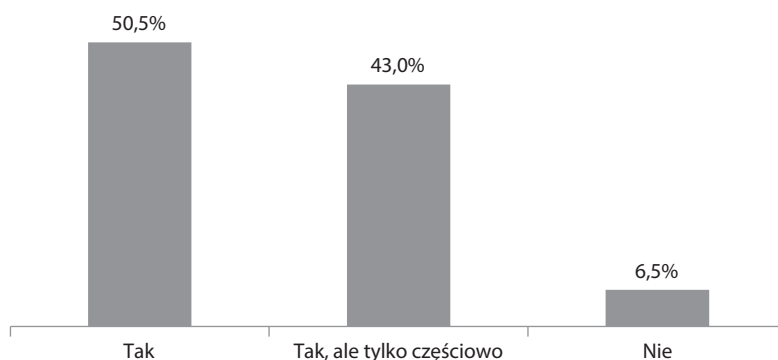
**Wykres 24. Dla kogo przeznacza Pan/i środki otrzymane z programu Rodzina 500 Plus? (n=1952)**

Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

**Wykres 25. Na co przeznaczają Pan/i środki otrzymywane z programu Rodzina 500 Plus? (n=1952)**

Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016), odpowiedzi nie sumują się do 100% - możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi.

Dzięki rządowemu wsparciu, większość badanych bezrobotnych odczuwa poprawę swojej sytuacji materialnej (93,5%, w tym 43,0% tylko częściowo). 6,5% respondentów nie odczuło żadnej poprawy. Powyższa analiza pokazała, że dzięki środkom otrzymywanym z programu Rodzina 500 Plus, jakość życia badanych bezrobotnych nieznacznie się poprawiła.

**Wykres 26. Czy odczuwa Pan/i poprawę swojej sytuacji materialnej dzięki środkom otrzymywanym z programu Rodzina 500 Plus? (n=1932)**

Źródło: WUP w Szczecinie, opracowanie własne na podstawie danych z badania (2016).

## 8. Podsumowanie

- W badaniu udział wzięło 6 663 respondentów, z czego większość stanowiły kobiety (59,5%). Najczęściej były to osoby młode do 30 roku życia (40,1%).
- Ponad połowa badanych wykazywała się aktywnością na rynku pracy, m.in. poprzez przeglądanie ofert zamieszczonych w Internecie, a także korzystanie z ofert dostępnych w powiatowych urzędach pracy lub poprzez bezpośredni kontakt z pracodawcą. Za największą barierę utrudniającą znalezienie zatrudnienia respondenci uznali brak odpowiednich ofert w miejscu zamieszkania i najbliższej okolicy. Przeciętna pensja, przy której badani bezrobotni byłiby skłonni podjąć zatrudnienie wyniosła 2193 zł netto, czyli tyle chcieliby otrzymywać „na rękę”.
- Gorzej prezentuje się aktywność edukacyjna badanych bezrobotnych. Tylko 7,0% z nich przyznało się, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy brało udział w szkoleniach, kursach lub innych formach kształcenia. Niska aktywność edukacyjna uwidoczniła się także w odsetku wskazań dotyczących kształcenia się w systemie niestacjonarnym (studia I lub II stopnia, szkoła policealna lub średnia – zaocznie lub wieczorowo). Naukę w tym systemie podjęło 7,7% respondentów.
- W przypadku analizy czasu pozostawania w rejestrze osób bezrobotnych, co czwarty badany widnieje w statystykach powiatowych urzędów pracy poniżej miesiąca, niewiele mniejszy jest udział osób długotrwale bezrobotnych, zarejestrowanych w PUP powyżej 24 miesięcy, który wynosi 19,9%. W przeważającej części są to osoby powyżej 50 roku życia i zamieszkujące wieś.
- Główną przyczyną utraty zatrudnienia przez respondentów jest zakończenie pracy na czas określony, dorywczej lub sezonowej (27,4% wskazań). W dalszej kolejności respondenci wskazywali na likwidację zakładu pracy lub stanowiska (17,0%). Większość badanych bezrobotnych, jako główny powód rejestracji w powiatowym urzędzie pracy, wskazało chęć uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego (66,8%).
- Jeśli chodzi o formy wsparcia oferowane przez powiatowe urzędy pracy, badane osoby najczęściej korzystały z krajowego pośrednictwa pracy (32,1%) oraz ze staży (24,1%). Jako główne źródło utrzymania, respondenci biorący udział w badaniu najczęściej wskazywali, iż pozostają na utrzymaniu innych osób (50,6%). Z kolei z zajęć dorywczych utrzymuje się blisko co czwarty badany bezrobotny.
- Rozpatrując możliwość podjęcia pracy u pracodawcy oferującego alternatywne formy zatrudnienia, respondenci najczęściej zatrudniliby się jako pracownik najemny w pełnym wymiarze czasu pracy (58,3%), natomiast niechętnie podjęliby się zatrudnienia w formie telepracy (3,2%). Głównym czynnikiem, którym kierują się przy wyborze oferty pracy jest wysokość zarobków (68,2%) oraz odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania (51,3%).
- Badani bezrobotni charakteryzują się niską mobilnością zawodową. Nie są skłonni do podjęcia zatrudnienia w innych województwach, a także poza granicami kraju. O niskiej mobilności badanych świadczą także plany związane z wyjazdem za granicę w celach zarobkowych w ciągu najbliższego roku. Aż 85,2% z nich nie planuje takiego wyjazdu.
- Nieco ponad połowa badanych bezrobotnych uważa, że Program Rodzina 500 Plus przyczyni się do poprawy sytuacji demograficznej kraju. 29,7% respondentów korzysta ze środków finansowych z rządowego programu. Najczęściej rodziny te posiadają jedno (43,4%) lub dwoje dzieci (41,5%). Respondenci częściej przeznaczają pieniądze z Programu 500 Plus wyłącznie na dziecko (46,9%), kupując za otrzymane środki ubrania dla dzieci (85,7% wskazań). Dzięki rządowemu wsparciu, większość badanych bezrobotnych odczuła poprawę swojej sytuacji materialnej (93,5%, w tym 43,0% tylko częściowo).



# III. Postawy edukacyjne i zawodowe uczniów oraz studentów zachodniopomorskich szkół zawodowych oraz uczelni kształcących na kierunkach inżynierskich

Artur Frąckiewicz

## Wstęp

Szkolnictwo zawodowe można traktować jako jeden z najważniejszych filarów gospodarki. Od jego jakości zależy w dużej mierze realizacja prorozwojowych planów w obszarze gospodarki regionalnej. Obecnie mamy do czynienia z sytuacją, w której brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy zaczyna stanowić wyraźną, będącą również przedmiotem ożywionej debaty publicznej, przeszkodę w sprawnym funkcjonowaniu przedsiębiorstw. W konsekwencji, wspieranie szkolnictwa zawodowego na wszystkich jego poziomach, stanowi doniosłe wyzwanie dla samorządu województwa zachodniopomorskiego. Związane to jest nie tylko z deficytem pracowników na rynku pracy, ale również z realizacją zadań prorozwojowych zawartych w regionalnych planach strategicznych. Jednym z głównych zadań z obszaru edukacji i rynku pracy jest dążenie do maksymalizacji efektywności wykorzystania zasobów ludzkich. Do realizacji tego celu ma przyczynić się „(...) promowanie, wzmacnianie pozycji oraz poprawa jakości szkolnictwa zawodowego oraz zaangażowanie instytucji rynku pracy w zakresie tworzenia i wdrażania programów naprawczych w celu podniesienia jakości kształcenia, a w konsekwencji poprawy wyników egzaminów zawodowych w województwie zachodniopomorskim.”<sup>1</sup> Ważnym jest tutaj także „(...) dopasowywanie oferty [edukacyjnej] do zmiennej sytuacji gospodarczej”<sup>2</sup> Bardzo ważnym obszarem wsparcia jest zachodniopomorska przedsiębiorczość. Jedną z dróg jej rozwoju jest „(...) promowanie i wspieranie ‘młodej przedsiębiorczości’ oraz inicjowanie aktywności gospodarczej i przedsiębiorczości społecznej wśród uczniów zachodniopomorskich szkół średnich i wyższych.”<sup>3</sup>

Celem niniejszego opracowania jest charakterystyka pozycji zachodniopomorskiego szkolnictwa zawodowego w skali kraju oraz prezentacja wyników badań przeprowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, poruszających problematykę związaną z realizacją regionalnych celów strategicznych.

## 1. Pozycja zachodniopomorskiego szkolnictwa zawodowego w Polsce

Pozycję szkolnictwa zawodowego w obszarze edukacji można wyznaczać w oparciu o szereg zmiennych. Można tutaj wymienić m.in. zdawalność egzaminów zawodowych, sytuację absolwentów szkół na rynku pracy, a także popularność, czy też udział szkół zawodowych w regionalnym rynku edukacyjnym na poszczególnych jego poziomach.

Jednym z najważniejszych wskaźników pozwalających na określenie udziału danej formy kształcenia w rynku edukacyjnym jest współczynnik skolaryzacji.<sup>4</sup> Bez względu na to, który ze współczynników skolaryzacji (netto lub brutto) weźmiemy pod uwagę, okazuje się, że ponadgimnazjalne szkoły zawodowe cieszą się w województwie zachodniopomorskim relatywnie niską popularnością (tabela 1).

<sup>1</sup> „Polityka rynku pracy województwa zachodniopomorskiego”, WUP w Szczecinie, Szczecin 2016, s. 6  
[Źródło: [http://bip.rbip.wzp.pl/sites/bip.wzp.pl/files/articles/zalacznik\\_18.pdf](http://bip.rbip.wzp.pl/sites/bip.wzp.pl/files/articles/zalacznik_18.pdf)]

<sup>2</sup> tamże, s. 12

<sup>3</sup> tamże, s. 8

<sup>4</sup> *Współczynnik skolaryzacji netto* – liczba osób w danym przedziale wiekowym X i uczących się na danym poziomie kształcenia y / liczba ludności w danym przedziale wiekowym X.  
*Współczynnik skolaryzacji brutto* – liczba osób uczących się na danym poziomie kształcenia y / liczba ludności w danym przedziale wiekowym X. [na podstawie definicji GUS]

**Tabela 1. Wartości współczynnika skolaryzacji brutto i netto dla zasadniczych szkół zawodowych oraz szkół zawodowych (bez ZSZ) i ogólnozawodowych w roku 2015**

województwo	współczynnik skolaryzacji brutto (wiek 16-18 lat) w 2015 r.		współczynnik skolaryzacji netto (wiek 16-18 lat) w 2015 r.	
	zasadnicze szkoły zawodowe (ZSZ)	szkoły zawodowe (bez ZSZ) i ogólnozawodowe <sup>5</sup>	zasadnicze szkoły zawodowe (ZSZ)	szkoły zawodowe (bez ZSZ) i ogólnozawodowe
Polska	15,18%	44,08%	12,99%	32,84%
łódzkie	12,38%	43,78%	10,38%	32,69%
mazowieckie	10,55%	39,39%	8,96%	29,40%
małopolskie	17,60%	47,09%	16,05%	35,55%
śląskie	15,16%	48,00%	12,49%	35,18%
lubelskie	11,58%	44,91%	9,64%	33,65%
podkarpackie	13,95%	48,09%	12,30%	35,97%
podlaskie	10,31%	43,68%	8,51%	32,13%
świętokrzyskie	12,92%	49,44%	11,13%	36,34%
lubuskie	17,33%	44,17%	14,42%	33,22%
wielkopolskie	20,87%	42,85%	18,58%	32,14%
<b>zachodniopomorskie</b>	<b>14,55%</b> <b>(10 miejsce w kraju)</b>	<b>39,72%</b> <b>(15 miejsce w kraju)</b>	<b>11,54%</b> <b>(11 miejsce w kraju)</b>	<b>29,23%</b> <b>(16 miejsce w kraju)</b>
dolnośląskie	15,06%	43,08%	12,60%	32,00%
opolskie	18,38%	47,40%	16,02%	35,18%
kujawsko-pomorskie	18,18%	44,94%	15,21%	33,52%
pomorskie	18,38%	41,13%	16,13%	31,05%
warmińsko-mazurskie	17,16%	41,15%	14,03%	30,30%

Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie danych GUS (BDL).

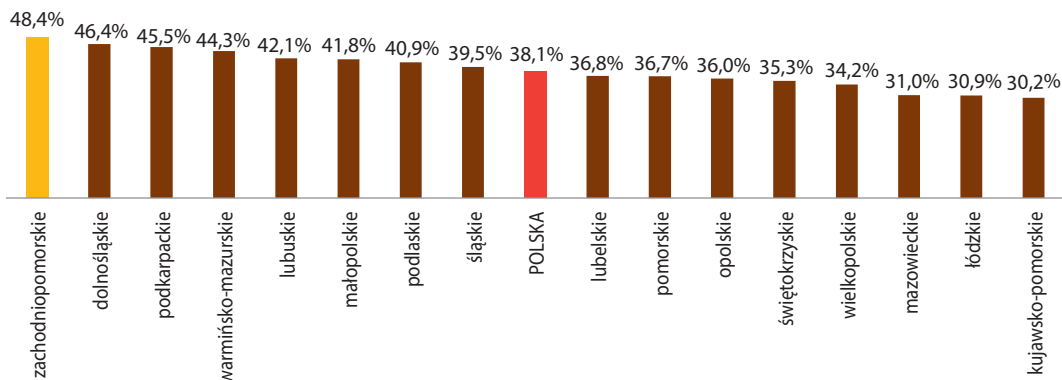
Bardzo duże znaczenie w kształtowaniu jakości regionalnych zasobów ludzkich mają uczelnie kształcące na kierunkach inżynierskich. W listopadzie 2016 roku, na kierunkach inżynierskich zachodniopomorskich uczelni studiowało 13288 osób, co stanowiło 31,6% ogółu studiujących w regionie. Udział zachodniopomorskich studentów kierunków inżynierskich w populacji studiujących na takich kierunkach w całym kraju wyniósł 4,1%.<sup>6</sup> Z kolei w przypadku udziału studentów kierunków inżynierskich w populacji zachodniopomorskich studentów I-go stopnia, województwo zajęło pierwsze miejsce w kraju (wykres 1). Oznacza to, że w województwie zachodniopomorskim, częściej niż w pozostałych, w procesie decyzyjnym związanym z wyborem dalszej ścieżki edukacyjnej po ukończeniu szkoły średniej, studia inżynierskie stanowią najatrakcyjniejszą alternatywę. Warto w tym miejscu dodać, że w świetle wyników badań przeprowadzonych w 2017 roku przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, 67% badanych studentów kierunków inżynierskich jest zadowolona zarówno z wyboru uczelni,

<sup>5</sup> Dane dla szkół zawodowych i ogólnozawodowych (wiek 16-18 lat): (...) technika, ogólnokształcące szkoły artystyczne i licea profilowane. Wskaźniki odnoszące się do liczby ludności od 2010 roku zostały przeliczone zgodnie z bilansem przygotowanym w oparciu o wyniki NSP 2011." (źródło definicji: Bank Danych Lokalnych)

<sup>6</sup> Dane wstępne dotyczące szkolnictwa wyższego w roku akademickim 2016/2017, [źródło: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20162017-dane-wstepne,8,4.html>]

jak i kierunku kształcenia. Co więcej, większość z nich (56%) traktuje wybór studiów inżynierskich jako warunek uznania kontynuowania ścieżki edukacyjnej na poziomie wyższym jako decyzję wartościową.<sup>7</sup>

**Wykres 1. Udział studentów kierunków inżynierskich w populacji studiujących na poziomie I-go stopnia (stan na 30 listopada 2016 roku)**



Źródło: Opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie danych GUS.

Warto w tym miejscu przyjrzeć się sytuacji na rynku pracy osób reprezentujących poszczególne kategorie wykształcenia w kontekście stopy bezrobocia (nierejestrowanego). Jeżeli weźmiemy pod uwagę IV kwartał 2016 roku zauważymy, że w województwie zachodniopomorskim stopa bezrobocia w Polsce lokowała się poniżej wartości odnotowanej dla kraju (tabela 2). Z podobną sytuacją mieliśmy do czynienia w przypadku wykształcenia średniego zawodowego. Jednak stopa bezrobocia odnotowana dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym była w województwie nieznacznie wyższa niż odnotowana dla kraju. W województwie zachodniopomorskim zwraca uwagę bardzo wysoki poziom bezrobocia wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

**Tabela 2. Stopa bezrobocia BAEL (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności) w latach 2015-2016 z uwzględnieniem wykształcenia**

wykształcenie	IV kwartał 2015 Polska <sup>8</sup>	IV kwartał 2016 Polska <sup>9</sup>	IV kwartał 2015 zach-pom <sup>10</sup>	IV kwartał 2016 zach-pom <sup>11</sup>
wyższe	3,6%	3%	2,4%	2,2%
policealne i średnie zawo- dowe	policealne - 7,2% średnie zaw. - 6,2%	policealne - 6,4% średnie zaw. - 4,8%	4,8% (policealne i średnie zaw.)	4,6% (policealne i średnie zaw.)
średnie ogólnokształcące	10,3%	8,3%	12,1%	16,7%
zasadnicze zawodowe	8,5%	7%	8,7%	7,1%
gimnazjalne, podstawo- we i niższe	14,7%	12,6%	17,6%	11,3%

Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie danych GUS.

<sup>7</sup> Frąckiewicz A, Wojtaszyk P., „Postawy edukacyjne i zawodowe studentów kierunków inżynierskich na zachodniopomorskich uczelniach”, WUP w Szczecinie, Szczecin 2017, s. 4-7

<sup>8</sup> „Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2015”, GUS, Warszawa 2016

<sup>9</sup> „Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2016”, GUS, Warszawa 2017

<sup>10</sup> „Aktywność ekonomiczna ludności w województwie zachodniopomorskim w IV kwartale 2015 r.”, Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin 2016

<sup>11</sup> „Aktywność ekonomiczna ludności w województwie zachodniopomorskim w IV kwartale 2016 r.” Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin 2017



W przypadku oceny stanu szkolnictwa zawodowego na poziomie średnim, bardzo ważnym wskaźnikiem są wyniki egzaminów zawodowych. W oparciu o wyniki uzyskane na egzaminach zawodowych przez uczniów zachodniopomorskich techników i zasadniczych szkół zawodowych, można stwierdzić, że zdawalność wymienionych egzaminów nie jest zadowalająca (tabela 3). Wyniki uzyskiwane przez uczniów zachodniopomorskich szkół średnich kształcących w zawodach od maja do lipca 2016 r. lokują się poniżej średniej krajowej, a także są gorsze od uzyskanych przez rówieśników zachodniopomorskich uczniów w województwie lubuskim i wielkopolskim<sup>12</sup>. Poprawa zdawalności egzaminów zawodowych jest poważnym wyzwaniem dla zachodniopomorskich placówek oświatowych. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na proponowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej rozwiązania w zakresie poprawy jakości szkolnictwa zawodowego. Przede wszystkim, planuje się wzmocnienie współpracy placówek edukacyjnych kształcących w zawodach z pracodawcami poprzez:

- wsparcie kadrowe ze strony pracodawców dla szkół,
- zaangażowanie pracowników przedsiębiorstw w praktyczną naukę zawodu,
- pomoc przedsiębiorstw w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego,
- udział przedsiębiorstw w procesie egzaminowania i potwierdzania nabytych kwalifikacji zawodowych.<sup>13</sup>

**Tabela 3. Wybrane wyniki egzaminów zawodowych dla sesji egzaminacyjnej maj – lipiec 2016 - „nowy” egzamin zawodowy**<sup>14</sup>

województwo lub miasto	przystąpiło do egzaminu po raz pierwszy	zdało egzamin	zdało egzamin (w %)
lubuskie	6220	4456	71,6%
wielkopolskie	23694	17706	74,7%
zachodniopomorskie	9029	6344	70,3%
m. Szczecin	2938	2094	71,3%
m. Koszalin	1209	852	70,5%
Polska	239 074	181 118	75,8%

Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Poznaniu oraz Centralnej Komisji Egzaminacyjnej w Warszawie.

## 2. Badania szkolnictwa zawodowego realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Problematyka badawcza obejmująca postawy edukacyjne i zawodowe zachodniopomorskich uczniów i studentów wpisuje się w dotychczasową aktywność badawczą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Badania szkolnictwa zawodowego, a także młodzieży uczącej się, przeprowadzane przez WUP w Szczecinie mają już dość długą tradycję, bo sięgają co najmniej 2006 roku. W latach 2016-2017 Wydział Badań i Analiz działający w ramach WUP w Szczecinie przeprowadził badania postaw edukacyjnych i zawodowych uczniów i studentów reprezentu-

<sup>12</sup> W okresie od maja do lipca przystępuje do egzaminów zawodowych najwięcej uczniów. Województwa zachodniopomorskie, wielkopolskie oraz lubuskie tworzą jeden okręg egzaminacyjny.

<sup>13</sup> *Kształcenie zawodowe dla rynku pracy*, (prezentacja), materiał dostępny na stronie: [https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2016/06/men\\_prezentacja.pdf](https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2016/06/men_prezentacja.pdf). Z perspektywami współpracy pracodawców z placówkami oświatowymi kształcącymi w zawodach na przykładzie zachodniopomorskiego sektora turystycznego można zapoznać się w publikacji: Frąckiewicz A., Problemy i potrzeby zachodniopomorskich pracodawców reprezentujących sektor usług turystycznych – na przykładzie jedno- i wielofunkcyjnych turystycznych obiektów noclegowych s. 22-23

<sup>14</sup> [https://www.cke.edu.pl/images/\\_EGZAMIN\\_ZAWODOWY/informacje\\_o\\_wynikach/2016/Sprawozdanie%20z%20przebiegu%20egzaminu%20potwierdzajacego%20kwalifikacje%20w%20zawodzie%20w%20roku%20szkolnym%202015-2016-ER.pdf](https://www.cke.edu.pl/images/_EGZAMIN_ZAWODOWY/informacje_o_wynikach/2016/Sprawozdanie%20z%20przebiegu%20egzaminu%20potwierdzajacego%20kwalifikacje%20w%20zawodzie%20w%20roku%20szkolnym%202015-2016-ER.pdf)

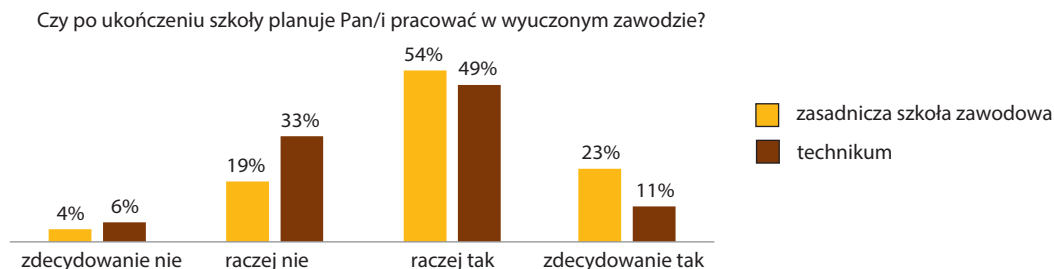
jących zachodniopomorskie szkoły zawodowe oraz kierunki inżynierskie prowadzone na uczelniach w województwie. Realizacja badań była możliwa dzięki wsparciu zarządzających zachodniopomorskimi szkołami zawodowymi, a także dzięki życzliwej współpracy zachodniopomorskich uczelni, a szczególnie działających w ich ramach akademickich biur kariery. Badania zostały przeprowadzone w oparciu o podobne procedury badawcze, jednak wystąpiły tutaj pewne różnice dotyczące zastosowanych skal pomiarowych oraz procedur dotarcia do respondenta. Wymienione okoliczności metodologiczne należy uwzględniać przy lekturze niniejszego opracowania.<sup>15</sup>

### 3. Plany edukacyjne i zawodowe

Ważnym obszarem badania postaw edukacyjnych i zawodowych jest zapoznanie się z planami respondentów związanymi z pracą w wyuczonym zawodzie. Ponad połowa uczniów ostatnich klas zachodniopomorskich zasadniczych szkół zawodowych oraz techników deklaruje, że po ukończeniu szkoły ma zamiar pracować w wyuczonym zawodzie (wykres 2). Jest to szczególnie optymistyczne w kontekście problemu dewaluacji kapitału zawodowego. Bardzo wysoki odsetek deklaracji pozytywnych odnotowano dla uczniów zasadniczych szkół zawodowych. Spośród nich, aż 77% mniej lub bardziej kategorycznie zadeklarowało, że planuje pracować w wyuczonym zawodzie.<sup>16</sup> Jeszcze wyższy odsetek respondentów deklarujących planowanie pracy lub prowadzenia działalności gospodarczej w zawodzie, odnotowano dla studentów kierunków inżynierskich (wykres 3).<sup>17</sup>

Kształcenie w zawodach na poziomie średnim i wyższym wiąże się z wysokimi nakładami finansowymi. W latach 2012-2014 nakłady te wynosiły średnio 7,4 mld zł rocznie. Były one pokrywane w 96% z budżetu państwa.<sup>18</sup> W celu racjonalizacji tych wydatków podejmuje się szereg działań mających na celu dostosowanie oferty edukacyjnej w placówkach kształcących w zawodach do oczekiwań pracodawców. Jednak warunkiem koniecznym powodzenia takich działań jest wykorzystywanie przez absolwentów zdobytych kwalifikacji na rynku pracy. W przypadku rezygnacji podążania ścieżką zawodową wyznaczoną poprzez wybór szkoły kształcącej w zawodzie mamy do czynienia ze swoistym marnowaniem potencjału kwalifikacyjnego w obszarze podażowym rynku pracy.

**Wykres 2. Plany uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych dotyczące pracy w zawodzie<sup>19</sup>**



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

<sup>15</sup> Czytelnicy zainteresowani metodyką i problematyką badań do których odwołuje się autor mogą zapoznać się z powstałymi na podstawie ich wyników raportami zamieszczonymi na stronie [www.wup.pl](http://www.wup.pl):

- Frąckiewicz A., „Uwarunkowania decyzji zawodowych i edukacyjnych oraz postawy wobec rynku pracy uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w województwie zachodniopomorskim”, WUP w Szczecinie, Szczecin 2017

<https://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/zachodniopomorskie-observatorium-ryunku-pracy/aktualnosci/raport-uwurunkowania-decyzji-zawodowych-i-edukacyjnych-oraz-postawy-wobec-r/>

- Frąckiewicz A, Wojtaszyk P., „Postawy edukacyjne i zawodowe studentów kierunków inżynierskich na zachodniopomorskich uczelniach”, WUP w Szczecinie, Szczecin 2017

<https://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/zachodniopomorskie-observatorium-ryunku-pracy/aktualnosci/>

<sup>16</sup> Frąckiewicz A., „Uwarunkowania...”, op. cit., s. 18

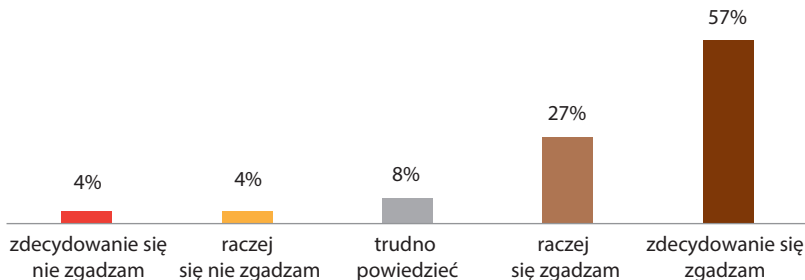
<sup>17</sup> Frąckiewicz A., Wojtaszyk P., „Postawy...”, op. cit., s. 32

<sup>18</sup> „System szkolnictwa zawodowego”, NIK - Departament Nauki, Oświaty i Dziedzictwa Narodowego, Warszawa 2016, s. 10 [źródło: <https://www.nik.gov.pl/plik/id,11897,vp,14269.pdf>]

<sup>19</sup> Wyniki nie sumują się do 100% ze względu na zastosowane zaokrąglenia.

### Wykres 3. Plany zachodniopomorskich studentów reprezentujących kierunki inżynierskie związane z pracą w zawodzie

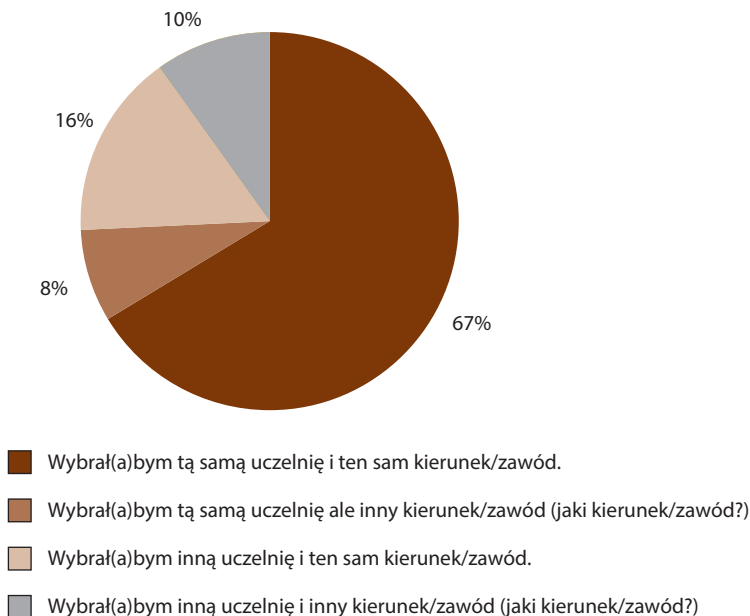
Po ukończeniu studiów będą zdecydowanie starał/a się podjąć pracę lub założyć firmę prowadzącą działalność bezpośrednio związaną z ukończonym kierunkiem studiów.



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

W kontekście problematyki planów zawodowych, warto zwrócić uwagę na poziom zadowolenia badanych uczniów szkół zawodowych oraz respondentów studiujących na kierunkach inżynierskich z dokonywanych dotychczas wyborów edukacyjnych i zawodowych. Ostatni z wymienionych są w większości zadowoleni zarówno z wyboru uczelni, jak i kierunku studiów (zawodu) – wykres 4.<sup>20</sup> Tylko 18% badanych studentów wybrałoby inny kierunek studiów.

### Wykres 4. Postawy zachodniopomorskich studentów reprezentujących kierunki inżynierskie wobec własnych wyborów edukacyjnych i zawodowych



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

<sup>20</sup> Frąckiewicz A., Wojtaszyk P., „Postawy...”, op. cit., s. 13

Warto w tym miejscu zastanowić się nad zadowoleniem z dokonanego wyboru zawodowego w kontekście planów związanych z uczestnictwem w rynku pracy. W przypadku uczniów ostatnich klas zachodniopomorskich techników wyraźnie widać, że negatywna ocena wyboru zawodowego (kierunek/zawód) występuje z brakiem planów związanych z pracą w wyuczonym zawodzie (tabela 4). Z kolei w przypadku badanych uczniów zasadniczych szkół zawodowych tylko w przypadku kategorii respondentów deklarujących zarówno niezadowolenie z wyboru edukacyjnego, jak i zawodowego, większość z nich nie planuje pracy w wyuczonym zawodzie.

**Tabela 4. Dokonane przez uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych oceny własnych decyzji zawodowych i edukacyjnych w kontekście planów związanych z pracą w wyuczonym zawodzie<sup>21</sup>**

			Czy po ukończeniu szkoły planuje Pan/i pracować w wyuczonym zawodzie?			
			zdecydowanie nie	raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak
<b>technikum</b>	Gdybym jeszcze raz podejmował/a decyzję o wyborze kierunku kształcenia to:	wybrał/abym tą samą szkołę i ten sam kierunek/zawód	2%	22%	62%	15%
		wybrał/abym tą samą szkołę ale <b>inny kierunek/zawód</b>	10%	62%	25%	3%
		wybrał/abym inną szkołę i ten sam kierunek/zawód	6%	29%	47%	18%
		wybrał/abym inną szkołę i <b>inny kierunek/zawód</b>	16%	51%	32%	1%
<b>zasadnicza szkoła zawodowa</b>	Gdybym jeszcze raz podejmował/a decyzję o wyborze kierunku kształcenia to:	wybrał/abym tą samą szkołę i ten sam kierunek/zawód	1%	14%	57%	28%
		wybrał/abym tą samą szkołę ale <b>inny kierunek/zawód</b>	3%	32%	54%	11%
		wybrał/abym inną szkołę i ten sam kierunek/zawód	3%	13%	54%	29%
		wybrał/abym inną szkołę i <b>inny kierunek/zawód</b>	17%	37%	43%	3%

Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

<sup>21</sup> Wyniki nie sumują się do 100% ze względu na zastosowane zaokrąglenia.

**Tabela 5. Dokonane przez studentów kierunków inżynierskich na zachodniopomorskich uczelniach własnych decyzji zawodowych i edukacyjnych w kontekście planów związanych z pracą w wyuczonym zawodzie**

	Po ukończeniu studiów będą zdecydowanie starał/a się podjąć pracę lub założyć firmę prowadzącą działalność bezpośrednio związaną z ukończonym kierunkiem studiów.				
	<i>zdecydowanie się zgadzam</i>	<i>raczej się zgadzam</i>	<i>raczej się nie zgadzam</i>	<i>zdecydowanie się nie zgadzam</i>	<i>trudno powiedzieć</i>
<i>wybrał(a)bym tą samą uczelnię i ten sam kierunek/zawód.</i>	61%	25%	4%	3%	7%
<i>wybrał(a)bym tą samą uczelnię ale <b>inny kierunek/zawód.</b></i>	31%	38%	12%	4%	15%
<i>wybrał(a)bym inną uczelnię i ten sam kierunek/zawód.</i>	65%	22%	4%	2%	7%
<i>wybrał(a)bym inną uczelnię i <b>inny kierunek/zawód.</b></i>	38%	33%	5%	12%	12%

Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

Interesujących informacji w zakresie planów zawodowych dostarczyły badania przyszłych zachodniopomorskich inżynierów (tabela 5). Okazuje się, że w ich przypadku bez względu na przynależność do kategorii zadowolenia lub jego braku z dokonywanych wyborów edukacyjnych i zawodowych, większość studentów planuje pracę w wyuczonym zawodzie. Przy czym mamy tutaj do czynienia z większym odsetkiem nieplanujących w kategoriach, w których występuje brak zadowolenia z wyboru kierunku studiów / zawodu. Można przypuszczać, że różnice w planach dotyczących swojej przyszłości zawodowej między badanymi studentami, a uczniami szkół średnich są związane z typowym modelem edukacyjnym, w którym studia stanowią najczęściej ostatni etap ścieżki kształcenia. W przypadku szkoły średniej uczniowie stają przed możliwością wprowadzenia istotnych modyfikacji swojej ścieżki edukacyjnej przygotowującej do wejścia na rynek pracy. Dotyczy to zwłaszcza uczniów techników, którzy mają możliwość kontynuowania nauki na wyższym poziomie bez zmiany trybu nauki (stacjonarny – niestacjonarny). W przypadku zarówno uczniów zasadniczych szkół zawodowych, jak i studentów kontynuowanie nauki raczej wiąże się z ponoszeniem dodatkowych kosztów. Związane to jest w przypadku absolwentów wyższych uczelni najczęściej z wyborem studiów w trybie niestacjonarnym. Z kolei w przypadku uczniów zasadniczych szkół zawodowych, dopiero od roku szkolnego 2017-2018, uczniowie szkół branżowych I-go stopnia (odpowiednik dawnych zasadniczych szkół zawodowych) będą mogli kontynuować naukę w trybie stacjonarnym w branżowych szkołach II-go stopnia (odpowiednik dawnych techników na podbudowie zasadniczej szkoły zawodowej).<sup>22</sup> Konsekwencją tych zmian może być większa skłonność uczniów zasadniczych szkół zawodowych do kontynuowania nauki, a także do modyfikacji ścieżki rozwoju zawodowego.

<sup>22</sup> <http://reformaedukacji.men.gov.pl/wp-content/uploads/2016/11/plakat-reforma.jpg>

## 4. Przedsiębiorczość

Zarówno uczniowie szkół zawodowych, jak i studenci kierunków inżynierskich mogą być traktowani jako kluczowi adresaci postulatów polityki samorządu województwa zachodniopomorskiego dotyczącego rozwoju „młodej przedsiębiorczości”. Postulat ten można traktować jako szczególnie ważny choćby ze względu na jego powiązanie z celami zawartymi w innych dokumentach strategicznych województwa, np. w zakresie rozwoju Inteligentnych Specjalizacji Pomorza Zachodniego.<sup>23</sup> Jak wcześniej wspomniano, w plany rozwojowe zachodniopomorskiej przedsiębiorczości jest wpisane „(...) promowanie i wspieranie ‘młodej przedsiębiorczości’ oraz inicjowanie aktywności gospodarczej i przedsiębiorczości społecznej wśród uczniów zachodniopomorskich szkół średnich i wyższych.”<sup>24</sup>

Wyniki przeprowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie badań mogą – w kontekście wymienionych celów strategicznych - nastrajać optymistycznie. Wśród uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych i studentów kierunków inżynierskich, w zakresie aktywności gospodarczej wyraźnie przeważają postawy pozytywne. Przejawiają się one uznaniem przewagi prowadzenia własnej firmy nad pracą najemną oraz planami związanymi z założeniem własnej firmy.

**Wykres 5. Postawy uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych dotyczące prowadzenia własnej firmy i pracy najemnej**



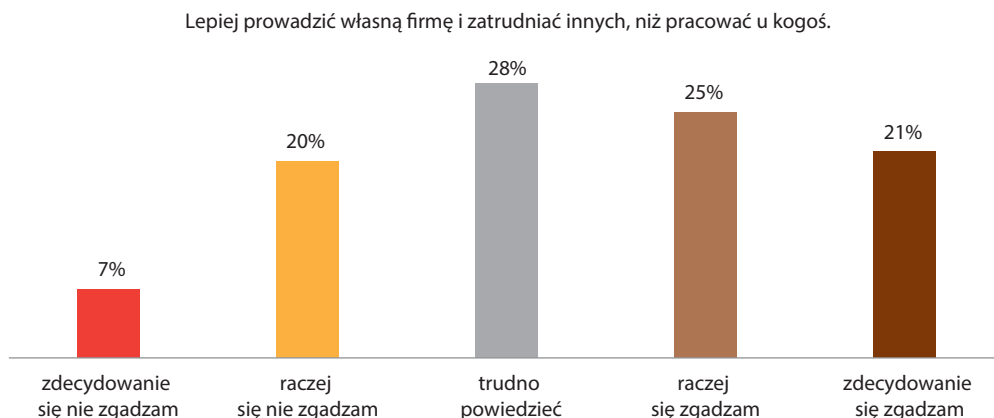
Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

Spośród uczniów zasadniczych szkół zawodowych, 60% zgadza się w mniejszym lub większym stopniu z opinią głoszącą, że lepszym rozwiązaniem jest prowadzenie własnej firmy niż praca najemna (wykres 5). Podobny wynik odnotowano dla uczniów zachodniopomorskich techników (61%). Również w przypadku studentów kierunków inżynierskich najliczniej – po zsumowaniu odpowiedzi pozytywnych bez uwzględnienia momentu asercji – reprezentowane jest przekonanie o przewadze prowadzenia własnej firmy nad pracą najemną (wykres 6). Przy czym w przypadku badania studentów zastosowano odmienną skalę pomiarową, na której znalazła się kategoria odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Okazało się, że kategoria niezdecydowanych, była przez badanych w tym przypadku reprezentowana najliczniej. Po zsumowaniu odpowiedzi pozytywnych, 46% badanych wskazuje prowadzenie własnej działalności gospodarczej jako lepsze rozwiązanie niż wykonywanie pracy najemnej.

<sup>23</sup> <http://www.rpo.wzp.pl/o-programie/poznaj-inteligentne-specjalizacje/wykaz-inteligentnych-specjalizacji-pomorza-zachodniego>

<sup>24</sup> „Polityka rynku...”, op. cit., s. 8

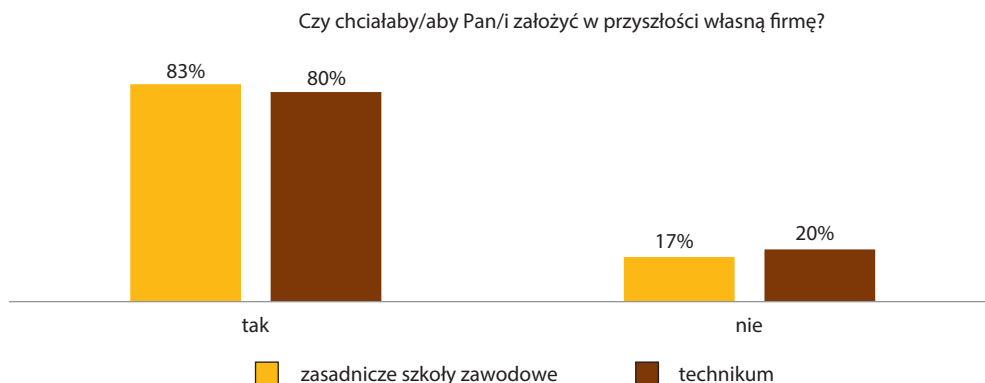
### Wykres 6. Postawy zachodniopomorskich studentów reprezentujących kierunki inżynierskie dotyczące prowadzenia własnej firmy i pracy najemnej



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

Podzielanie przekonania o przewadze rozwiązania w postaci pracy na własny rachunek, nie musi prowadzić w konsekwencji do wiązania planów z taką formą aktywności na rynku pracy. Jednak warto podkreślić, że w przypadku uczniów średnich szkół zawodowych, w zależności od typu szkoły, co najmniej 80% respondentów chciałoby założyć w przyszłości własną firmę (wykres 7). To wyraźnie wyższy odsetek, niż w przypadku pozytywnych deklaracji związanych z opiniami o przewadze prowadzenia własnej działalności gospodarczej nad pracą najemną.

### Wykres 7. Deklarowane przez uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych postawy wobec prowadzenia w przyszłości własnej firmy

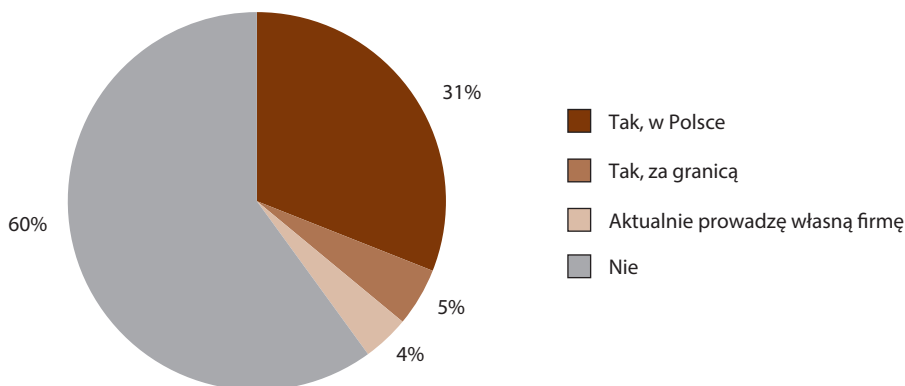


Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

W ciągu najbliższych 5 lat, 36% studentów kierunków inżynierskich na zachodniopomorskich uczelniach planuje założyć własną firmę (wykres 8). W tym 5% planuje uczynić to poza granicami kraju. Licznie reprezentowana jest tutaj kategoria osób, które nie planują założenia własnej działalności gospodarczej. Wypada w tym miejscu zapytać, co stoi na przeszkodzie w podjęciu takiego działania?

**Wykres 8. Postawy zachodniopomorskich studentów kierunków inżynierskich dotyczące założenia własnej firmy**

Czy planuje Pan/i założyć w ciągu 5 lat po ukończeniu studiów inżynierskich własną firmę?



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

Badani studenci, którzy nie planują założenia własnej firmy, najczęściej (55%) jako powód braku takich planów wskazują potrzebę zdobycia większego doświadczenia zawodowego (wykres 9). Przy czym jeżeli uwzględnimy tryb studiów, w przypadku studentów niestacjonarnych odsetek wskazań był tutaj wyraźnie niższy (40% do 59% w przypadku studentów studiów stacjonarnych). Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że rozkład wskazywanych przez badanych barier, czy też przeszkód związanych z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej pokrywa się w dużym stopniu z rozkładem wskazań dokonywanych przez przedsiębiorców.<sup>25</sup>

**Wykres 9. Wskazywane przez badanych studentów powody nieplanowania założenia firmy w ciągu najbliższych 5 lat, po ukończeniu studiów na kierunku inżynierskim**

Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

<sup>25</sup> Frąckiewicz A., Wojtaszyk P., „Postawy...”, op. cit., s. 31. Z barierami wskazywanymi przez polskich przedsiębiorców można zapoznać się w publikacji ZPP Lewiatan „Bariera prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce” [źródło: [http://zpp.net.pl/upload/otn4e9\\_BadanieBarieryprowadzeniadzialalnocigosp.wPolsce.pdf](http://zpp.net.pl/upload/otn4e9_BadanieBarieryprowadzeniadzialalnocigosp.wPolsce.pdf)]



## 5. Potencjał migracyjny

Z pewnością migracje zarobkowe można uznać za jedno z najważniejszych zjawisk na rynku pracy. W dobie otwarcia wielu zagranicznych rynków pracy dla pracowników z Polski, szczególnie ważne jest szacowanie oraz przewidywanie migracji zewnętrznych.

W przypadku uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych, około 70% uczniów ostatnich klas zasadniczych szkół zawodowych i techników była skłonna wyjechać do pracy za granicę (tabela 6). Uczniowie szkół zawodowych najchętniej podejmowaliby pracę w granicach miejscowości zamieszkania. Z kolei wyjazdy do pracy za granicę są bardziej preferowane niż podejmowanie pracy na terenie kraju, ale w województwie innym niż własne. Można przypuszczać, że jest to spowodowane oczekiwanym wzrostem poziomu satysfakcji z możliwych do osiągnięcia dochodów poza granicami kraju. Rozłąkę z najbliższymi, koszty emocjonalne i ekonomiczne związane z opuszczeniem miejsca zamieszkania mogą zrekompensować tutaj wyższe zarobki. Narzuca się pytanie, jak uczniowie postrzegają koszty związane z migracją zarobkową w kontekście możliwych do osiągnięcia dochodów z pracy za granicą?

**Tabela 6. Postawy migracyjne uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych z uwzględnieniem kontekstu przestrzennego.<sup>26</sup> (Czy byłby/byłaby Pan/i skłonny/a do podjęcia pracy poza swoim miejscem zamieszkania?)**

		zasadnicza szkoła zawodowa	technikum
Lokalizacja miejsce pracy - w granicach miejscowości za- mieszkania	zdecydowanie nie	4%	5%
	raczej nie	8%	7%
	trudno powiedzieć	2%	5%
	raczej tak	25%	23%
	zdecydowanie tak	61%	60%
Lokalizacja miejsca pracy - w do- wolnym województwie na tere- nie Polski	zdecydowanie nie	18%	13%
	raczej nie	23%	25%
	trudno powiedzieć	12%	13%
	raczej tak	24%	24%
	zdecydowanie tak	23%	26%
Lokalizacja miejsca pracy - poza granicami kraju	zdecydowanie nie	10%	8%
	raczej nie	10%	10%
	trudno powiedzieć	10%	12%
	raczej tak	29%	28%
	zdecydowanie tak	41%	43%

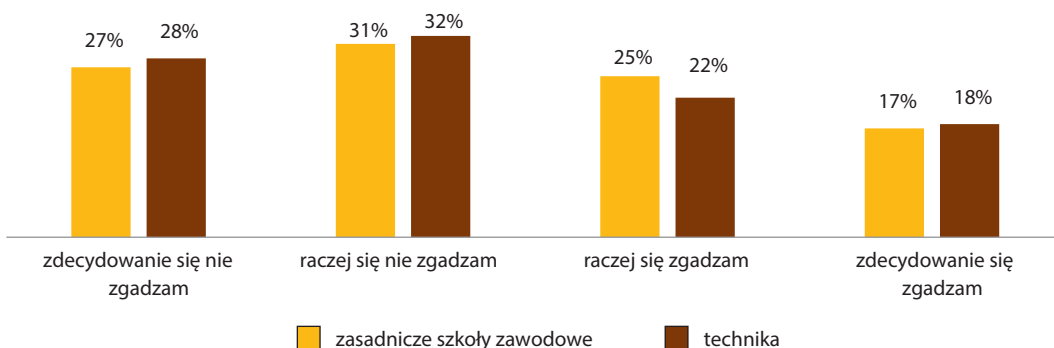
Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

Większość badanych uczniów szkół zawodowych nie podziela opinii o dyskredytującym charakterze kosztów emocjonalnych w kontekście wyjazdu zarobkowego za granicę (wykres 10). Należy pamiętać, że badanymi były tutaj osoby młode, a w konsekwencji raczej nie posiadające jeszcze założonych rodzin. Tym samym, ten istotny czynnik neutralizujący czynniki przyciągające do zagranicznego rynku pracy, najczęściej tutaj nie występuje.

<sup>26</sup> Wyniki nie sumują się do 100% ze względu na zastosowane zaokrąglenia.

**Wykres 10. Dokonana przez uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych ocena kosztów związanych z zagraniczną migracją zarobkową**

Raczej nie warto wyjeżdżać do pracy za granicę, bo mimo wyższych zarobków narażamy się na rozłąkę z bliskimi i musimy żyć wśród obcych.

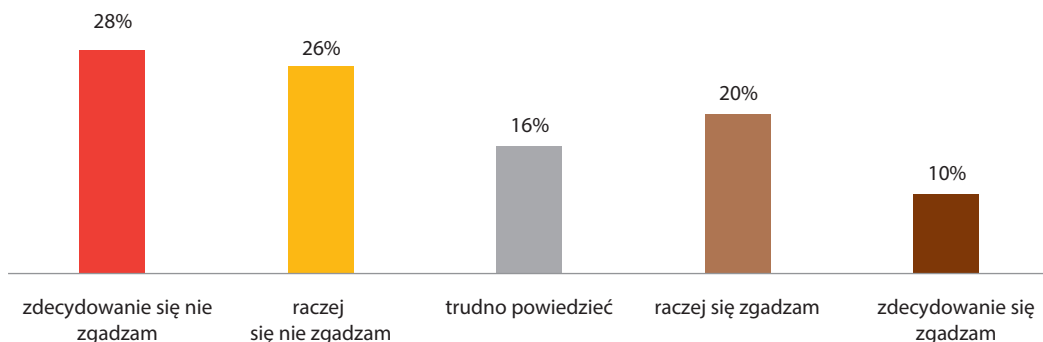


Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

Podobnie jak uczniowie zachodniopomorskich szkół zawodowych, również zachodniopomorscy studenci kierunków inżynierskich w większości nie uznają kosztów emocjonalnych związanych z wyjazdem do pracy za granicę jako przesądających o jego zaniechaniu (wykres 11). Przy czym jeżeli uwzględnimy tutaj tryb studiów, okazuje się, że respondenci studiujący w trybie niestacjonarnym zdecydowanie częściej traktują wymienione koszty jako zniechęcające do wyjazdu do pracy za granicę (wykres 12). Należy w tym miejscu zaznaczyć, że średnia wieku respondentów studiujących w trybie niestacjonarnym była o 5 lat wyższa niż w przypadku studentów stacjonarnych. Co więcej, 30% studentów niestacjonarnych miało ukończone co najmniej 30 lat.<sup>27</sup>

**Wykres 11. Dokonana przez reprezentujących zachodniopomorskie uczelnie studentów kierunków inżynierskich ocena kosztów związanych z zagraniczną migracją zarobkową**

Raczej nie warto wyjeżdżać do pracy za granicę, bo mimo wyższych zarobków narażamy się na rozłąkę z bliskimi i musimy żyć wśród obcych.

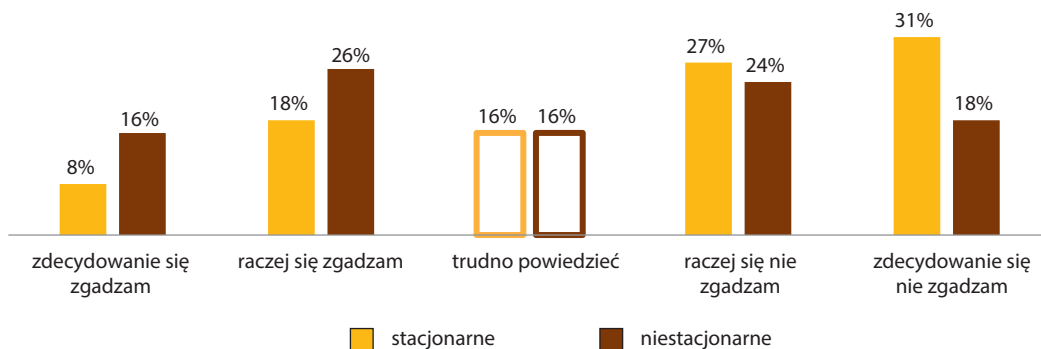


Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

<sup>27</sup> Frąckiewicz A., Wojtaszyk P., „Postawy...”, op. cit., s. 18

## Wykres 12. Dokonana przez reprezentujących zachodniopomorskie uczelnie studentów kierunków inżynierskich ocena kosztów związanych z zagraniczną migracją zarobkową (z uwzględnieniem trybu studiów)

Raczej nie warto wyjeżdżać do pracy za granicę, bo mimo wyższych zarobków narażamy się na rozłąkę z bliskimi i musimy żyć wśród obcych.



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

Można przyjąć, że w ramach wspólnotowych sieci wymiany informacji w których uczestniczą badani uczniowie i studenci, pozyskują oni „wiedzę” dotyczącą możliwych do uzyskania za granicą dochodów. Oczywiście wyobrażenia budowane na podstawie takich cząstkowych informacji mogą nie uwzględniać rzeczywistych oczekiwań potencjalnych pracodawców, czy też krytycznej oceny ich spełniania. Jednak warto w tym miejscu zwrócić uwagę na różnice w dochodach uzyskiwanych w kraju i za granicą. W celu ich zilustrowania można odwołać się do szacunków dokonanych przez firmę Sedlak&Sedlak.<sup>28</sup> Pracując w zawodzie spawacza lub hydraulika w Niemczech można było w 2014 roku zarobić nawet o około 250% więcej niż w kraju. Z kolei w Norwegii maksymalne zarobki „na rękę” dla wykwalifikowanych robotników sięgały w 2014 roku kilkunastu tysięcy złotych miesięcznie – np. w przypadku murarzy zarobki sięgały prawie 15 tys. zł. Jak wcześniej podkreślono, perspektywa uzyskania wysokich zarobków za granicą jest dla przyszłych robotników wykwalifikowanych, techników i inżynierów poważnym czynnikiem przyciągającym do zewnętrznych rynków pracy. Jednak jak zauważono, dla wielu badanych koszty związane z wyjazdem za granicę są traktowane jako poważna przeszkoda.

## 6. Oczekiwania płacowe

Wysokość oczekiwanego wynagrodzenia stanowi jeden z najważniejszych czynników decydujących o wyborze pracodawcy. W przypadku zachodniopomorskich studentów kierunków inżynierskich 27% z nich wskazało „oferowane przez pracodawcę zarobki” jako najważniejsze kryterium jego wyboru.<sup>29</sup> Z kolei w przypadku uczniów średnich szkół zawodowych, wybory edukacyjne były przez respondentów najczęściej dokonywane ze względu na zwiększenie szans na rynku pracy na znalezienie pracy, ale na drugim miejscu respondenci wskazywali osiągnięcie satysfakcjonujących zarobków.<sup>30</sup> W przypadku badanych studentów można zauważyć wyraźne różnice w wyobrażeniach dotyczących, można by rzec, „odpowiedniego” wynagrodzenia w zależności od reprezentowanego trybu studiów (wykres 13). Studenci niestacjonarni zdecydowanie częściej niż stacjonarni

<sup>28</sup> Zaprezentowane dane opierają się na wynikach Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń oraz danych z agencji zatrudnienia [źródło: <https://wynagrodzenia.pl/arttykul/wynagrodzenia-polakow-w-niemczech> oraz <https://wynagrodzenia.pl/arttykul/wynagrodzenia-polakow-w-norwegii>]

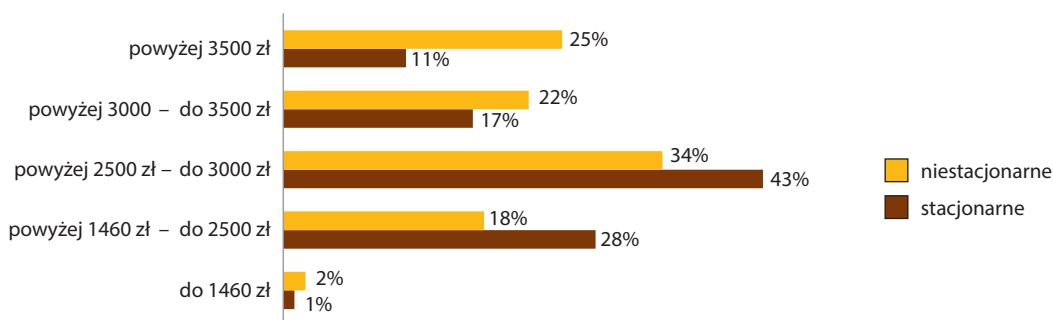
<sup>29</sup> Frąckiewicz A., Wojtaszyk P., „Postawy...”, op. cit., s. 21

<sup>30</sup> Frąckiewicz A., „Uwarunkowania decyzji...”, op. cit., s. 12-13

wskazywali tutaj zarobki powyżej 3000 zł „na rękę”. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sierpniu 2017 roku wyniosło wg GUS 4492,63 zł. (prawie 3200 zł „na rękę”).<sup>31</sup> Zatem w przybliżeniu 47% studentów niestacjonarnych i 28% stacjonarnych oczekuje dla osób z posiadaniem przez nich doświadczeniem zawodowym i wykształceniem, zarobków co najmniej na poziomie przeciętnej krajowej. Jeżeli za kwotę wyjściową przyjmijemy wcześniej wymienioną sumę 3200 zł, to w przypadku uczniów zasadniczych szkół zawodowych i techników, zarobków powyżej tej kwoty oczekuje 16% badanych uczniów techników i 10% zasadniczych szkół zawodowych (wykres 14). Zatem oczekiwania uczniów zasadniczych szkół zawodowych, a zwłaszcza techników są wyraźnie niższe niż studentów kierunków inżynierskich.

### Wykres 13. Wyobrażenia studentów kierunków inżynierskich reprezentujących zachodniopomorskie uczelnie dotyczące wysokości płacy dla absolwentów

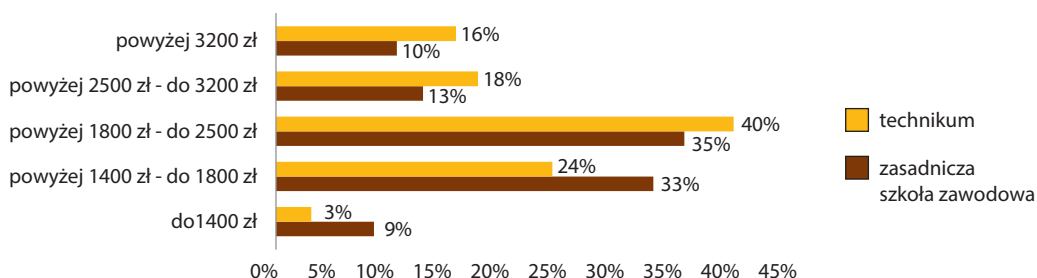
Prosimy określić jaką płacę miesięczną („na rękę”) powinien Pana/i zdaniem otrzymywać absolwent podejmujący pierwszą pracę zaraz po ukończeniu studiów (zdobyciu tytułu inżyniera), na kierunku na którym Pan/i studiuje?



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

### Wykres 14. Wyobrażenia uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych dotyczące wysokości płacy dla absolwentów<sup>32</sup>

Prosimy określić jaką płacę miesięczną („na rękę”) powinna Pana/i zdaniem otrzymywać osoba rozpoczynająca pracę tuż po ukończeniu szkoły w zawodzie/specjalości w którym się Pan/i kształci, posiadająca Pana/i doświadczenie.



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

<sup>31</sup> Informacja dotyczy podmiotów gospodarki narodowej zatrudniających powyżej 9 osób. [źródło: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-zatrudnienie-i-wynagrodzenie-w-sektorze-przedsiębiorstw-w-sierpniu-2017-roku,3,69.html>]

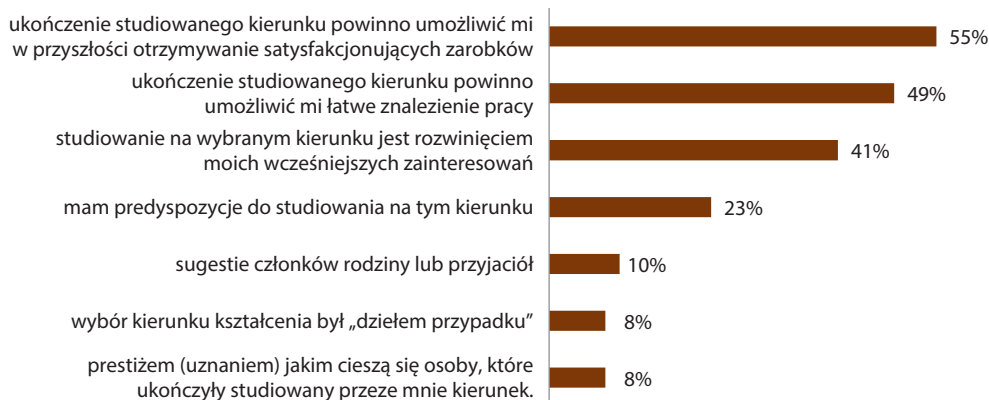
<sup>32</sup> Wyniki nie sumują się do 100% ze względu na zastosowane zaokrąglenia.

## 7. Kryteria wyboru kierunku kształcenia zawodowego

Uczniowie szkół zawodowych i studenci uczelni technicznych zostali poproszeni o wskazanie kryteriów wyboru kierunku kształcenia, a w konsekwencji nauki zawodu. Każdy z tych wyborów prowadzi do zajęcia określonej pozycji w technicznej hierarchii zawodowej – od robotników wykwalifikowanych po inżynierów. Zachodniopomorscy studenci reprezentujący kierunki inżynierskie wskazywali najczęściej na trzy kryteria: ekonomiczne (perspektywa uzyskiwania satysfakcjonujących zarobków), związane z perspektywą ułatwionego uczestnictwa w rynku pracy (ukończenie wybranego kierunku studiów umożliwi łatwe znalezienie pracy) oraz kryterium związane z samorealizacją (rozwijanie własnych zainteresowań) – wykres 15.<sup>33</sup>

W przypadku uczniów zachodniopomorskich zasadniczych szkół zawodowych i techników możemy mówić o wyraźnym podobieństwie postaw do preferowanych przez studentów kierunków inżynierskich. Również w przypadku uczniów, najważniejszymi kryteriami były: możliwość łatwego znalezienia pracy po ukończeniu szkoły w danym zawodzie, zwiększenie szans na uzyskiwanie satysfakcjonujących zarobków oraz samorealizacja, poprzez rozwijanie swoich wcześniejszych zainteresowań (wykres 16).<sup>34</sup> Przy czym w przypadku uczniów zasadniczych szkół zawodowych mniejsze znaczenie ma kryterium ekonomiczne, które z kolei – jak wcześniej wspomniano - w przypadku przyszłych inżynierów znalazło się na pierwszym miejscu w zestawieniu. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, na pozycję w prezentowanych zestawieniach oddziaływania na decyzje związane z wyborem kierunku kształcenia reprezentantów kręgów wspólnotowych (członkowie rodziny, przyjaciele). W przypadku studentów do ulegania sugestiom wspólnotowym przyznało się 10% badanych, ale już w przypadku uczniów jest to – w zależności od typu szkoły – od 17% do 23% wskazań.

**Wykres 15. Kryteria wyboru kierunku studiów deklarowane przez zachodniopomorskich studentów kierunków inżynierskich**

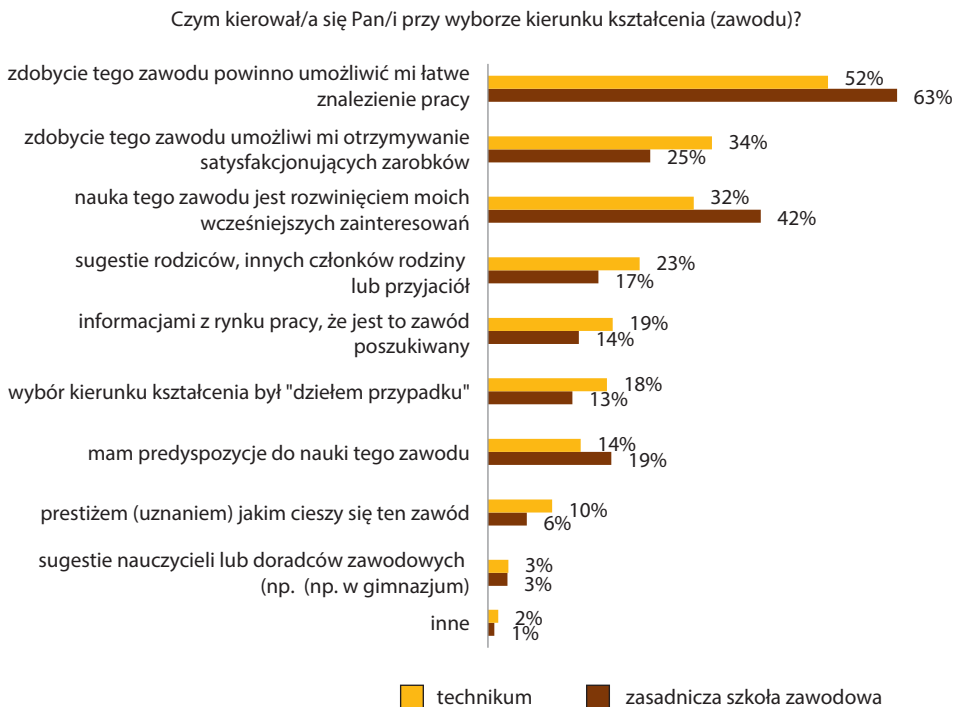


Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.

<sup>33</sup> Frąckiewicz A., Wojtaszyk P., „Postawy...”, op. cit., s. 21

<sup>34</sup> Frąckiewicz A., „Uwarunkowania decyzji...”, op. cit., s. 12-13

**Wykres 16. Kryteria wyboru kierunku kształcenia (zawodu) deklarowane przez uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych**



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie.



## IV. Fundusz Pracy

### Wstęp

**Fundusz Pracy (FP)** jest państwowym funduszem celowym, działającym w obecnej formie od 1 stycznia 1990 roku, którego dysponentem jest minister właściwy do spraw pracy. Głównym jego zadaniem jest łagodzenie skutków bezrobocia oraz finansowanie programów aktywizacji zawodowej dla bezrobotnych. Działalność Funduszu jest finansowana m. in. z obowiązkowych składek, dotacji budżetu państwa oraz środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej na współfinansowanie projektów finansowanych z FP. Decydujący wpływ na skalę i strukturę wydatków FP ma sytuacja na rynku pracy, a w szczególności poziom bezrobocia oraz liczba osób uprawnionych do pobierania zasiłków i świadczeń finansowanych z FP.

Środki FP wydatkowane są na tzw. aktywne i pasywne formy przeciwdziałania bezrobociu. Formy pasywne rekompensują brak pracy i stanowią osłonę socjalną na czas pozostawania bez pracy (zasiłki), formy aktywne mają za zadanie przywrócić bezrobotnego na otwarty rynek pracy. Środki Funduszu Pracy przeznacza się m.in. na finansowanie: zasiłków, staży, stypendiów, pożyczek na sfinansowanie kosztów szkolenia, kosztów szkolenia pracowników, bezrobotnych i innych uprawnionych osób, kosztów związanych z organizowaniem partnerstwa lokalnego, kosztów wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia, składek na ubezpieczenia społeczne pracowników powiatowych urzędów pracy, kosztów bonów (szkoleniowych, stażowych, zatrudnieniowych, na zasiedlenie), kosztów refundacji wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, a także kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa, zwrotu części kosztów poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych, kosztów przygotowania zawodowego dorosłych, zwrotu kosztów poniesionych przez organizatora robót publicznych z tytułu zatrudnienia bezrobotnych, badań, opracowywania programów, ekspertyz, analiz, wydawnictw i konkursów dotyczących rynku pracy.

### 1. Fundusz Pracy

Robert Gawrysiak

Na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 (Dz.U. z 2017 r. poz. 1065 ze zm.) o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy minister właściwy do spraw pracy przekazuje, na wyodrębniony rachunek bankowy, samorządom województw i powiatów środki FP na finansowanie zadań realizowanych w województwie. Podział kwot na poszczególne województwa odbywa się na podstawie algorytmu, który oblicza się w oparciu o kryteria określone w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie (Dz. U. z 2014, poz. 1294).

Kwoty środków FP są ustalane corocznie dla poszczególnych województw z przeznaczeniem na finansowanie inicjatyw podejmowanych w regionach, które przyczyniają się do poprawy sytuacji na lokalnych rynkach pracy.



## 1.1. Fundusz Pracy w roku 2016

W 2016 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przyznało dla województwa zachodniopomorskiego łączną kwotę w wysokości **153 651,6 tys. zł.**

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie dokonał podziału całości przekazanej przez MRPiPS kwoty, uwzględniając uchwałę Nr II/35/14 Sejmiku Województwa z dnia 19 grudnia 2014 r. oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 sierpnia 2014 r. w sprawie ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie, na realizację:

1. Programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej: **85 314,1 tys. zł,**
2. Projektów współfinansowanych z EFS: **68 337,5 tys. zł.**

W ramach limitu wymienionego w punkcie 2 ustalone zostały następujące kwoty na priorytety inwestycyjne:

- a) 8.i dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwałe bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, także poprzez lokalne inicjatywy na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników – w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2014 - 2020: **29 725,3 tys. zł,** w tym:
  - kwota w części EFS: **25 266,5 tys. zł,**
  - kwota w części wkładu krajowego: **4 458,8 tys. zł,**
- b) 8.ii trwała integracja na rynku pracy ludzi młodych, w szczególności tych, którzy nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą, w tym ludzi młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym i ludzi młodych wywodzących się ze środowisk marginalizowanych, także poprzez wdrażanie gwarancji dla młodzieży – w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 - 2020: **38 612,3 tys. zł,** w tym:
  - kwota w części EFS: **35 480,8 tys. zł,**
  - kwota w części wkładu krajowego: **3 131,5 tys. zł.**

Oprócz ww. środków, samorządom powiatowym przekazano również dodatkowe kwoty w wysokości **11 864,1 tys. zł** na inne fakultatywne zadania, określone w art. 108 ust 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w punktach: 2, 4b, 6, 27, 30, 31-34, 36-38, 43, 49 i 50. Powyższe środki zostały podzielone zgodnie z kryteriami przyjętymi przez Sejmik Województwa Zachodniopomorskiego Uchwałą Nr II/35/14 z dnia 19 grudnia 2014 r.

Dokonano także podziału środków na instrument wynikający z art. 150 f ww. ustawy dot. refundacji pracodawcy części kosztów wynagrodzenia nagród oraz składek na ubezpieczenie społeczne za zatrudnienie skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia. Na finansowanie ww. instrumentu na terenie województwa zachodniopomorskiego w latach 2016-2018, przeznaczono z FP kwotę w wysokości **139 974,4 tys. zł,** z czego:

- kwota na rok 2016: **34 993,6 tys. zł,**
- kwota na rok 2017: **52 490,4 tys. zł,**
- kwota na rok 2018: **52 490,4 tys. zł.**

## 1.2. Fundusz Pracy w roku 2017

W 2017 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przyznało dla województwa zachodniopomorskiego łączną kwotę w wysokości **159 055,4 tys. zł.**

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, w I kwartale roku 2017, dokonał podziału całości przekazanej przez MRPiPS kwoty, uwzględniając uchwałę Nr II/35/14 Sejmiku Województwa z dnia 19 grudnia 2014 r. oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 sierpnia 2014 r. w sprawie ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie, na realizację:

1. Programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej: **78 240,8 tys. zł,**
2. Projektów współfinansowanych z EFS: **80 814,6 tys. zł.**

W ramach limitu wymienionego w punkcie 2 ustalone zostały następujące kwoty na priorytety inwestycyjne:

- c) 8.i dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwałe bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, także poprzez lokalne inicjatywy na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników – w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2014 - 2020: **44 795,8 tys. zł**, w tym:**
- kwota w części EFS: **38 076,4 tys. zł**,
  - kwota w części wkładu krajowego: **6 719,4 tys. zł**,
- d) 8.ii trwała integracja na rynku pracy ludzi młodych, w szczególności tych, którzy nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą, w tym ludzi młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym i ludzi młodych wywodzących się ze środowisk marginalizowanych, także poprzez wdrażanie gwarancji dla młodzieży – w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 - 2020: **36 018,8 tys. zł**, w tym:**
- kwota w części EFS: **33 097,7 tys. zł**,
  - kwota w części wkładu krajowego: **2 921,1 tys. zł**.

Oprócz ww. środków, samorządom powiatowym przekazano również dodatkowe kwoty w wysokości **11 320,4 tys. zł** na inne fakultatywne zadania, określone w art. 108 ust 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w punktach: 2, 4b, 6, 27, 30, 31-34, 36-38, 43, 49 i 50. Powyższe środki zostały podzielone zgodnie z kryteriami przyjętymi przez Sejmik Województwa Zachodniopomorskiego Uchwałą Nr II/35/14 z dnia 19 grudnia 2014 r.

## 1.3. Środki rezerwy Funduszu Pracy

### 1.3.1. Rezerwa FP w roku 2016

W 2016 roku, decyzją Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, powiatowe urzędy pracy mogły ubiegać się o dodatkowe środki rezerwy FP, z przeznaczeniem na realizację:

- 1) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych zwolnionych z pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz pracowników objętych zwolnieniami monitorowanymi,
- 2) programów związanych z aktywizacją bezrobotnych na terenach, na których w 2016 roku miały miejsce klęski żywiołowe,
- 3) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych do 30 roku życia,
- 3a) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych do 25 roku życia,
- 4) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- 5) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, określonych w art. 49 ustawy,
- 6) programów wspierania tworzenia i przystępowania przez bezrobotnych do spółdzielni socjalnych,
- 7) programów dla bezrobotnych rodziców powracających na rynek pracy oraz bezrobotnych sprawujących opiekę nad osobą zależną,
- 8) programów realizacji robót publicznych w regionach wysokiego bezrobocia,
- 9) programów specjalnych, na podstawie art. 66a ust. 7 ustawy,
- 10) Programu Aktywizacja i Integracja,
- 11) projektów pilotażowych, na podstawie art. 109 ust. 7d ustawy,
- 12) zlecenia działań aktywizacyjnych na podstawie art. 109 ust. 2c ustawy,
- 13) programów aktywizacji zawodowej repatriantów,
- 14) programów aktywizacji zawodowej cudzoziemców objętych ochroną międzynarodową, w tym przyjętych w ramach unijnego programu przesiedleń i relokacji,
- 15) innych programów, których realizacja wynikać będzie z diagnozy bieżących potrzeb rynku pracy.

Powiatowe urzędy pracy województwa zachodniopomorskiego składały, za pośrednictwem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, wnioski o dofinansowanie działań w ramach następujących programów:

**I. Nabór luty – na programy aktywizacji zawodowej:**

- osób bezrobotnych, powyżej 50 r. ż. (12 wniosków na kwotę 5 933,40 tys. zł),
- dla osób bezrobotnych, dotyczących wspierania, tworzenia i przystępowania do spółdzielni socjalnych (1 wniosek na kwotę 142,80 tys. zł).

**II. Nabór kwiecień – na programy aktywizacji zawodowej:**

- bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, określonych w art. 49 (12 wniosków na łączną kwotę 4 073,80 tys. zł),
- dot. realizacji robót publicznych w regionach wysokiego bezrobocia (7 wniosków na łączną kwotę 2 659,30 tys. zł),
- dla bezrobotnych rodziców powracających na rynek pracy oraz bezrobotnych sprawujących opiekę nad osobą zależną (1 wniosek na kwotę 247,30 tys. zł).

**III. Nabór czerwiec – na programy aktywizacji zawodowej:**

- osób bezrobotnych, powyżej 50 r. ż. (2 wnioski na łączną kwotę 622,30 tys. zł),
- bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, określonych w art. 49 (13 wniosków na łączną kwotę 3 565,70 tys. zł).

**IV. Nabór lipiec – na programy aktywizacji zawodowej:**

- osób bezrobotnych „byłych opiekunów osób niepełnosprawnych” (1 wniosek na kwotę 71,50 tys. zł).

**V. Nabór sierpień – na programy aktywizacji zawodowej:**

- bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, określonych w art. 49 (5 wniosków na łączną kwotę 1 941,30 tys. zł),
- dla bezrobotnych od 30 do 50 r. ż. (11 wniosków na łączną kwotę 4 441,66 tys. zł).

**VI. Nabór wrzesień – na programy aktywizacji zawodowej:**

- bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, określonych w art. 49 (3 wnioski na łączną kwotę 435 tys. zł),
- dla bezrobotnych kobiet (1 wniosek na kwotę 105 tys. zł),
- bezrobotnych do 30 r. ż. (1 wniosek na kwotę 130 tys. zł).

**VII. Nabór listopad – na programy aktywizacji zawodowej:**

- bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, określonych w art. 49 (2 wnioski na łączną kwotę 441 tys. zł),
- dla bezrobotnych od 30 do 50 r. ż. (1 wniosek na kwotę 240 tys. zł).

**VIII. Nabór całoroczny (ciągły) – na programy aktywizacji zawodowej:**

- zwolnionych z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz pracowników objętych zwolnieniami monitorowanymi (1 wniosek na kwotę 240 tys. zł).

Wojewódzki Urząd Pracy, jako jednostka koordynująca na poziomie regionu realizację programów aktywizacji zawodowej (finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy), w ramach ogłaszanych naborów:

- uszczegółowił kryteria oceny formalnej i merytorycznej wniosków, w szczególności kryteria dla programów specjalnych,
- przyjmował wnioski powiatowych urzędów pracy województwa zachodniopomorskiego o przyznanie środków,
- poddawał wnioski ocenie formalnej i merytorycznej,
- rekomendował wnioski do sfinansowania: w oparciu o sporządzoną ocenę, limit środków dostępnych dla województwa oraz dodatkowe wymagania, określone przez MRPIPS,
- monitorował poprawność realizacji programów w ramach pozyskanych środków,
- opiniował propozycje zmian w programach, realizowanych przez powiatowe urzędy pracy.

W ramach naboru środków na ww. programy aktywizacji zawodowej, Wojewódzki Urząd Pracy w 2016 r. dokonał oceny formalnej i merytorycznej **74 wniosków** samorządów powiatowych.

Wszystkie powiatowe urzędy pracy z terenu województwa zachodniopomorskiego, które złożyły wnioski o dofinansowanie otrzymały środki na realizację przedmiotowych projektów.

**Tabela 1. Podział środków Funduszu Pracy w 2016 r. (dane w tys. zł)**

Lp.	Powiat	Środki rozdysonowane algorytmem	Środki na realizację projektów współfinansowanych z EFS	Środki rezerwy Ministra	Łącznie
1.	Białogard	4 224,1	3 383,6	1 304,8	8 912,5
2.	Choszczno	3 950,8	3 164,6	2 127,9	9 243,3
3.	Drawsko Pomorskie	4 245,4	3 400,7	487,9	8 134,0
4.	Goleniów	3 444,9	2 759,4	1 777,1	7 981,4
5.	Gryfice	4 246,3	3 401,4	4 907,1	12 554,8
6.	Gryfino	4 715,3	3 777,0	190,0	8 682,3
7.	Kamień Pomorski	3 250,0	2 603,3	1 186,8	7 040,1
8.	Kołobrzeg	2 943,5	2 357,8	314,8	5 616,1
9.	Koszalin+M	8 980,6	7 193,6	690,0	16 864,2
10.	Łobez	3 156,4	2 528,3	1 531,8	7 216,5
11.	Myślibórz	3 384,7	2 711,2	827,9	6 923,8
12.	Police	2 904,5	2 326,5	250,0	5 481,0
13.	Pyrzyce	3 309,1	2 650,6	870,5	6 830,2
14.	Sławno	4 241,2	3 397,2	778,2	8 416,6
15.	Stargard	5 730,7	4 590,3	0,0	10 321,0
16.	Szczecin	9 041,6	7 242,5	2 618,7	18 902,8
17.	Szczecinek	5 666,1	4 538,6	2 913,2	13 117,9
18.	Świdwin	3 694,7	2 959,5	1 858,4	8 512,6
19.	Świnoujście	1 161,2	930,1	160,0	2 251,3
20.	Wałcz	3 022,9	2 421,4	678,2	6 122,5
<b>Województwo</b>		<b>85 314,1</b>	<b>68 337,5</b>	<b>25 473,3</b>	<b>179 124,9</b>

Źródło: Opracowanie własne WUP w Szczecinie.

### 1.3.2 Rezerwa FP w roku 2017

W 2017 roku, decyzją Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, powiatowe urzędy pracy mogą ubiegać się o dodatkowe środki rezerwy FP, z przeznaczeniem na realizację:

- 1) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych zwolnionych z pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz pracowników objętych zwolnieniami monitorowanymi,
- 2) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych na terenach, na których w 2017 roku miały miejsce klęski żywiołowe,
- 3) programów aktywizacji zawodowej cudzoziemców objętych ochroną międzynarodową, w tym przyjętych w ramach unijnego programu przesiedleń i relokacji,

- 4) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych do 30 roku życia,
- 5) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych długotrwale,
- 6) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- 7) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej,
- 8) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych niepełnosprawnych,
- 9) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych powracających z pracy za granicą,
- 10) programów wspierania tworzenia i przystępowania przez bezrobotnych do spółdzielni socjalnych,
- 11) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych w regionach wysokiego bezrobocia oraz na terenach rewitalizowanych, a także realizowanych w ramach Narodowego Programu Mieszkaniowego *Mieszkanie Plus*,
- 12) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych repatriantów,
- 13) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych należących do grup społecznych, o których mowa w ustawie o mniejszościach narodowych i etnicznych,
- 14) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych, których celem będzie likwidacja widocznych na rynku pracy luk kompetencyjnych, związanych z brakiem specjalistów m.in. przemysłu: spożywczego, maszynowego, motoryzacyjnego, IT oraz medycyny i opieki długoterminowej,
- 15) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych zamieszkujących na wsi,
- 16) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych, będących dłużnikami alimentacyjnymi,
- 17) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych rodziców powracających na rynek pracy oraz bezrobotnych opiekunów osób niepełnosprawnych,
- 18) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych, którzy sprawowali opiekę nad osobą zależną, w szczególności niepełnosprawną,
- 19) innych programów, których realizacja wynikać będzie z diagnozy bieżących potrzeb rynku pracy.
- 20) programów specjalnych,
- 21) Programu Aktywizacja i Integracja (PAI),
- 22) projektów pilotażowych,
- 23) zlecenia działań aktywizacyjnych,
- 24) programów regionalnych.

Powiatowe urzędy pracy województwa zachodniopomorskiego składały, za pośrednictwem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, wnioski o dofinansowanie działań w ramach następujących programów:

#### **I. Nabór luty – na realizację:**

- programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych w regionach wysokiego bezrobocia oraz na terenach rewitalizowanych, a także realizowanych w ramach Narodowego Programu Mieszkaniowego *Mieszkanie Plus* (5 wniosków na kwotę 4 309,8 tys. zł),
- programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych będących dłużnikami alimentacyjnymi (4 wnioski na kwotę 621,4 tys. zł),
- programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej (3 wnioski na kwotę 733,4 tys. zł),
- programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych rodziców powracających na rynek pracy oraz bezrobotnych opiekunów osób niepełnosprawnych (2 wnioski na kwotę 742,6 tys. zł),
- programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych, którzy sprawowali opiekę nad osobą zależną, w szczególności niepełnosprawną (1 wniosek na kwotę 184,4 tys. zł),
- programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych powracających z pracy za granicą (1 wniosek na kwotę 577,6 tys. zł),
- programów wspierania tworzenia i przystępowania przez bezrobotnych do spółdzielni socjalnych (1 wniosek na kwotę 219,5 tys. zł).

**II. Nabór kwiecień – na realizację:**

- programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych długotrwale (9 wniosków na łączną kwotę 1 502,97 tys. zł),
- programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych powyżej 50 roku życia (6 wniosków na łączną kwotę 1 868,13 tys. zł),
- programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych zamieszkujących na wsi (14 wniosków na kwotę 7 731,27 tys. zł).

**III. Nabór sierpień – na realizację:**

- programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych rodziców powracających na rynek pracy oraz bezrobotnych opiekunów osób niepełnosprawnych (1 wniosek na kwotę 100,0 tys. zł),
- innych programów, których realizacja wynikać będzie z diagnozy bieżących potrzeb rynku pracy (8 wniosków na łączną kwotę 1 859,9 tys. zł).

W ramach naboru środków na ww. programy aktywizacji zawodowej, Wojewódzki Urząd Pracy w okresie styczeń-sierpień 2017 r. dokonał oceny formalnej i merytorycznej **55 wniosków** samorządów powiatowych.

**Tabela 2. Podział środków Funduszu Pracy w 2017 r. (dane w tys. zł)**

Lp.	Powiat	Środki rozdysponowane algorytmem	Środki na realizację projektów współfinansowanych z EFS	Środki rezerwy Ministra	Łącznie
1.	Białogard	3 963,6	4 094,0	1 662,3	9 719,9
2.	Choszczno	3 836,9	3 963,1	1 015,6	8 815,6
3.	Drawsko Pomorskie	4 044,4	4 177,4	285,7	8 507,5
4.	Goleniów	3 237,1	3 343,6	411,0	6 991,7
5.	Gryfice	3 966,5	4 096,9	3 268,6	11 332,0
6.	Gryfino	4 401,8	4 546,6	250,0	9 198,3
7.	Kamień Pomorski	3 234,1	3 340,5	283,4	6 858,1
8.	Kołobrzeg	2 633,2	2 719,8	150,0	5 503,0
9.	Koszalin+M	8 070,0	8 335,5	707,2	17 112,7
10.	Łobez	3 192,1	3 297,1	581,2	7 070,3
11.	Myślibórz	2 961,4	3 058,8	455,0	6 475,2
12.	Police	2 823,2	2 916,1	247,4	5 986,7
13.	Pyrzyce	2 964,5	3 062,0	369,8	6 396,3
14.	Sławno	4 076,9	4 211,0	383,1	8 670,9
15.	Stargard	5 072,5	5 239,3	0,0	10 311,8
16.	Szczecin	7 230,9	7 468,7	1 613,7	16 313,3
17.	Szczecinek	5 465,8	5 645,5	1 170,3	12 281,6
18.	Świdwin	3 417,6	3 530,0	2 636,8	9 584,3
19.	Świnoujście	934,2	964,9	0,0	1 899,2
20.	Wałcz	2 714,4	2 803,7	0,0	5 518,1
<b>Województwo</b>		<b>78 240,8</b>	<b>80 814,6</b>	<b>15 491,1</b>	<b>174 546,5</b>

Źródło: Opracowanie własne WUP w Szczecinie.

## 2. Zlecenie Działań Aktywizacyjnych

Barbara Stempień

W Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 1065 ze zm.) przewidziano możliwość współpracy samorządu województwa z partnerami społecznym w celu poprawy sytuacji osób bezrobotnych poprzez **zlecenie działań aktywizacyjnych (ZDA)**. Z założenia, **ZDA** jest instrumentem zapewniającym odciążenie powiatowych urzędów pracy dzięki skierowaniu do aktywizacji części osób bezrobotnych i to tych znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, tj. długotrwale bezrobotnych z ustalonym profilem pomocy II lub III. **ZDA** jest finansowane ze środków Funduszu Pracy.

Zlecenie działań aktywizacyjnych z jednej strony ma na celu zwiększenie dostępu osób bezrobotnych do oferty dostępnej na otwartym rynku, z drugiej zaś pozwala samorządowi województwa reagować na problemy pojawiające się na regionalnym rynku pracy.

W imieniu Marszałka Województwa Zachodniopomorskiego w 2015 roku procedurę przetargową na powyższą usługę przeprowadził Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie. W pierwszej kolejności, w oparciu o diagnozę sytuacji w poszczególnych powiatach województwa, wybrane zostały powiatowe urzędy pracy, z których bezrobotni mieli być kierowani do realizatora. W diagnozie uwzględniono w szczególności:

- liczbę długotrwale bezrobotnych w poszczególnych powiatach, którzy spełniają warunek umożliwiający objęcie zleceniem (ustalony profil pomocy II albo III),
- wskaźnik procentowego udziału pracowników pełniących funkcję doradcy klienta w całkowitym zatrudnieniu – osiągnięty na dzień 31 grudnia roku poprzedniego,
- wskaźnik liczby bezrobotnych przypadających na jednego pracownika pełniącego funkcję doradcy klienta – osiągnięty na dzień 31 grudnia roku poprzedniego.

Nie bez znaczenia była chęć udziału w **ZDA** danego urzędu.

W województwie zachodniopomorskim do partnerstwa przystąpiły powiatowe urzędy pracy z: Białogardu, Świdwina, Drawska Pomorskiego, Koszalina i Szczecina. Realizatorem działań aktywizacyjnych, wybranym zgodnie z przepisami prawa zamówień publicznych, została firma z Wrocławia - Katarzyna Książek Enterprise Investment Zarządzanie Ryzykiem.

Umowa o świadczenie działań aktywizacyjnych została zawarta między Wojewódzkim Urzędem Pracy w Szczecinie, pięcioma powiatowymi urzędami pracy województwa zachodniopomorskiego oraz realizatorem usługi 29 grudnia 2015 r. Zgodnie z założeniami ww. umowy agencja zatrudnienia w okresie dwóch lat miała objąć działaniami aktywizacyjnymi 1500 osób długotrwale bezrobotnych, skierowanych przez powiatowe urzędy pracy.

Zgodnie z art. 66f. ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 1065 ze zm.), w Umowie o świadczenie działań aktywizacyjnych określono w szczególności:

- a) warunki realizowania działań aktywizacyjnych przez realizatora,
- b) liczbę bezrobotnych, którzy będą kierowani do realizatora,
- c) warunki rekrutacji i rekrutacji uzupełniającej bezrobotnych, którzy zostaną skierowani przez powiatowy urząd pracy do realizatora,
- d) tryb kierowania bezrobotnych przez powiatowe urzędy pracy do realizatora,
- e) zakres danych bezrobotnych, przekazywanych realizatorowi przez powiatowy urząd pracy, zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych, obejmujący: imię i nazwisko, numer PESEL, miejsce zamieszkania oraz kwalifikacje, uprawnienia i doświadczenie zawodowe,
- f) okres realizacji działań aktywizacyjnych wobec bezrobotnych,



- g)** wysokość wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej oraz wysokość wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu, do których osiągnięcia jest obowiązany realizator, oraz obowiązek zwrotu środków, w przypadku nieosiągnięcia tych wskaźników,
- h)** maksymalną wysokość wynagrodzenia brutto należnego realizatorowi,
- i)** warunki i tryb przekazywania środków Funduszu Pracy realizatorowi,
- j)** sposób dokumentowania spełniania warunków uprawniających realizatora do otrzymania wynagrodzenia,
- k)** zakres i sposób dokumentowania działań realizowanych przez realizatora wobec bezrobotnych,
- l)** sposób przekazywania pomiędzy stronami informacji o przebiegu realizacji zleconych działań aktywizacyjnych,
- m)** działania planowane do podjęcia w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji zlecenia działań aktywizacyjnych,
- n)** zakres odpowiedzialności stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy o świadczenie działań aktywizacyjnych.

Realizacja usługi przewidywała następujące etapy:

- 1.** Organizacja i uruchomienie Punktów Obsługi Bezrobotnych w każdym z powiatów objętych usługą.
- 2.** Prowadzenie przez realizatora działań związanych z aktywizacją uczestników: rekrutacja, dokonanie diagnozy i przygotowania planu działań aktywizacyjnych, realizacja działań, których celem jest podjęcie i utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej.
- 3.** Wsparcie uczestników w podjęciu i utrzymaniu odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej.
- 4.** Bieżący i okresowy monitoring efektów działań aktywizacyjnych.
- 5.** Rozliczenie.

Osoby bezrobotne kierowane przez powiatowe urzędy pracy do realizatora usługi, wybierano spośród osób bezrobotnych drogą losowania tj. 30% osób kierowanych stanowiły osoby długotrwale bezrobotne, dla których określony został II profil pomocy, a 70% to osoby bezrobotne z profilem III.

Rekrutację podzielono na dwa etapy. W rekrutacji podstawowej, dążono do uzyskania liczby 1500 uczestników. W poszczególnych powiatowych urzędach pracy liczba osób kierowanych do usługi wahała się od 250 do 350. W ramach rekrutacji uzupełniającej, dopuszczono możliwość wymiany uczestników na inne osoby w ściśle określonych przypadkach:

- niestawienia się uczestnika w wyznaczonym terminie i nie powiadomienia w okresie 7 dni o uzasadnionej przyczynie niestawiennictwa,
- rezygnacji uczestnika z udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych,
- innych powodów (np. uzyskanie świadczenia rentowego, świadczenia z OPS, zgon),
- zwolnienia lekarskiego trwającego przez nieprzerwany okres 30 dni.

Rolą realizatora było motywowanie uczestników do aktywnego udziału w zaplanowanych działaniach, tak aby liczba absencji i rezygnacji była jak najniższa, ponieważ wymianę ograniczono limitem 15% ogólnej liczby uczestników.

Zgodnie z definicją, działania aktywizacyjne to pakiet działań mających na celu podjęcie i utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej. Wynagrodzenie realizatora było powiązane z uzyskaniem i utrzymaniem zatrudnienia przez osoby bezrobotne, których aktywizacja została zlecona. Wypłacane było na jego wniosek, składany do wojewódzkiego urzędu pracy wraz z dokumentami potwierdzającymi spełnienie warunku uprawniającego do wypłaty wynagrodzenia brutto za jednego bezrobotnego i podzielone na 4 transze:

- I.** za dokonanie diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego i zaprojektowanie działań aktywizacyjnych mających na celu podjęcie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej (20% wynagrodzenia),



- II. za doprowadzenie bezrobotnego do podjęcia odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej trwającej przez okres co najmniej 14 dni (20%),
- III. za utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej podjętej w wyniku działań Realizatora, przez okres minimum 90 dni (30%),
- IV. za utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej podjętej w wyniku działań Realizatora, przez okres minimum 180 dni (30%).

Za jednego uczestnika objętego ZDA realizator mógł uzyskać wynagrodzenie w wysokości maksymalnie 11 299,00 zł, przy czym kwota poszczególnych transz od II do IV była dodatkowo uzależniona od poziomu wynagrodzenia otrzymywanego przez uczestnika. Jeśli uczestnik otrzymywał wynagrodzenie niższe od minimalnego wynagrodzenia (np. przy umowie zlecenia lub przy zatrudnieniu na część etatu), wynagrodzenie dla realizatora było proporcjonalnie pomniejszane. W przypadku, gdy średnie miesięczne wynagrodzenie brutto uczestnika w relacji do minimalnego wynagrodzenia za pracę wyniosłoby poniżej 50% - realizator nie otrzymałby wynagrodzenia.

Warunkiem obligatoryjnym umowy było osiągnięcia przez agencję zatrudnienia (realizatora), ustalonych poziomów wskaźników skuteczności zatrudnieniowej i utrzymania w zatrudnieniu.

**Wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej** - stosunek liczby bezrobotnych, którzy w wyniku działań realizatora podjęli i utrzymali odpowiednią pracę lub działalność gospodarczą przez okres co najmniej 14 dni, do liczby bezrobotnych, którzy na podstawie skierowania PUP zgłosili się do Realizatora. Wymagany wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej ustalony został na poziomie 50%.

**Wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu** - rozumiany jako stosunek liczby osób, które po upływie 90 dni od dnia podjęcia odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej w wyniku działań realizatora nadal pozostają w zatrudnieniu, do liczby bezrobotnych, które w wyniku działań realizatora podjęły odpowiednią pracę lub działalność gospodarczą. Wartość wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu ustalony został na poziomie 40%.

W przypadku nieosiągnięcia ww. wskaźników co najmniej na poziomie określonym w umowie o świadczenie działań aktywizacyjnych, realizator zwraca środki w wysokości ustalonej w umowie.

W 2016 roku w miejscowościach: Białogard, Drawsko Pomorskie, Koszalin, Szczecin i Świdwin, realizator usługi utworzył Punkty Obsługi Bezrobotnych (POB), do których były kierowane osoby bezrobotne. Przed uruchomieniem POB pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie przeprowadzili kontrolę każdego z punktów w zakresie spełniania warunków dotyczących potencjału technicznego. Stwierdzono, że wszystkie Punkty Obsługi Bezrobotnych spełniają wymagania - w zakresie przygotowania do realizacji usługi. Etap rekrutacji podstawowej trwał 2 miesiące i został zakończony po uzyskaniu od 1500 osób bezrobotnych deklaracji uczestnictwa w **ZDA**. Następnie, realizator dokonał diagnozy sytuacji uczestników oraz utworzył plany działań, polegające na ustaleniu szeregu inicjatyw dostosowanych do sytuacji osobistej uczestnika, jak również zdiagnozowanych potrzeb w zakresie zmiany lub podniesienia kwalifikacji. Efektem utworzenia osobistego programu aktywizacji było przygotowanie uczestnika do podjęcia i utrzymania zatrudnienia. Instrument umożliwia indywidualizację wsparcia, a więc rozwiązania szeregu problemów osób bezrobotnych nie tylko związanych z aktywizacją zawodową, ale także innych, dotyczących motywacji, sytuacji rodzinnej, prawnej oraz zdrowotnej.

W roku 2016 r. pozytywnie rozpatrzono siedem protokołów potwierdzających wykonanie działań aktywizacyjnych, których łączna suma opiewała na kwotę 4 184 584,70 zł.

Według danych na koniec IV kwartału 2016 r. wśród 1500 uczestników działań aktywizacyjnych:

- opracowano diagnozę i plan dla 1500 osób,
- podjęły i utrzymały zatrudnienia przez minimum 14 dni – 222 osoby,
- podjęły i utrzymały zatrudnienia przez minimum 90 dni – 73 osoby,
- podjęły i utrzymały zatrudnienia przez minimum 180 dni – 20 osób.

Działania prowadzone przez realizatora usługi przebiegały w 2016 roku zgodnie z założonym harmonogramem.

W 2017 roku realizator usługi ZDA złożył jeszcze dwa protokoły potwierdzających wykonanie działań aktywizacyjnych, z których pozytywnie rozliczono tylko jeden – na kwotę 307 784,79 zł. Rozliczenie drugiego protokołu wstrzymano wobec informacji o zamknięciu POB w Białogardzie i złożeniu przez zatrudnione tam osoby wypowiedzeń umów o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Wizje lokalne i kontrole pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie potwierdziły powyższe informacje. Ponadto, kolejne punkty zostały zamknięte, a pracownicy rezygnowali z pracy ze względu na brak wypłaty wynagrodzeń.

W związku z rażącym naruszeniem warunków Umowy o świadczenie działań aktywizacyjnych polegających na zakończeniu funkcjonowania wszystkich Punktów Obsługi Bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim i tym samym zaprzestaniu świadczenia działań aktywizacyjnych na rzecz osób długotrwale bezrobotnych, w dniu 23 maja 2017 r., Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie odstąpił od realizacji umowy.

Do dnia 23 maja 2017 r.:

- osiągnięty wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej - 20,47% (określony w umowie - 50%),
- osiągnięty wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu - 36,81% (określony w umowie – 40%),
- liczba osób, które utrzymały zatrudnienie lub działalność gospodarczą przez 14 dni – 307 osób,
- liczba osób, które utrzymały zatrudnienie lub działalność gospodarczą przez 90 dni – 113 osób,
- liczba osób, które utrzymały zatrudnienie lub działalność gospodarczą przez 180 dni – 39 osób,
- liczba pracodawców – 225,
- środki wydatkowane – 4 492 369,49 zł.

Wprowadzenie nowego rozwiązania miało na celu poprawę efektywności podejmowanych działań na rzecz długotrwale bezrobotnych. Proponowane przez realizatora działań aktywizacyjnych wsparcie, odmienne od instrumentów i usług zawartych w ustawie, stanowiło istotną pomoc w powrocie na rynek pracy tej szczególnej grupy osób bezrobotnych. Doświadczenia z województwa zachodniopomorskiego potwierdzają fakt, iż instrument ten należy doskonalić, dbając o coraz wyższe standardy, a w szczególności jakość oferowanej przez realizatora usługi, celem wypracowania najbardziej optymalnego modelu zlecenia działań aktywizacyjnych.

### **3. Usługi szkoleniowe oraz monitoring szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy w województwie zachodniopomorskim – współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy w roku 2016 i 2017**

Anna Tomaszewska, Dominik Wszola

#### **3.1. Monitoring szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy w roku 2016**

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w ubiegłym roku współpracował z 20 Powiatowymi Urzędami Pracy w zakresie pozyskiwania i udostępniania informacji na temat usług szkoleniowych w województwie zachodniopomorskim. Wypracowanym efektem wspólnych działań był monitoring szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy, który składał się z 4 zestawień kwartalnych i rocznego, podsumowującego rok 2016. Monitoring zawiera informacje, m.in. na temat struktury osób objętych szkoleniami, liczbę i rodzaj szkoleń przeprowadzonych w woj. zachodniopomorskim.

Strukturę osób bezrobotnych i poszukujących pracy, objętych wsparciem w postaci szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy województwa zachodniopomorskiego w roku 2016 przedstawia Tabela 3.

**Tabela 3. Struktura osób objętych szkoleniami zorganizowanymi przez powiatowe urzędy pracy województwa zachodniopomorskiego w 2016 r.**

Struktura osób objętych szkoleniami zorganizowanymi przez powiatowe urzędy pracy województwa zachodniopomorskiego w 2016 r. Monitoring szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy.										
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy	liczba osób przeszkolonych		płeć		wiek			status	
		razem	niepełnosprawni	kobieta	mężczyzna	do 25 r.ż	powyżej 25 do 50 r.ż	powyżej 50 r.ż	osoba bezrobotna	osoba poszukująca pracy
1	Białogard	261	11	100	161	76	146	39	260	1
2	Choszczno	50	0	15	35	17	33	0	48	2
3	Drawsko Pomorskie	71	1	12	59	18	49	4	70	1
4	Goleniów	136	3	56	80	36	75	25	112	24
5	Gryfice	44	11	8	36	13	29	2	33	11
6	Gryfino	141	3	13	128	58	79	4	141	0
7	Kamień Pomorski	17	1	1	16	8	9	0	16	1
8	Kołobrzeg	45	0	4	41	14	28	3	44	1
9	Koszalin	141	6	16	125	38	82	21	137	4
10	Łobez	195	2	64	131	75	98	22	189	6
11	Myślibórz	92	3	17	75	26	57	9	90	2
12	Police	206	2	80	126	58	131	17	204	2
13	Pyrzyce	154	0	28	126	43	95	16	153	1
14	Sławno	125	2	40	85	30	86	9	125	0
15	Stargard	198	8	27	171	51	119	28	196	2
16	Szczecin	601	9	173	428	233	269	99	596	5
17	Szczecinek	161	8	31	130	31	116	14	157	4
18	Świdwin	51	0	14	37	15	32	4	51	0
19	Świnoujście	28	0	20	8	4	15	9	27	1
20	Wałcz	114	0	47	67	31	78	5	114	0
<b>RAZEM</b>		<b>2831</b>	<b>70</b>	<b>766</b>	<b>2065</b>	<b>875</b>	<b>1626</b>	<b>330</b>	<b>2763</b>	<b>68</b>

Źródło: Opracowanie własne WUP w Szczecinie.

Dane przedstawione w powyższej tabeli wskazują, że ponad 97 % przeszkolonych przez powiatowe urzędy pracy woj. zachodniopomorskiego w 2016 r. to osoby bezrobotne, a jedynie 2,4% to osoby poszukujące pracy. Biorąc pod uwagę ujęcie powiatowe zauważyć należy, że najwyższą liczbą uczestników wsparcia może pochwalić się miasto Szczecin – 601, powiat białogardzki – 261 i policki – 206 osób. Najmniej uczestników odnotowano w powiecie kamieńskim – 17, i w Świnoujściu – 28 osób. W skali województwa kobiety stanowiły zaledwie 27% ogółu uczestników szkoleń, a osoby niepełnosprawne niespełna 2,5%. Najwięcej szkolących się odnotowano w przedziale wiekowym powyżej 25 roku życia do 50 roku życia – 1626, co stanowi ponad 57% ogółu uczestników tej formy wsparcia.

Na podstawie analizy danych ukazujących uczestników szkoleń w podziale na konkretne obszary szkoleniowe zaznaczyć należy, iż ze wszystkich szkoleń przeprowadzonych w 2016 r. największym powodzeniem cieszyły się te z obszaru usług transportowych, w tym kursu prawa jazdy, w ramach których przeszkolono 755 osób. Z dużym zainteresowaniem spotkały się również szkolenia z zakresu techniki i handlu artykułami technicznymi (271 osób), zarządzania i administrowania (232 osoby) oraz innych szkoleń (451 osób). Najmniej uczestników odnotowano w obszarze BHP (1 osoba), usług stolarskich i szklarskich (2 osoby) i nauk humanistycznych (1 osoba). W obszarze dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna, prawo, nauki o życiu i nauki przyrodnicze, matematyka i statystyka oraz ochrona środowiska nie ukończyła szkolenia ani jedna osoba.

### 3.2. Monitoring szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy w roku 2017

W pierwszej połowie 2017 roku, podobnie jak w roku 2016, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, kontynuował współpracę z Powiatowymi Urzędami Pracy w zakresie pozyskiwania i udostępniania informacji na temat usług szkoleniowych w województwie zachodniopomorskim. Wypracowane efekty wspólnych działań, w omawianym czasie, to również monitoring szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy, obejmujący dwa kwartały 2017 r., które zawierają, m.in. takie dane jak: strukturę osób objętych szkoleniami w I i II kwartale 2017 roku w województwie zachodniopomorskim - sprawozdanie zbiorcze oraz liczbę szkoleń przeprowadzonych w omawianym czasie w województwie zachodniopomorskim.

Strukturę osób bezrobotnych i poszukujących pracy, objętych wsparciem w postaci szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy województwa zachodniopomorskiego w pierwszym półroczu 2017 r. przedstawia Tabela 4.

**Tabela 4. Struktura osób objętych szkoleniami zorganizowanymi przez powiatowe urzędy pracy województwa zachodniopomorskiego w pierwszym półroczu 2017 r.**

Struktura osób objętych szkoleniami zorganizowanymi przez powiatowe urzędy pracy województwa zachodniopomorskiego w I i II kwartale 2017 r. Monitoring szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy.										
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy	liczba osób przeszkolonych		płeć		wiek			status	
		razem	niepełnosprawni	kobieta	mężczyzna	do 25 r.ż	powyżej 25 do 50 r.ż	powyżej 50 r.ż	osoba bezrobotna	osoba poszukująca pracy
1	Białogard	72	4	18	54	20	47	5	72	0
2	Choszczno	37	0	12	25	12	21	4	37	0
3	Drawsko Pomorskie	24	0	5	19	3	19	2	24	0
4	Goleniów	46	1	12	34	14	25	7	44	2
5	Gryfice	18	0	8	10	7	10	1	18	0
6	Gryfino	73	2	26	47	15	52	6	70	3
7	Kamień Pomorski	27	0	5	22	9	14	4	27	0
8	Kołobrzeg	10	0	1	9	0	8	2	9	1
9	Koszalin	65	0	5	60	20	41	4	65	0
10	Łobez	96	1	38	58	24	49	23	95	1
11	Myślibórz	32	1	1	31	10	20	2	31	1

Struktura osób objętych szkoleniami zorganizowanymi przez powiatowe urzędy pracy województwa zachodniopomorskiego w I i II kwartale 2017 r. Monitoring szkoleń osób bezrobotnych i poszukujących pracy.										
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy	liczba osób przeszkolonych		płeć		wiek			status	
		razem	niepełnosprawni	kobieta	mężczyzna	do 25 r.ż	powyżej 25 do 50 r.ż	powyżej 50 r.ż	osoba bezrobotna	osoba poszukująca pracy
12	Police	97	1	47	50	14	73	10	96	1
13	Pyrzyce	101	0	26	75	27	62	12	101	0
14	Sławno	66	3	11	55	14	47	5	65	1
15	Stargard	59	3	23	36	7	45	7	56	3
16	Szczecin	184	1	56	128	41	124	19	184	0
17	Szczecinek	65	4	15	50	11	48	6	62	3
18	Świdwin	38	0	17	21	7	26	5	38	0
19	Świnoujście	22	0	22	0	0	10	12	22	0
20	Wałcz	44	2	15	29	8	31	5	44	0
<b>RAZEM</b>		<b>1176</b>	<b>23</b>	<b>363</b>	<b>813</b>	<b>263</b>	<b>772</b>	<b>141</b>	<b>1160</b>	<b>16</b>

Źródło: Opracowanie własne WUP w Szczecinie.

Z danych przedstawionych w Tabeli 5 wynika, że w pierwszym półroczu 2017 r. podobnie do roku ubiegłego zdecydowaną większość (98%) wśród osób przeszkolonych stanowili bezrobotni, a jedynie 1,36% osoby poszukujące pracy. W przeciągu tego półrocza to mieszkańcy Szczecina – 184, a później powiatu pyrzyckiego – 101, byli najliczniejszą grupą uczestników szkoleń. Najmniej osób szkolących się odnotowano w powiecie kołobrzeskim – 10 i gryfickim – 18. W skali województwa kobiety stanowiły nieco ponad 30% ogółu uczestników szkoleń, a osoby niepełnosprawne niecałe 2%. Najwięcej z nich odnotowano w przedziale wiekowym powyżej 25 roku życia do 50 roku życia – 772, co stanowi ponad 65% ogółu uczestników tej formy wsparcia.

Analiza danych uczestników szkoleń w podziale na konkretne obszary szkoleniowe wskazuje, że ze wszystkich szkoleń przeprowadzonych w pierwszym półroczu 2017 r. największym powodzeniem cieszyły się te z obszaru zarządzania i administrowania, w ramach których przeszkolono 367 osób. Z dużym zainteresowaniem spotkały się również szkolenia z zakresu usług transportowych, w tym kursy prawa jazdy (338 osób), techniki i handlu artykułami technicznymi (112 osób), rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej (96 osób). Najmniej uczestników odnotowano w obszarze weterynarii (1 osoba), szkoleń nauczycieli i nauki o kształceniu, prac sekretarskich i biurowych, ochrony środowiska (po 2 osoby), usług stolarskich i szklarskich (3 osoby). Natomiast w takich obszarach jak dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna, nauki humanistyczne, prawo, nauki o życiu i nauki przyrodnicze, matematyka i statystyka, ochrona środowiska oraz BHP, w omawianym okresie, szkolenia nie ukończyła ani jedna osoba.

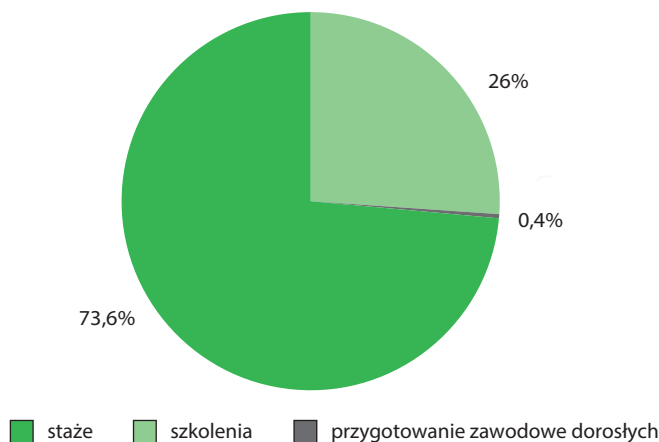
## 4. Prowadzenie analiz skuteczności oddziaływania na rynek pracy staży, szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych oraz upowszechnianie wyników tych analiz

Anna Tomaszewska

Wydział Regionalnej Polityki Rynku Pracy działający w strukturach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, wykonuje zadania w zakresie pozyskiwania i udostępniania informacji na temat staży, szkoleń i przygotowania zawodowego osób dorosłych w województwie zachodniopomorskim. Działając zgodnie z zapisami art. 8 ust. 1 pkt 13 lit. d Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zarówno w roku 2016 jak i w I półroczu 2017 r., regularnie opracowywano i publikowano na stronie internetowej WUP informacje o strukturze osób bezrobotnych i poszukujących pracy, które rozpoczęły staż, szkolenie lub przygotowanie zawodowe w poszczególnych powiatach województwa zachodniopomorskiego w kolejnych miesiącach. Głównymi źródłami danych w tym zakresie były informacje uzyskane z powiatowych urzędów pracy województwa zachodniopomorskiego oraz sprawozdania Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Na ich podstawie powstały comiesięczne tabele wskazujące strukturę osób uczestniczących w ww. formach aktywizacji bezrobotnych.

Poniżej przedstawiono informacje związane z analizą skuteczności oddziaływania na rynek pracy wybranych form aktywizacji bezrobotnych w 2016 r.

**Wykres 1. Procentowy udział wybranych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w stosunku do ogółu badanych form aktywizacji w 2016 r.**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Załącznika nr 6 do sprawozdania MPiPS-01 za 2016 r.

W 2016 roku w województwie zachodniopomorskim ze szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych skorzystało łącznie 10 320 osób. Na wykresie 1 zaprezentowano procentowy udział poszczególnych form zapobiegania bezrobociu, w stosunku do ogólnej liczby osób, które skorzystały z ww. pomocy. W opisywanym roku najwięcej bezrobotnych skorzystało ze staży (prawie 73,6%). Na miejscu drugim uplasowały się szkolenia (26%). Najmniej, bo zaledwie 0,4%, bezrobotnych skorzystało z przygotowania zawodowego dorosłych.

#### 4.1. Efektywność kosztowa aktywnych form w województwie zachodniopomorskim w roku 2016

Pod wyrażanym kwotowo pojęciem efektywności kosztowej (tj. kosztu ponownego zatrudnienia) należy rozumieć stosunek sumy kosztów wydatkowanych na daną aktywną formę do liczby osób, które w trakcie trwania lub po zakończeniu aktywnej formy uzyskały zatrudnienie. Pozwala ona na ocenę skuteczności danej formy aktywizacji w ujęciu ekonomicznym.<sup>1</sup>

Na podstawie poniższych danych można zauważyć, że w 2016 r. przeciętny koszt ponownego zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim w przypadku szkoleń wyniósł nieco ponad 6 tys. zł, staże ponad 8,3 tys. zł, a przygotowania zawodowego dorosłych ok. 27 tys. zł. Natomiast średnia efektywność kosztowa dla województwa w roku 2016 kształtowała się na poziomie 7 915,53 zł. Wynika z tego, że staże i przygotowanie zawodowe dorosłych uzyskały wskaźnik efektywności kosztowej kształtujący się powyżej średniej wartości dla województwa, a szkolenia poniżej tej wartości.

**Tabela 5. Efektywność kosztowa wybranych aktywnych form realizowanych w województwie zachodniopomorskim w roku 2016**

Aktywne formy	Sumy kosztów wydatkowanych w roku 2016	Liczba osób, które w trakcie trwania lub po zakończeniu aktywnej formy uzyskały zatrudnienie	Efektywność kosztowa w 2016 r. (2/3=4)
1	2	3	4
szkolenia	9 434 300,00 zł	1 560	6 047,63 zł
staże	51 111 800,00 zł	6 143	8 320,33 zł
przygotowanie zawodowe	609 300,00 zł	23	26 491,30 zł
<b>Średnia województwa</b>	<b>61 155 400,00 zł</b>	<b>7 726</b>	<b>7 915,53 zł</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Załącznika nr 1 do sprawozdania MPIP-02 za 2016 r.

#### 4.2. Efektywność zatrudnieniowa aktywnych form w województwie zachodniopomorskim w roku 2016

Efektywność zatrudnieniowa jest wyrażonym procentowo stosunkiem dwóch wielkości: liczby osób, które w trakcie trwania lub po zakończeniu aktywnej formy uzyskały zatrudnienie do liczby osób, które ukończyły daną formę aktywizacji. To narzędzie umożliwiające określenie skuteczności realizacji poszczególnych form aktywizacji zawodowej w odniesieniu do celu nadrzędnego, a więc uzyskania zatrudnienia przez osobę bezrobotną.<sup>2</sup>

W Tabeli 6 usystematyzowano dane dotyczące efektywności zatrudnieniowej w roku 2016 w podziale na wybrane aktywne formy. W analizowanym okresie najwyższą średnią wartością wskaźnika charakteryzowały się staże (ponad 82%), a następnie przygotowanie zawodowe (ok. 61%) i szkolenia (ok. 56%). Natomiast średnia efektywność zatrudnieniowa dla województwa w roku 2016 kształtowała się na poziomie 75%.

<sup>1</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, „Efektywność podstawowych form promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych finansowanych z Funduszu Pracy w 2006 r.,” Warszawa 2007, s. 3.

<sup>2</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, „Efektywność podstawowych form promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych finansowanych z Funduszu Pracy w 2006 r.,” Warszawa 2007, s. 3.

Tabela 6. Efektywność zatrudnieniowa wybranych aktywnych form w roku 2016

Aktywne formy	Osoby, które w trakcie trwania lub po zakończeniu aktywnej formy uzyskały zatrudnienie	Osoby, które ukończyły daną formę aktywizacji	Efektywność zatrudnieniowa w roku 2016 (4=2/3*100)
1	2	3	4
Szkolenia	1 560	2 796	55,8%
Staże	6 143	7 454	82,4%
Przygotowanie zawodowe	23	38	60,5%
<b>Województwo</b>	<b>7 726</b>	<b>10 288</b>	<b>75%</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Załącznika nr 1 do sprawozdania MPiPS-02 za 2016 r.

Analiza skuteczności oddziaływania na rynek pracy staży, szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych w roku 2017 oraz upowszechnienie wyników tych analiz w 2018 r. będzie efektem całorocznego gromadzenia i przetwarzania informacji uzyskanych z Powiatowych Urzędów Pracy woj. zachodniopomorskiego oraz zawartych w sprawozdaniach Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

## 5. Realizacja zadań związanych z Krajowym Funduszem Szkoleniowym

Anna Tomaszewska, Dominik Wszola

**Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS)** jest narzędziem umożliwiającym podnoszenie kwalifikacji pracowników i pracodawców, a źródłem jego finansowania jest Fundusz Pracy. Środki KFS stanowią 2% przychodów, uzyskanych z obowiązkowych składek na Fundusz Pracy w roku poprzedzającym rok, dla którego sporządzony jest plan finansowy. Z całej puli zarezerwowanej w danym roku na KFS, 1,5% stanowią środki na działania Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) i wojewódzkich urzędów pracy, tj.: określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy, badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS, promocję lub konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS. Pozostałą pulę przeznaczają się na działania Powiatowych Urzędów Pracy (PUP). Środki te podzielone są w następujący sposób:

- 80% skierowane jest na działania PUP zgodnie z priorytetami MRPiPS wydatkowania środków KFS, tzw. limit podstawowy,
- 20% stanowi tzw. rezerwę KFS, przeznaczoną na działania PUP, zgodnie z priorytetami przyjętymi przez Radę Rynku Pracy.

Podziału limitu podstawowego środków KFS na województwa dokonuje MRPiPS, zgodnie z wzorem pozytywnie zaopiniowanym przez Radę Rynku Pracy. Natomiast dalszego podziału środków na powiaty, zgodnie z art. 109 ust. 2j ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 1065 ze zm.), dokonuje zarząd każdego województwa, na podstawie zapotrzebowania zgłaszanego przez samorządy powiatów (ostateczne limity środków dla powiatów w oparciu o te informacje określa minister właściwy do spraw pracy).

Celem utworzenia Krajowego Funduszu Szkoleniowego jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki.

O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego może starać się pracodawca, który chce inwestować w podnoszenie własnych kompetencji lub osób pracujących w firmie.



*Ustawa o promocji zatrudnienia (...)* definiuje pracodawcę jako jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudnia, co najmniej jednego pracownika. Pracodawcą nie jest więc podmiot prowadzący działalność gospodarczą i nie zatrudniający pracowników na podstawie **umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, współpracujący wyłącznie ze współmałżonkiem lub zatrudniający osoby na podstawie umów cywilnoprawnych.**

**Pracodawca może otrzymać środki KFS na sfinansowanie kształcenia ustawicznego podejmowanego przez siebie i swoich pracowników w wysokości:**

- 80% kosztów kształcenia ustawicznego, ale nie więcej niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,
- 100% kosztów kształcenia ustawicznego – w przypadku mikroprzedsiębiorcy (do 10 osób zatrudnionych) – ale nie więcej niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.

**W ramach KFS możliwe jest uzyskanie środków na finansowanie:**

- kursów i studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminów umożliwiających uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- określenia potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
- badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyznawane są przez starostę na pisemny wniosek pracodawcy. Wypełniony wniosek o dofinansowanie kształcenia ustawicznego należy złożyć w Powiatowym Urzędzie Pracy, właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności.

Wsparcie kształcenia ustawicznego środkami KFS udzielane jest na zasadach **pomocy de minimis**.

Funkcjonowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego regulowane jest przepisami ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U z 2017 r. poz. 1065 z późn. zm.) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz.U. z 2014 r. poz 639, Dz.U. z 2016 r. poz 2155).

## **5.1. Podział środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyznanych w ramach limitu podstawowego i rezerwy w roku 2016.**

### **5.1.1. Podział środków KFS przyznanych w ramach limitu podstawowego w roku 2016**

Minister właściwy do spraw pracy w roku 2016 przyjął następujące priorytety wydatkowania środków limitu podstawowego KFS:

- a) wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego, tj. pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych,
- b) wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej,
- c) wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników na podstawie umów, o których mowa w art. 150f ust. 1 *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

W 2016 roku Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z przyjętym algorytmem, przyznało na województwo zachodniopomorskie **kwotę 5 343 000,00 zł**. Na podstawie informacji dotyczącej planu wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, Wojewódzki Urząd Pracy (WUP) w Szczecinie, zgodnie z art. 109 ust. 2j ww. ustawy, dokonał podziału przyznanej kwoty, na podstawie zapotrzebowania zgłaszanego przez samorządy powiatów, które uwzględniało ww. wymienione priorytety.

Podział środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla samorządów powiatowych województwa zachodniopomorskiego, w ramach limitu podstawowego, na 2016 rok przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 7. Podział środków KFS dla samorządów powiatowych woj. zachodniopomorskiego w roku 2016 (dane w tys. zł)**

Lp.	Powiatowy Urząd Pracy	Limit podstawowy 2016 r.
1	Białogard	176 400,00
2	Choszczno	133 500,00
3	Drawsko Pomorskie	208 400,00
4	Goleniów	383 200,00
5	Gryfice	184 300,00
6	Gryfino	248 800,00
7	Kamień Pomorski	139 400,00
8	Kołobrzeg	100 000,00
9	Koszalin	600 000,00
10	Łobez	115 600,00
11	Myślibórz	256 100,00
12	Police	323 100,00
13	Pyrzyce	122 300,00
14	Sławno	100 000,00
15	Stargard	431 100,00
16	Szczecin	1 000 000,00
17	Szczecinek	288 500,00
18	Świdwin	155 400,00
19	Świnoujście	181 300,00
20	Wałcz	195 600,00
<b>Województwo</b>		<b>5 343 000,00</b>

Źródło: Opracowanie własne WUP w Szczecinie.

### 5.1.2 Podział środków przyznanych w ramach rezerwy KFS w roku 2016

Środki rezerwy KFS w roku 2016 Rada Rynku Pracy zdecydowała się przeznaczyć na działania związane z kształceniem ustawicznym pracowników zgodnie z następującymi priorytetami:

- wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/ zawodach, gdzie pracodawcy oferują miejsca pracy i jednocześnie zgłaszają trudności z zatrudnianiem pracowników,
- wsparcie kształcenia ustawicznego w branży transportowej w zawodach: kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, maszyniści kolejowi oraz w branży usług opiekuńczych,
- wsparcie kształcenia ustawicznego w branżach/przedsiębiorstwach restrukturyzowanych, np. w branży górnictwa węglowego, w celu utrzymania zatrudnienia,
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych w celu utrzymania zatrudnienia,

- e) zaspokajanie zapotrzebowania powiatów, które będą wnioskowały o dodatkowe kwoty KFS na finansowanie kształcenia ustawicznego u pracodawców.

Warunkiem ubiegania się o środki na realizację wniosków, które spełniają warunki określone w ww. priorytetach było zaangażowanie wszystkich środków KFS, pochodzących z limitu podstawowego. W związku z powyższym o środki rezerwy KFS w 2016 r. w województwie zachodniopomorskim, ubiegało się 18 powiatów. Łącznie kwota, jaką rozdysponowano na realizację działań w ramach wskazanych powyżej priorytetów na koniec 2016 r. wyniosła **1 467 000,00 zł**.

Przyznane w ramach rezerwy środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla samorządów powiatowych województwa zachodniopomorskiego, na koniec 2016 r. przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 8. Przyznane środki rezerwy KFS dla samorządów powiatowych województwa zachodniopomorskiego na koniec 2016 r. (dane w tys. zł)**

Lp.	Powiatowy Urząd Pracy	Środki rezerwy 2016 r.
1	Białogard	188 400,00
2	Choszczno	100 000,00
3	Drawsko Pomorskie	100 000,00
4	Goleniów	40 000,00
5	Gryfice	100 000,00
6	Gryfino	60 600,00
7	Kamień Pomorski	100 000,00
8	Kołobrzeg	40 000,00
9	Koszalin	100 000,00
10	Łobez	0,00
11	Myślibórz	100 000,00
12	Police	40 000,00
13	Pyrzyce	100 000,00
14	Sławno	48 000,00
15	Stargard	40 000,00
16	Szczecin	100 000,00
17	Szczecinek	0,00
18	Świdwin	100 000,00
19	Świnoujście	70 000,00
20	Wałcz	40 000,00
<b>Województwo</b>		<b>1 467 000,00</b>

Źródło: Opracowanie własne WUP w Szczecinie.

## 5.2 Podział środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyznanych w ramach limitu podstawowego i rezerwy w roku 2017.

### 5.2.1 Podział środków KFS przyznanych w ramach limitu podstawowego w roku 2017

Minister właściwy do spraw pracy w roku 2017 przyjął następujące priorytety wydatkowania środków limitu podstawowego KFS:

- wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w sektorach: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna,
- wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych,

- c) wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.

W 2017 roku, zgodnie z przyjętym algorytmem, na województwo zachodniopomorskie przyznano **kwotę 6 679 800,00 zł**. Na podstawie informacji dotyczącej planu wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, zgodnie z art. 109 ust. 2j ww. ustawy, w I kwartale 2017 r. dokonał podziału przyznanej kwoty na podstawie zapotrzebowania zgłaszanego przez samorządy powiatów, które uwzględniało ww. wymienione priorytety.

Podział środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla samorządów powiatowych województwa zachodniopomorskiego, w ramach limitu podstawowego, na 2017 rok przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 9. Podział środków KFS dla samorządów powiatowych województwa zachodniopomorskiego w roku 2017 (dane w tys. zł)**

Lp.	Powiatowy Urząd Pracy	Limit podstawowy 2017 r.
1	Białogard	176 200,00
2	Choszczno	158 000,00
3	Drawsko Pomorskie	237 500,00
4	Goleniów	400 000,00
5	Gryfice	199 800,00
6	Gryfino	261 900,00
7	Kamień Pomorski	100 000,00
8	Kołobrzeg	200 000,00
9	Koszalin	600 000,00
10	Łobez	122 900,00
11	Myślibórz	257 400,00
12	Police	311 900,00
13	Pyrzyce	142 900,00
14	Sławno	150 000,00
15	Stargard	400 000,00
16	Szczecin	2 143 500,00
17	Szczecinek	293 400,00
18	Świdwin	172 400,00
19	Świnoujście	160 800,00
20	Wałcz	191 200,00
<b>Województwo</b>		<b>6 679 800,00</b>

Źródło: Opracowanie własne WUP w Szczecinie.

### 5.2.2 Podział środków przyznanych w ramach rezerwy KFS w roku 2017

Środki rezerwy KFS w roku 2017 Rada Rynku Pracy zdecydowała się przeznaczyć na działania związane z kształceniem ustawicznym pracowników zgodnie z następującymi priorytetami:

- wsparcie kształcenia ustawicznego osób, które nie posiadają kwalifikacji pełnych na poziomie 4 Polskiej Ramy Kwalifikacji (nie mają matury),
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia,
- wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych,

d) wsparcie kształcenia ustawicznego w zakładach pracy, w których wszczęto proces restrukturyzacji w rozumieniu ustawy z 15 maja 2015 r. Prawo restrukturyzacyjne (Dz. U. z 2015 r., poz. 978).

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Rynku Pracy w porozumieniu z Radą Rynku Pracy, dokonał podziału środków rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego na wszystkie województwa. Zgodnie z ww. informacją, woj. zachodniopomorskie otrzymało **1 670 000,00 zł** na realizację działań w ramach wskazanych priorytetów. Do dnia 31 sierpnia 2017 r. środki z rezerwy KFS w woj. zachodniopomorskim otrzymało 13 powiatów. Łącznie kwota, jaką rozdysponowano do tego czasu wyniosła **1 408 500,00 zł**.

Przyznane w ramach rezerwy środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla samorządów powiatowych województwa zachodniopomorskiego, na koniec sierpnia 2017 r. przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 10. Przyznane środki rezerwy KFS dla samorządów powiatowych województwa zachodniopomorskiego, stan na 31.08.2017 r. (dane w tys. zł)**

Lp.	Powiatowy Urząd Pracy	Środki rezerwy 2017 r.
1	Białogard	141 600,00
2	Choszczno	0,00
3	Drawsko Pomorskie	61 000,00
4	Goleniów	91 600,00
5	Gryfice	206 600,00
6	Gryfino	61 000,00
7	Kamień Pomorski	76 300,00
8	Kołobrzeg	0,00
9	Koszalin	198 400,00
10	Łobez	0,00
11	Myślibórz	76 300,00
12	Police	91 500,00
13	Pyrzyce	0,00
14	Sławno	36 400,00
15	Stargard	0,00
16	Szczecin	0,00
17	Szczecinek	0,00
18	Świdwin	122 000,00
19	Świnoujście	210 500,00
20	Wałcz	35 300,00
<b>Województwo</b>		<b>1 408 500,00</b>

Źródło: Opracowanie własne WUP w Szczecinie.

W ramach realizacji zadań związanych z KFS, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie:

- weryfikował wnioski PUP o przyznanie środków z rezerwy Ministra, których suma zarówno w roku 2016, jak i w roku 2017 przewyższała kwotę przyznaną na województwo,
- prowadził bieżący monitoring wydatków PUP w zakresie wykorzystywania środków KFS,

- podejmował współpracę z instytucjami rynku pracy i partnerami społecznymi w celu upowszechniania informacji na temat KFS, m. in. poprzez uczestnictwo w targach pracy organizowanych przez powiatowe urzędy pracy,
- zlecił wykonanie badania efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS.

## 6. Współdziałanie z Wojewódzką Radą Rynku Pracy oraz właściwymi organami oświatowymi i szkołami w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy

Anna Tomaszewska, Anna Łakomy-Dynia

### 6.1 Współpraca z Wojewódzką Radą Rynku Pracy oraz właściwymi organami oświatowymi i szkołami w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy w roku 2016

W 2016 roku odbyły się trzy posiedzenia Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy (WRRP), w tym jedno z nich wyjazdowe, zostało połączone ze szkoleniem pn. „Instytucje rynku pracy oraz instrumenty rynku pracy”. Dodatkowo, Rada dwukrotnie wydała opinię w trybie obiegowym. Łącznie WRRP podjęła 30 uchwał, dotyczących m.in.: projektu Regionalnego Planu Działań na 2016 rok, wykazu zwodów, w których może być dokonywana refundacja kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników w 2016 r., zmian w wojewódzkich kryteriach wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców, aktualizacji wykazu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Większość uchwał dotyczyła jednak wydania opinii w sprawie utworzenia nowego kierunku kształcenia. W omawianym czasie Wydział Regionalnego Rynku Pracy przedłożył do zaopiniowania WRRP wnioski złożone przez następujące szkoły i placówki kształcenia:

- Zespół Szkół Agrotechnicznych w Sławnie: technik technologii drewna,
- Zespół Szkół Budowlanych im. K. Wielkiego w Szczecinie: technik energetyk, technik gazownictwa, dekarz,
- Zespół Szkół im. M. Rataja w Gościnie: technik urządzeń sanitarnych, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik lotniskowych służb operacyjnych,
- Zespół Szkół nr 1 w Goleniowie: technik logistyk,
- Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. W. Witosa w Boninie: przetwórcza ryb, cukiernik,
- Centrum Kształcenia Ustawicznego im. S. Staszica w Koszalinie: opiekun medyczny, opiekunka środowiskowa, technik usług kosmetycznych, opiekun osoby starszej, technik masażysta,
- Zespół Szkół nr 1 im. Mieszka I w Stargardzie: opiekun osoby starszej, opiekun w domu pomocy społecznej,
- Technikum Łączności w Zespole Szkół Łączności w Szczecinie: fototechnik,
- Technikum Kolejowe w Zespole Szkół nr 4 im. Armii Krajowej w Szczecinie: technik chłodnictwa i klimatyzacji,
- Technikum Zawodowe w Zespole Szkół nr 5 im. T. Tańskiego w Stargardzie: technik rybactwa śródlądowego,
- Technikum w Zespole Szkół im. Stefana Żeromskiego w Darłowie: technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej,
- Zespół Szkół Nr 2 im. Władysława Orkana w Szczecinie: technik chłodnictwa i klimatyzacji,
- Policealna Szkoła Dla Młodzieży Medica w Stargardzie: asystentka stomatologiczna, opiekunka dziecka,

- Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Pamięci Ofiar Terroryzmu 11 Września 2001 roku w Kaliszu Pomorskim: technik informatyk.

Łącznie w 2016 roku 14 szkół i placówek kształcenia uzyskało 25 opinii Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w sprawie utworzenia nowego kierunku kształcenia. Wszystkie wydane opinie były pozytywne.

## **6.2. Współpraca z Wojewódzką Radą Rynku Pracy oraz właściwymi organami oświatowymi i szkołami w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy w roku 2017**

W 2017 r. w okresie od stycznia do sierpnia odbyły się dwa posiedzenia Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy. Łącznie Rada podjęła 39 uchwał, z tego dwie uchwały zostały podjęte w trybie obiegowym. Większość dotyczyła wydania opinii w sprawie utworzenia nowego kierunku kształcenia.

Ponadto, WRRP zajmowała się oceną okresowego sprawozdania z działalności Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie za 2016 r. oraz zaopiniowaniem projektu Regionalnego Planu Działań na 2017 rok, wykazu zawodów (dwukrotnie), w których może być dokonywana refundacja kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników w 2017 r., zaktualizowanego wykazu zawodów deficytowych w woj. zachodniopomorskim, w stosunku do których wydanie zezwolenia na pracę nie wymaga uwzględnienia informacji starosty.

Na potrzeby WRRP, Wydział Regionalnej Polityki Rynku Pracy przygotował projekty opinii w sprawie utworzenia nowych kierunków kształcenia dla:

- Młodzieżowego Ośrodka Wychowawczego im. Janusza Korczaka w Szczecinie przy Branżowej Szkole I stopnia nr 10: kucharz,
- Zespół Szkół nr 4 w Szczecinie: technik automatyk,
- Zespół Szkół nr 2 im. Władysława Orkana w Szczecinie: technik budownictwa wodnego, monter budownictwa wodnego,
- Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Stanisława Staszica w Nowogardzie: cukiernik, technik spedytor, mechanik motocyklowy, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych,
- Zespół Szkół im. Macieja Rataja w Gościnie: technik mechanik, technik mechatronik,
- Zespół Szkół nr 2 Centrum Kształcenia Ustawicznego w Pyrzycach: technik administracji,
- Policealna Szkoła dla Dorosłych Medica w Stargardzie: technik bezpieczeństwa i higieny pracy, asystent osoby niepełnosprawnej, opiekun osoby starszej, opiekun w domu pomocy społecznej, opiekunka środowiskowa,
- Zespół Szkół Policealnych w Kołobrzegu: opiekun osoby starszej, opiekunka środowiskowa, opiekun w domu pomocy społecznej, asystent osoby niepełnosprawnej,
- Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 w Gryfinie: technik logistyk,
- Zachodniopomorskie Centrum Edukacji Morskiej i Politechnicznej w Szczecinie: technik żeglugi śródlądowej,
- Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Juliusza Słowackiego w Dębnie: technik cyfrowych procesów graficznych,
- Młodzieżowy Ośrodek Wychowawczy w Renicach: monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie.

## **7. Współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi w harmonizowaniu ustawicznego kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy – konsultacje społeczne w sprawie ustalenia wykazu zawodów, w których może być dokonywana refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych w celu odbycia przygotowania zawodowego**

Anna Tomaszewska

W ramach dialogu społecznego w zakresie polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego pracowników i poszukujących pracy oraz realizacji zapisów art. 8 ust. 1 pkt. 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065 z późn. zm.), Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie zwrócił się do 77 instytucji z otoczenia rynku pracy, m.in.: Wojewódzkiej Komendy OHP, Kuratorium Oświaty w Szczecinie, izb rzemiosła, związków pracodawców, centrów kształcenie ustawicznego i praktycznego, ośrodków doksztalcania i doskonalenia zawodowego przy zasadniczych szkołach zawodowych, starostw powiatowych z ternu województwa zachodniopomorskiego, z prośbą o wyrażenie opinii w zakresie potrzeby modyfikacji w roku 2017 listy zawodów, w których może być dokonywana refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych w celu odbycia przygotowania zawodowego. Wśród otrzymanych 27 odpowiedzi, 24 stanowiły akceptację zmodyfikowanego wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja. Stanowiska w danej sprawie nie wyraziły 3 instytucje. W związku z powyższym, dokonano modyfikacji listy dopisując do niej zawody: szkutnik i mechanik – operator maszyn do produkcji drzewnej. Powyższy wykaz został opublikowany w Dzienniku Urzędowym Województwa Zachodniopomorskiego w dniu 19 kwietnia 2017 r. pod numerem 1716.

Ponadto, w związku ze zmianą rozporządzenia *Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2017 r. poz. 662), obowiązującego od 1 września 2017 r.*, w sierpniu 2017 r. WUP w Szczecinie zaktualizował wykaz zawodów, który ukazał się w ww. Dzienniku Urzędowym Województwa Zachodniopomorskiego. Na podstawie powyższego, przedmiotowy wykaz został uzupełniony o 12 nowych pozycji zawodów: magazynier-logistyk, monter sieci i instalacji sanitarnych, monter kadłubów jednostek pływających, elektronik, mechatronik, operator maszyn i urządzeń hutniczych, operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych, pracownik pomocniczy krawca, pracownik pomocniczy mechanika, pracownik pomocniczy ślusarza, pracownik pomocniczy stolarza, asystent fryzjera.

## **8. Prowadzenie dialogu społecznego w zakresie polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego - patronaty**

Agnieszka Markiewicz

Jednym z zadań publicznych służb zatrudnienia, obok wsparcia osób bezrobotnych poprzez zastosowanie instrumentów i usług rynku pracy określonych w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 1065 ze zm.), jest realizacja wszelkich zadań prozatrudnieniowych, które wpływają na kształt lokalnego rynku pracy. Efektywność działań podejmowanych przez publiczne służby zatrudnienia na rzecz wzrostu zatrudnienia i ograniczania bezrobocia uzależniona jest od szeregu powiązań i uwarunkowań,



w szczególności w obszarze gospodarki regionu, edukacji oraz polityki społecznej. Z uwagi na powyższe, wiele instytucji, szkół i placówek funkcjonujących na zachodniopomorskim rynku pracy zwraca się do Wojewódzkiego Urzędu Pracy o udzielenie patronatu w realizacji przedsięwzięć związanych z rynkiem pracy takich jak: targi pracy, konkursy, konferencje.

W 2017 roku, Wojewódzki Urząd Pracy objął patronatem m.in.:

- „Środkowopomorskie Targi Pracy – GlobalLogic Job Fair 2017” organizowane przez Politechnikę Koszalińską,
- „XII edycję największych Targów Pracy na Pomorzu Zachodnim” organizowanych przez Polską Fundację Społeczeństwa Przedsiębiorczego,
- Projekt realizowany przez Stowarzyszenie Młodych Lubuszan „Rekomendacje i partnerstwo dla zwiększenia zakresu i trafności aktywizacji zawodowej osób młodych w województwie zachodniopomorskim znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy”,
- „Lewiatan – wiatr w żagle! Dobry czas dla dobrych pracodawców” - program realizowany przez Związek Pracodawców Pomorza Zachodniego Lewiatan,
- Drugą edycję Polsko – Niemieckiej Giełdy Kooperacyjnej pn. „Partnerschaft und Business”, która została zorganizowana przez Agencję Rozwoju Metropolii Szczecińskiej Sp. z o.o.

Organizacja powyższych przedsięwzięć w obszarze rynku pracy jest okazją do podjęcia dyskusji nad sytuacją osób bezrobotnych w regionie, zwiększeniem ich szans uzyskania trwałego i stabilnego zatrudnienia, jak również stanowi istotny element wsparcia pracodawców funkcjonujących na lokalnym rynku pracy. Powyższe inicjatywy to także okazja do dialogu nad wyzwaniem stojącymi przed współczesną polityką społeczno-gospodarczą regionu, jak również szansą na zainicjowanie wspólnych działań zwiększających jego konkurencyjność i wzmacniających integrację pomiędzy ludźmi i instytucjami. Zadania te wpisują się w realizację zadań samorządu w obszarze polityki rynku pracy i zasługują na pełną akceptację.

# V. Budowanie jakości poradnictwa zawodowego poprzez szkolenia doradców zawodowych

Bożena Kijak

## Wstęp

Historia publicznego poradnictwa zawodowego w Polsce sięga początku poprzedniego stulecia, zaś obecny jego kształt został określony w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 1065 ze zm.). Ustawa określa działania publicznych służb zatrudnienia (PSZ) w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, realizowane przez instytucje rynku pracy. Publiczne służby zatrudnienia przeciwdziałają bezrobociu na dwóch obszarach: pasywnym i aktywnym. Działania pasywne odnoszą się do wsparcia osób zarejestrowanych w urzędach pracy w zakresie finansowym poprzez zasiłki, stypendia, zaś wsparcie aktywne skierowane jest na działania motywujące osoby do aktywności zawodowej, planowania, rozwoju zawodowego.

Publiczne Służby Zatrudnienia realizują różnorodne usługi rynku pracy tj.: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia. Poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze zawodu, miejsca pracy, planowaniu rozwoju kariery zawodowej, udzieleniu informacji, porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmiany kwalifikacji, podjęcie lub zmianę pracy, w tym badania kompetencji, zainteresowań i uzdolnień zawodowych. Poradnictwo zawodowe wspiera pracodawców w doborze kandydatów na stanowisko zgłoszone w krajowej ofercie pracy spośród osób zarejestrowanych, rozwoju zawodowym pracodawcy lub jego pracowników poprzez poradę indywidualną.

Poradnictwo zawodowe realizowane jest zgodnie z zasadami: dostępności, dobrowolności, różności swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia, bezpłatności, poufności i ochrony danych.

W wypełnianiu tych zadań szczególną rolę pełnią doradcy zawodowi, którzy w sposób profesjonalny pomagają i wspierają osoby w ich wyborach i planowaniu kariery zawodowej. Dzięki znajomości narzędzi i metod, doradcy zawodowi określają możliwości zawodowe klienta, planują jego rozwój lub badają przyczynę jego niepowodzeń zawodowych. Praca doradcy wymaga szczególnej współpracy z klientem, dlatego wymaga dużej aktywności poznawczej również w zakresie własnego rozwoju.

## 1. Rola Wojewódzkiego Urzędu Pracy

Działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie mają na celu podniesienie standardów pracy i wzbogacenie wiedzy doradców zawodowych publicznych służb zatrudnienia. Współczesny świat weryfikuje podejście do klienta, daje możliwość dialogu, który nawiązuje relację doradcy zawodowego z klientem oraz daje możliwość jego bliższego poznania. Istnieje ciągła potrzeba udoskonalania swoich umiejętności, kompetencji, które pozwolą na wykonywanie zadań na najwyższym poziomie zawodowym. Zadaniem Wojewódzkiego Urzędu Pracy jest więc promowanie takich szkoleń dla pracowników publicznych służb zatrudnienia, które w swojej treści zawierać będą elementy, umożliwiające pogłębienie wiedzy na temat klienta, jego potrzeb oraz możliwości. Tym samym, pozwolą trafnie dobrać formę jego wsparcia.

## 2. Szkolenia dedykowane doradcom zawodowym publicznych służb zatrudnienia

Do narzędzi, które wśród doradców zawodowych mają opinię rzetelnych i miarodajnych należą m.in.:

1. **„Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ)”** służy do badania zainteresowań zawodowych, daje możliwości uzyskania profilu zainteresowań zawodowych bez konieczności korzystania z innych narzędzi psychologicznych, jest narzędziem diagnozy pomocnym w podejmowaniu adekwatnych decyzji zawodowych i edukacyjnych. Korzystając z tego narzędzia doradca zawodowy może pomóc klientowi w zaplanowaniu kariery zawodowej, ścieżki edukacyjnej, wyboru zawodu, zmianie czy też przekwalifikowaniu.
2. **„Narzędzie do badania Kompetencji (NBK)”** jest przeznaczone do stosowania przez doradców zawodowych w urzędach pracy oraz jednostkach OHP, umożliwiając trafne określenie poziomu kompetencji przydatnych na rynku pracy, ułatwia ono osobom bezrobotnym i poszukującym pracy określenie oraz rozwój posiadanych przez nich umiejętności zawodowych oraz dostosowanie ich do oczekiwań pracodawców. Jest ono doskonałym uzupełnieniem warsztatu doradców zawodowych, którzy nie mają dostępu do profesjonalnych narzędzi, co pozwoliłoby im badać kompetencje zawodowe swoich klientów (w oparciu o wskaźniki behawioralne). Badanie NBK można przeprowadzić dla różnych wiekowo grup odbiorców (badany powinien mieć ukończone 16 lat). Badanie wykonywane jest w formie elektronicznej.
3. Szkolenie pn. **„Szukam Pracy”** jest bardzo skuteczną (efektywną) formą wsparcia doradców zawodowych w prowadzeniu zajęć grupowych w zakresie aktywizacji zawodowej klientów urzędów pracy. Zajęcia są realizowane wg programu przygotowanego w formie podręcznika, wydanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Szkolenie jest opracowane według programu, który zawiera w swojej treści 18 bloków (sesji) tematycznych w zakresie aktywnego poszukiwania pracy. Podręcznik został tak opracowany, aby doradca zawodowy prowadzący zajęcia grupowe z osobami bezrobotnymi, mógł korzystać z wybranego przez siebie bloku tematycznego. Nie musi zatem realizować całego programu szkolenia z daną grupą uczestników.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, koordynuje politykę rynku pracy poprzez powiatowe, wojewódzkie samorządy, m.in. tworząc i upowszechniając narzędzia i metody wspierające poradnictwo zawodowe. Ministerstwo dąży do ujednoczenia narzędzi i metod stosowanych w publicznych służbach zatrudnienia w całym kraju.

Na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w 2015 roku zbadał potrzeby szkoleniowe pracowników powiatowych urzędów pracy z terenu woj. zachodniopomorskiego, w oparciu o powyższe narzędzia.

W 2016 roku, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zawarło umowę z Samorządem Województwa Zachodniopomorskiego na dofinansowanie części zadań realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie. Jednym z celów zadania pn. „Dofinansowanie prowadzenia szkoleń pracowników WUP i powiatowych urzędów pracy z terenu woj. zachodniopomorskiego” było poszerzenie wiedzy i praktycznych umiejętności w zakresie realizacji podstawowych usług rynku pracy.

Realizowane zadanie, obejmowało również szkolenia adresowane doradcom zawodowym z zakresu:

- Program „Szukam Pracy”,
- „Stosowanie Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych (KZZ)”,
- „Narzędzie do Badania Kompetencji (NBK)”.





Znaczenie doradztwa zawodowego we współczesnym świecie wzrasta. Związane to jest przede wszystkim z tempem zmian zachodzących w gospodarce. W konsekwencji, dla wielu ludzi odnalezienie się na rynku pracy stanowi poważne wyzwanie. Dotyczy to nie tylko osób bezrobotnych, ale również osób posiadających wysokie i poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje, a także tych które dopiero wchodzi na rynek pracy.

Zmiany zachodzące na rynku pracy wiążą się przede wszystkim ze wzrostem konkurencyjności, koniecznością uczenia się przez całe życie, a także odgrywania różnych ról zawodowych. Skuteczne wsparcie w zakresie podejmowania decyzji zawodowych uczestników rynku pracy, wymaga również od doradcy ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji. Dotyczy to zwłaszcza kształtowania umiejętności poszerzania i zastosowania wiedzy dotyczącej nie tylko zagadnień związanych wprost z rynkiem pracy, ale także związanych z rozumieniem zjawisk zachodzących w jego otoczeniu. Ważna jest tutaj także znajomość i umiejętność wykorzystania narzędzi diagnostycznych, które umożliwiają trafne rozpoznanie możliwości, kompetencji i kwalifikacji uczestników rynku pracy, którym pomocy udzielają doradcy.

Obecnie doradcy zawodowi dysponują nowymi narzędziami komunikacji elektronicznej, a także dostępem do wiedzy. Dzięki temu otworzyły się nowe możliwości wzmocnienia skuteczności udzielanego przez nich wsparcia. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dostrzega potrzebę doskonalenia zawodowego doradców. Przejawem tego były przeprowadzane w całym kraju szkolenia doradców zawodowych w zakresie zastosowania specjalistycznych metod i narzędzi (Program „Szukam Pracy”, „Stosowanie Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych (KZZ)”, „Narzędzie do Badania Kompetencji (NBK)”).

Działania te przyczyniły się do podniesienia poziomu doradztwa zawodowego w Polsce.



# VI. Pośrednictwo pracy świadczone przez agencje zatrudnienia

Małgorzata Krzebiet

## Wstęp

Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, zjawisko stałego przemieszczania się ludności wewnątrz państw członkowskich zaczęło być trwałym i wciąż rosnącym elementem polskiej rzeczywistości. Masowe migracje zarobkowe polskich pracowników znacznie zwiększyły swoją dynamikę dając zarazem nowe możliwości i perspektywy na przyszłość, zwłaszcza dla ludzi młodego pokolenia. Dzięki Unii zyskują oni nowe możliwości edukacyjne, a więc atrakcyjniejsze szanse rozwoju kariery zawodowej. Nie dziwi zatem fakt, że z roku na rok do pracy za granicą wyjeżdża coraz więcej naszych rodaków. Zapotrzebowanie i zainteresowanie pracodawców zagranicznych zatrudnieniem Polaków jest wciąż aktualne. Bardzo chwalą sobie oni jakość pracy i wydajność naszych rodaków.

## 1. Pośrednictwo pracy świadczone przez agencje zatrudnienia

Wzrost liczby agencji zatrudnienia jak i stale rosnące zainteresowanie wśród społeczeństwa korzystaniem z usług prywatnego pośrednictwa pracy, świadczy o nadal rosnącym rozwoju tych niepublicznych instytucji na polskim rynku pracy. Są one bardzo często wsparciem zarówno dla osób poszukujących zatrudnienia jak i dla pracodawców poszukujących osób z odpowiednimi kwalifikacjami. Nie ulega wątpliwości również fakt, że efektywność działań podejmowanych przez agencje zatrudnienia jest znacznie lepsza od efektywności działań publicznych służb zatrudnienia. Pełnią one rolę pomocniczą w stosunku do urzędów pracy. Ma to ogromne znaczenie na rynku pracy i świadczy o ich zapotrzebowaniu. Procedura rejestrowa nie jest skomplikowana i nie powinna przysparzać tym samym problemów dla przedsiębiorców chcących prowadzić działalność w zakresie agencji zatrudnienia. Ponadto rejestr podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia wprowadzony został głównie, jako środek przeciwdziałający licznym nadużyciom ze strony nierzetelnych pośredników. Celem takiego systemu certyfikacji jest ochrona i bezpieczeństwo osób korzystających z usług agencji zatrudnienia. Rejestr taki spełnia również formę nadzoru nad działalnością niepublicznych instytucji rynku pracy. Jest to niezwykle ważne i daje poczucie bezpieczeństwa osobom poszukującym zatrudnienia. Zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, że w ostatnim czasie nasiliły się przypadki oszustw i wyłudzeń dokonywanych przez fałszywych pośredników pracy.

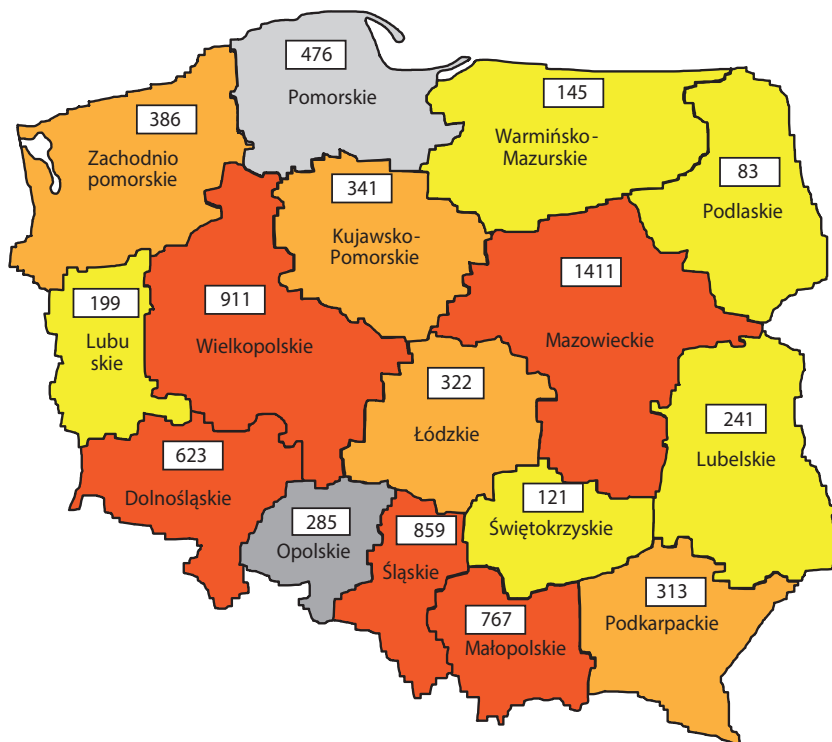
## 2. Definicja i zasady pośrednictwa pracy

Agencjami zatrudnienia są podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej. Ponadto, istnieje możliwość świadczenia usług prywatnego pośrednictwa pracy także przez jednostki publiczne, w tym administracyjne takie jak: jednostki samorządu terytorialnego, stowarzyszenia, fundacje, szkoły wyższe, organizacje społeczne i zawodowe. Jednakże ich statutowym celem musi być świadczenie usług agencji zatrudnienia.



Według najnowszego raportu opracowanego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w roku 2016 w Polsce funkcjonowało **7484** podmiotów posiadających wpis do rejestru agencji zatrudnienia, tj. o **1403** podmioty więcej, niż według stanu na koniec roku 2015.

**Rys. 1 Działalność Agencji Zatrudnienia w roku 2016.**



Źródło: Opracowanie własne WUP w Szczecinie.

W 2016 roku najwięcej podmiotów posiadających wpis do rejestru agencji zatrudnienia wykazały województwa: mazowieckie (**1411**), wielkopolskie (**911**), śląskie (**859**), małopolskie (**767**) i dolnośląskie (**623**).

Warto zauważyć, że w województwie zachodniopomorskim prywatne pośrednictwo pracy wciąż cieszy się powodzeniem. Liczba agencji zatrudnienia wzrasta z roku na rok. Świadczą o tym chociażby poniżej przedstawione dane:

**Tabela 1. Liczba czynnych agencji zatrudnienia w poszczególnych latach w województwie zachodniopomorskim**

Lp.	Rok wpisu do rejestru	Liczba czynnych agencji zatrudnienia
1.	2012	225
2.	2013	235
3.	2014	271
4.	2015	311
5.	2016	386

Źródło: Opracowanie własne WUP w Szczecinie.

- **pośrednictwo pracy** - należy rozumieć, jako usługi polegające – w szczególności - a zatem nie wyłącznie – na udzielaniu pomocy osobom poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, a pracodawcom w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, pozyskiwaniu i upowszechnianiu ofert pracy, informowaniu pracodawców o kwalifikacjach kandydatów do pracy, informowaniu o sytuacji na lokalnym rynku pracy, inicjowaniu i organizowaniu kontaktów osób poszukujących zatrudnienia, kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, kierowaniu cudzoziemców do zatrudnienia u polskich przedsiębiorców,
- **doradztwo personalne** - polega z kolei na prowadzeniu analizy zatrudnienia u pracodawców, określaniu kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy, wskazywaniu źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy oraz weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji. Usługi doradcze wykonywane są na rzecz pracodawcy,
- **poradnictwo zawodowe** - udzielanie pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, udzielanie informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych w szczególności o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia, inicjowaniu, organizowaniu oraz prowadzeniu grupowych porad zawodowych, zajęć aktywizujących w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, a także udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy, w szczególności poprzez informowanie oraz doradztwo w tym zakresie,
- **praca tymczasowa** – polega na zatrudnianiu pracowników tymczasowych i kierowaniu tych pracowników do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

**Wykres 1. Liczba agencji zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim według świadczonych usług w roku 2016**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Informacji o działalności agencji zatrudnienia w 2016 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Biblioteczka Rynku Pracy, Warszawa 2017 r., s. 12.

### 3. Wpis do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia

Działalność agencji zatrudnienia jest w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej działalnością regulowaną i do jej prowadzenia wymagany jest wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Dokumentem potwierdzającym wpis do ww. rejestru jest certyfikat wydawany przez marszałka województwa. Tylko agencja zatrudnienia, posiadająca certyfikat i aktualny wpis w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia, dostępnym na stronie **www.stor.praca.gov.pl**, może świadczyć usługi w ww. zakresach. Rejestr ten jest jawny i dostępny dla wszystkich zainteresowanych.

Wniosek o wpis do rejestru składa się marszałkowi województwa, właściwemu dla siedziby podmiotu – w praktyce wniosek składa się we właściwym Wojewódzkim Urzędzie Pracy. Wraz z wnioskiem należy dołączyć oświadczenie, że dane złożone we wniosku o wpis do rejestru agencji zatrudnienia są kompletne i zgodne z prawdą oraz o znajomości i spełnianiu przez nią warunków prowadzenia agencji zatrudnienia w odpowiednich zakresach wymienionych w ustawie. Do wniosku i stosownego oświadczenia wnioskodawca dołącza dowód dokonania opłaty w wysokości 200 zł za wydanie jednego certyfikatu, która stanowi dochód samorządu województwa, właściwego ze względu na siedzibę podmiotu.

### 4. Warunki prowadzenia działalności agencji zatrudnienia

Przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz 1065 ze zm.) nakładają na agencje zatrudnienia następujące warunki prowadzenia działalności regulowanej:

- nieposiadanie zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych,
- niekaralność za przestępstwa lub wykroczenia, o których mowa w art. 121–121b,
- pozostawanie podmiotem, w stosunku do którego nie została otwarta likwidacja lub nie ogłoszono jego upadłości,
- obowiązek przetwarzania posiadanych danych osobowych zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych,
- zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie ani ze względu na przynależność związkową osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,
- zakaz pobierania opłat innych niż określone w art. 85 ust. 2 pkt 7, t.j.: dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badanie lekarskie, tłumaczenia dokumentów od osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub którym udzielają pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia,
- obowiązek zawierania z pracodawcą zagranicznym, do którego agencja zatrudnienia zamierza kierować osoby do pracy za granicą, pisemnej umowy określającej w szczególności: liczbę miejsc pracy, okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, rodzaj oraz warunki pracy, wynagrodzenia, a także przysługujące osobom podejmującym pracę świadczenia socjalne, zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między pracownikiem a pracodawcą, w tym stronę pokrywającą koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w razie niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy, oraz tryb dochodzenia związanych z tym roszczeń,

- informowanie m.in. o każdej zmianie danych, zmianie rodzaju świadczonych usług, zawieszeniu lub wznowieniu wykonywanych działalności oraz zaprzestaniu działalności,
- obowiązek przedstawiania marszałkowi województwa informacji o działalności agencji zatrudnienia w zakresie świadczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej usług, o których mowa w art. 18 ust. 1, w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku za rok poprzedni,
- obowiązek posiadania lokalu, w którym świadczone są usługi,
- obowiązek współpracy z organami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy,
- umieszczanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach agencji zatrudnienia numeru wpisu do rejestru, a ogłaszane oferty pracy do wykonywania pracy tymczasowej oznaczać jako „oferty pracy tymczasowej”;
- niezwłoczne zwrócenie osobie, na rzecz której agencja świadczy lub świadczyła usługi na jej pisemny wniosek, złożonych przez nią oryginałów dokumentów, w szczególności dokumentów potwierdzających posiadane wykształcenie, kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe,
- obowiązek zawierania pisemnej umowy z osobą kierowaną do pracy za granicą oraz umowy z pracodawcą zagranicznym zgodnie z art. 85 ust 2 i 3. Ustawy,
- obowiązek prowadzenia wykazu podmiotów, do których są kierowani cudzoziemcy do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego w szczególności oznaczenie podmiotu i określenie jego siedziby oraz wykazu cudzoziemców kierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego imię i nazwisko, obywatelstwo i datę urodzenia cudzoziemca oraz oznaczenie podmiotu, do którego skierowano cudzoziemca do pracy, określenie jego siedziby, okresy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,
- obowiązek poinformowania na piśmie osoby kierowanej do pracy za granicą o przysługujących jej uprawnieniach, o których mowa w art. 86. Ustawy,
- przestrzegania międzynarodowych umów, porozumień i programów dotyczących zatrudnienia wiążących Rzeczpospolitą Polską oraz obowiązujących w państwie zatrudnienia przepisów o zatrudnieniu oraz przepisów regulujących działalność agencji zatrudnienia.

## 5. Sprawozdawczość z działalności agencji zatrudnienia

Prowadzenie działalności gospodarczej w formie agencji zatrudnienia oprócz tego, że wymaga wpisu do właściwego rejestru oraz uzyskania odpowiedniego certyfikatu, łączy się z innymi jeszcze obowiązkami. Mianowicie, zgodnie z art. 19 f ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz 1065 ze zm.) oraz § 5 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 maja 2017 r. w sprawie wzorów dokumentów dotyczących działalności agencji zatrudnienia, agencje zatrudnienia mają obowiązek przedstawiania marszałkowi województwa, za pośrednictwem wojewódzkiego urzędu pracy właściwego ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę podmiotu, informacji o działalności agencji zatrudnienia, w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku, za rok poprzedni. W raporcie sprawozdawczym powinny znaleźć się m.in. informacje dotyczące liczby:

- osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia według grup elementarnych zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, z podaniem państw zatrudnienia,
- pracodawców oraz osób korzystających z usług doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego,
- osób skierowanych przez agencje zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej według grup elementarnych zawodów, zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, z podaniem państw zatrudnienia.

Na podstawie wszystkich sprawozdań, marszałkowie województw opracowują informację zbiorczą z każdego województwa, którą przekazują ministrowi właściwemu do spraw pracy, w terminie do dnia 31 marca. Następnie, minister ten sporządza jedno ogólne sprawozdanie dotyczące działalności agencji zatrudnienia w Polsce.

## 6. Bezpieczne wyjazdy do pracy za granicą

Po wejściu Polski do Unii Europejskiej nastąpił rozwój niepublicznych służb zatrudnienia, o czym świadczy dynamiczny wzrost ilości agencji zatrudnienia oraz coraz większe zainteresowanie osób chcących podjąć zatrudnienie za granicą. Według najnowszego raportu przedstawiającego działalność agencji zatrudnienia, ogólna liczba osób skierowanych do pracy za granicą w roku 2016 wynosiła **148 635** osób i w stosunku do poprzedniego roku (2015) wzrosła o **14 336** osoby. Najliczniejsza grupa osób mogła liczyć na zatrudnienie w Holandii, Niemczech i Norwegii.

Jeszcze nie tak dawno wyjazd do pracy za granicą podejmowano tylko ze względu na możliwości uzyskania wysokiego zarobku. Teraz ten cel przesłoniła chęć szkolenia języka, zdobywania kwalifikacji zawodowych, poznania nowych kultur, a także zwiedzania krajów unijnych.

Podjęcie pracy w obcym kraju oznacza całkowitą zmianę środowiska. Wyjeżdżając, zostawiamy rodzinę, znajomych, a w zamian otrzymujemy zupełnie inną kulturę i otoczenie, w którym nie każdy potrafi się odnaleźć, zwłaszcza osoby nieznające języka. Pragnę zaznaczyć, że wyjazd do pracy za granicą powinien być zawsze decyzją starannie przemyślaną, co zapewne pozwoli uniknąć wszelkich rozczarowań.

Pomimo stale wzrastającej świadomości społeczeństwa, niestety wciąż wiele przykładów świadczy o tym, że nasi obywatele nie przygotowują się do takich wyjazdów. Ich decyzje często mają charakter nieprzemysłany, bardzo chaotyczny, i są oparte często na namowie przez kogoś, kto już wyjechał. Stąd też nie znają różnic występujących w każdym kraju unijnym w zakresie warunków i prawa pracy.

Powinniśmy mieć również świadomość, że na rynku pojawia się coraz więcej nieuczciwych pośredników pracy. Nie tylko pobierają oni wysokie opłaty za załatwienie pracy, ale również wcale nie zapewniają miejsca pracy, wykorzystując przy tym brak doświadczenia i niewiedzę osób szukających zatrudnienia. Dlatego też przed wyjazdem za granicę warto pamiętać o podstawowych zasadach, które mogą nas ochronić przed oszustami i zapewnić nam bezpieczne warunki pracy. Warto pamiętać zatem, że:

- krajowe agencje zatrudnienia oferujące usługi w zakresie: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i pracy tymczasowej muszą posiadać wpis do rejestru agencji zatrudnienia potwierdzony certyfikatem. Wykaz zarejestrowanych polskich pośredników pracy znajduje się na stronie internetowej: [www.stor.praca.gov.pl](http://www.stor.praca.gov.pl)).
- należy wystrzegać się przede wszystkim firm i osób, które oferują pracę pod warunkiem dokonania wpłaty pieniędzy na wskazane konto i nie podają dokładnego adresu i nazwy firmy, jest tylko numer telefonu komórkowego lub skrytki pocztowej,
- polski pośrednik nie ma prawa pobierania opłat za załatwienie pracy, za wyjątkiem kwot z tytułu faktycznie poniesionych kosztów (badania lekarskie, tłumaczenie dokumentów, koszty podróży, uzyskanie wizy). **Pobieranie niedozwolonych opłat przez agencję zatrudnienia jest naruszeniem prawa!**,
- nie należy płacić pośrednikowi „z góry” bez pokwitowania i poza biurem firmy. Dowód wpłaty na konto pośrednika – oszusta nie daje szans na odzyskanie wpłaconej kwoty. Do zakładania kont bankowych najczęściej wykorzystywane są podstawione osoby,
- nie wskazane jest płacenie przed wyjazdem za mieszkanie za granicą oferowane przez pośrednika. Zwykle kontakt kończy się na pobraniu opłat za lokal,

- w przypadku zbyt wysokiej ceny za transport, którą proponuje agencja, należy sprawdzić ile wynoszą ceny u innego przewoźnika,
- domagać się należy spisaną z agencją zatrudnienia umowy, gdyż jest to jej obowiązkiem. W umowie powinny być podane, m.in. nazwa pracodawcy, okres zatrudnienia, rodzaj i warunki pracy oraz wynagrodzenia, a także przysługujące tej osobie świadczenia socjalne itp. (zgodnie z art. 85 ww. ustawy),
- polski pośrednik pracy powinien kierować do pracodawcy zagranicznego, a nie do innej zagranicznej agencji zatrudnienia,
- należy sprawdzić w rejestrze ewidencji działalności gospodarczej lub Krajowym Rejestrze Sądowym, czy dany pośrednik ma zgłoszoną działalność gospodarczą, jak długo działa, gdzie posiada własne biuro lub lokal,
- warto się dowiedzieć, czy dany pośrednik posiada umowę zawartą z pracodawcą zagranicznymi czy wysłał już ludzi do pracy za granicę. Poprosić można również o numery telefonów pracodawców zagranicznych oraz do osób, które skorzystały z jego usług i mogą potwierdzić jego wiarygodność i rzetelność,
- odpowiednim zabezpieczeniem jest również kupno biletu powrotnego,
- przez wyjazd warto zorientować się ile wynoszą koszty utrzymania w danym kraju i zabrać ze sobą wystarczającą sumę pieniędzy „na początek”,
- również podstawowe przepisy prawa w danym kraju nie powinny być nam obce. Należy dowiedzieć się jakie jest minimalne wynagrodzenie, gdzie należy się zarejestrować po przyjeździe, aby uzyskać prawo pobytu i prawo do opieki lekarskiej,
- wskazane jest również zabranie ze sobą przetłumaczonych dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe oraz doświadczenie,
- domownikom powinno się zostawić adres i numer telefonu, pod którym dana osoba będzie przebywać za granicą. Istotnym jest również ustalenie „hasła”, którego będzie się używać podczas rozmów z bliskimi w sytuacji zagrożenia,
- należy się ubezpieczyć i zabrać ze sobą Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ) – wydawaną przez Narodowy Fundusz Zdrowia.

## 7. Agencje zatrudnienia – zmiany od 1 czerwca 2017 r.

Od dnia 1 czerwca 2017 r. weszły w życie przepisy zmieniające zasady funkcjonowania agencji zatrudnienia.

W dniu wejścia w życie znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, agencje zatrudnienia posiadające wpis do rejestru zobowiązane zostały do złożenia marszałkowi województwa, w terminie do dnia 31 sierpnia 2017 r. oświadczenia ze wskazaniem m. in. jakiego rodzaju usługi agencja zamierza świadczyć. Wynika to z faktu wprowadzenia dwóch odrębnych certyfikatów. Osobnego certyfikatu uprawniającego do świadczenia trzech usług: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego oraz osobnego certyfikatu uprawniającego do świadczenia pracy tymczasowej. W praktyce oznacza to, że agencja zatrudnienia ubiegając się o wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia zobowiązana będzie wskazać zakres usług jakie zamierza świadczyć, a w zakresie posiadania wpisu będzie musiała informować o zmianach odnośnie rodzaju świadczonych usług. Opłata za wydanie certyfikatu nie uległa zmianie i nadal wynosi 200 zł. Jednakże, w sytuacji kiedy agencja zatrudnienia określi, że zamierza prowadzić działalność w zakresie dwóch certyfikatów, zobowiązana będzie do wniesienia opłaty w wysokości 400 zł – po 200 zł za każdy certyfikat.

W zakresie pośrednictwa pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wprowadzono nową regulację, dotyczącą świadczenia usług dla cudzoziemców kierowanych do pracy u polskiego pracodawcy. Dotychczas

taki rodzaj usługi dostępny był tylko dla obywateli polskich. Regulacja ta pojawiła się ze względu na znaczny wzrost liczby zatrudnianych cudzoziemców, zwłaszcza do pracy krótkookresowej i ma na celu ochronę cudzoziemców, którym będzie powierzana praca na terytorium Polski, jednocześnie ułatwiając jej szybsze znalezienie.

Przywrócono obowiązek posiadania przez agencję zatrudnienia lokalu przeznaczonego do świadczenia usług. Postulat taki został zgłoszony przez Państwową Inspekcję Pracy i ma na celu wzmocnienie ochrony klientów agencji zatrudnienia poprzez zwiększenie skuteczności kontroli prowadzonych w agencjach zatrudnienia. Przyczyną tych zmian było prowadzenie przez agencje tzw. „wirtualnych biur”. Zwiększało to ryzyko nadużyć w stosunku do osób korzystających z usług agencji, a także utrudniało, a nawet uniemożliwiało przeprowadzanie kontroli przez upoważnione organy. Co więcej, zobowiązano agencje zatrudnienia do złożenia informacji o adresach lokali przeznaczonych do świadczenia usług, w terminie do dnia 15 stycznia 2018 r.

Ponadto, wprowadzono obowiązek dokonywania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia dla przedsiębiorców zagranicznych z UE/EOG świadczących pracę tymczasową. Dotychczas, przedsiębiorca zagraniczny, przed rozpoczęciem działalności w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej składał jedynie stosowne zawiadomienie, na podstawie którego mógł wykonywać powyższe usługi.

Przywrócono ponadto przepis umożliwiający wykreślenie z rejestru agencji zatrudnienia, tych podmiotów, które mimo wyznaczonego terminu nie przedstawiły informacji o swojej działalności, naruszając tym samym ustawowe warunki prowadzenia agencji zatrudnienia.

Istotną zmianą jest także wprowadzenie **wysokich kar** za niestosowanie przepisów ustawy, które zostało zróżnicowane w zależności od rodzaju usługi agencji zatrudnienia. W przypadku nielegalnego prowadzenia agencji doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pośrednictwa pracy kara grzywny będzie wynosiła **od 3 000 do 10 000 zł**. Natomiast za nielegalne świadczenie usługi pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy w zakresie kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych kara grzywny będzie wynosiła **od 3 000 do 100 000 zł**.

# VII. Technologia informacyjno-komunikacyjna jako nowoczesny doradca zawodowy

Tomasz Dudziński

## Wstęp

Nowoczesne technologie towarzyszą nam praktycznie na każdym kroku i wspomagają nas podczas większości wykonywanych codziennych czynności.

Operatorzy telekomunikacyjni oferujący dostęp do sieci, stale poszerzają zakres usług oraz terytoria swojej działalności. Dzięki temu coraz więcej osób zyskuje możliwość korzystania z udogodnień, które pojawiają się wraz z podłączeniem komputera lub innego urządzenia do Internetu. Coraz częściej mówi się o „internecie rzeczy” (internet of things), który w dalszym ciągu nie posiada swojej definicji, jednak wspominając o nim, mamy na myśli przede wszystkim przedmioty codziennego użytku, które podłączone do sieci zyskują nowe funkcjonalności, a także mogą komunikować się ze sobą z udziałem lub bez udziału człowieka.

Przykładem może być np. sterowany za pomocą aplikacji zainstalowanej na smartfonie, system rolet, oświetlenia bądź ogrzewania naszego domu/mieszkania lub kamer, z których obraz dzięki połączeniu z Internetem możemy na bieżąco obserwować przebywając nawet w bardzo odległym miejscu. Jednak to nie jedyne przykłady. Producenci sprzętu coraz częściej wyposażają sprzęty codziennego użytku o funkcjonalności, które pojawiają się wraz z ich połączeniem z Internetem lub innym urządzeniem jak np. parasolka, która za pośrednictwem smartfona przypomni o konieczności jej zabrania ze względu na możliwość opadów, jak również aktualizowana na bieżąco za pośrednictwem Internetu nawigacja samochodowa, która poinformuje kierowcę o robotach drogowych, wypadku lub... kontroli drogowej. Mnogość możliwości zastosowania tego typu rozwiązań w urządzeniach codziennego użytku jest praktycznie nieskończona.

Jednym z najważniejszych celów każdego człowieka jest nakreślenie ścieżki kariery zawodowej. Dla wielu z nas to właśnie osiągnięcie wymarzonego zatrudnienia oraz rozwój zawodowy jest tym, co stanowi o możliwości osiągnięcia sukcesu. Nic więc dziwnego, że także w tej dziedzinie życia z pomocą przychodzą nowoczesne technologie, które z powodzeniem mogą służyć zarówno w nauce i rozwoju osobistym, jak również w poszukiwaniu pracy. Mogą być również doskonałym narzędziem wspomagającym proces doradztwa i poradnictwa zawodowego.

Wśród rozwiązań, które wspomagać mogą pracę doradców zawodowych, jak również osób poszukujących wymarzonego zatrudnienia są między innymi: symulatory rozmów kwalifikacyjnych, generatory i wzory dokumentacji rekrutacyjnej, olbrzymie bazy ofert pracy dostępne on-line, wirtualne targi pracy oraz potężne zasoby wiedzy dostępnej po wejściu na strony internetowe portali zajmujących się tematyką związaną z karierą zawodową oraz rynkiem pracy.

Obecnie, większość ofert pracy publikowana jest w „nowoczesnych” mediach (portale internetowe, strony www pracodawców, aplikacje na urządzeniach mobilnych). Przesłanie za pośrednictwem poczty elektronicznej dokumentów aplikacyjnych jest coraz częściej koniecznością, decydującą o znalezieniu zatrudnienia.

Wiele osób nie posiada wystarczającej wiedzy, aby podczas poszukiwania zatrudnienia, w pełni wykorzystać do tego technologie informacyjno-komunikacyjne (TiK). Zastosowanie rozwiązań cyfrowych, wymaga często podniesienia umiejętności wykorzystania nowoczesnych narzędzi.



## 1. Elektroniczne wzory, szablony i generatory dokumentów rekrutacyjnych

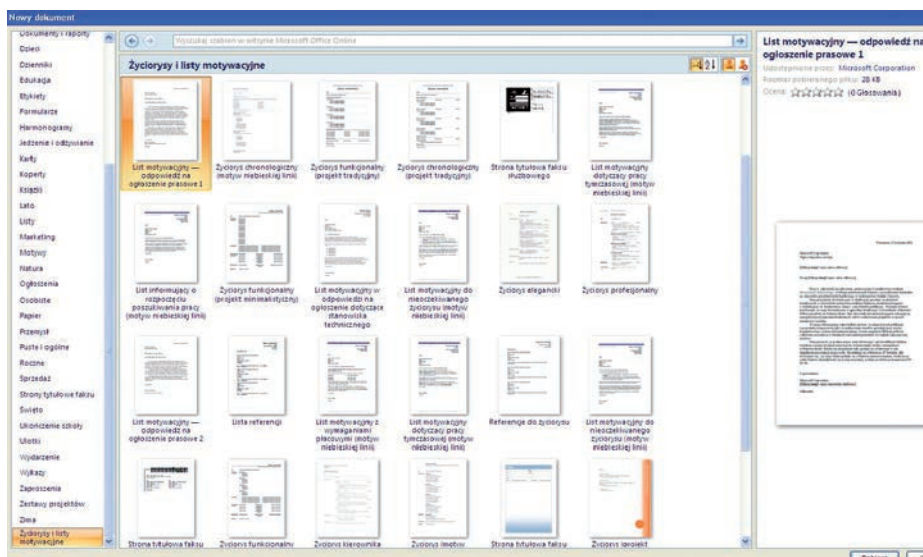
Większość osób przygotowanie dokumentacji aplikacyjnej rozpoczyna od otwarcia najpopularniejszego edytora tekstu jakim jest Microsoft Word. W samym programie dostępnych jest wiele szablonów życiorysów oraz listów motywacyjnych, do których dostęp pojawia się od razu po jego uruchomieniu.

*„Szablony zapewniają kompletne formatowanie — wystarczy dodać własną zawartość, aby tworzyć plany, strony tytułowe, strony tytułowe faktów, broszury, faktury, ulotki, listy, certyfikaty i wiele innych dokumentów”.*

Aby uzyskać do nich dostęp należy po otwarciu programu wybrać menu „plik” (lub w nowszej wersji kliknąć przycisk „Microsoft Office” znajdujący się w lewym górnym rogu) i kolejno wybrać „nowy”.

Dodatkowe wzory znaleźć można łącząc się z witryną microsoft.com bezpośrednio z poziomu aplikacji, lub w przeglądarce internetowej przechodząc na stronę: <https://templates.office.com/pl-pl/%C5%BByciorysy-i-listy-motywacyjne>

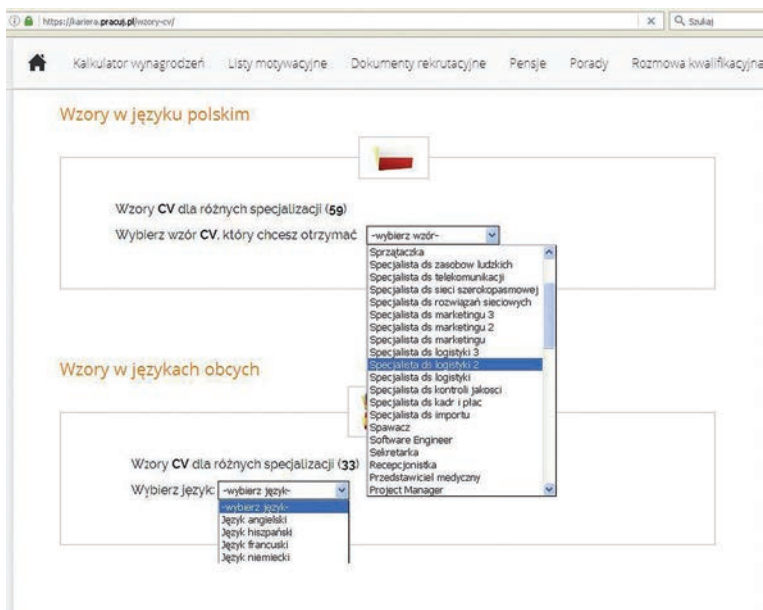
**Rys. 1. Szablony dokumentów rekrutacyjnych dostępne w programie Microsoft Word 2010**



Oprócz szablonów dokumentów aplikacyjnych dostępnych poprzez program Microsoft Word, w sieci znajdziemy wiele innych miejsc, w których do pobrania czekają przygotowane różnego rodzaju wzory pomocne w przygotowaniu życiorysu oraz listu motywacyjnego, zgodne z profilem zawodowym osoby poszukującej zatrudnienia. Taką możliwość oferuje wiele serwisów zajmujących się pośrednictwem pracy jak np.: pracuj.pl.

Serwis ten oferuje 59 wzorów „CV”, w języku polskim, które pobrać można po wybraniu odpowiedniej specjalizacji, oraz 33 wzory dostępne w językach angielskim, niemieckim, francuskim oraz hiszpańskim. W serwisie tym istnieje również możliwość wygenerowania życiorysu oraz udostępnienia go pracodawcom.

## Rys. 2. Wzory CV dostępne w serwisie pracuj.pl



Aby uzyskać taką możliwość, należy zarejestrować się na portalu, a następnie w specjalnie przygotowanym formularzu zamieścić swoją fotografię oraz uzupełnić wszystkie niezbędne informacje o: ukończonych szkołach, kursach i szkoleniach, zainteresowaniach, celach zawodowych i przebiegu zatrudnienia. Aby pomóc osobom poszukującym zatrudnienia przed przypadkowym odnalezieniem ich przez np. obecnego pracodawcę, serwis pozwala na ukrycie profilu w serwisie przed wybranymi pracodawcami. Zalogowany w portalu użytkownik na bieżąco może także obserwować, ilu pracodawców obejrzało jego profil. Podobne możliwości oferują również inne serwisy jak np.: [praca.pl](http://praca.pl); [gazeta.praca.pl](http://gazeta.praca.pl), [interviewme.pl](http://interviewme.pl).

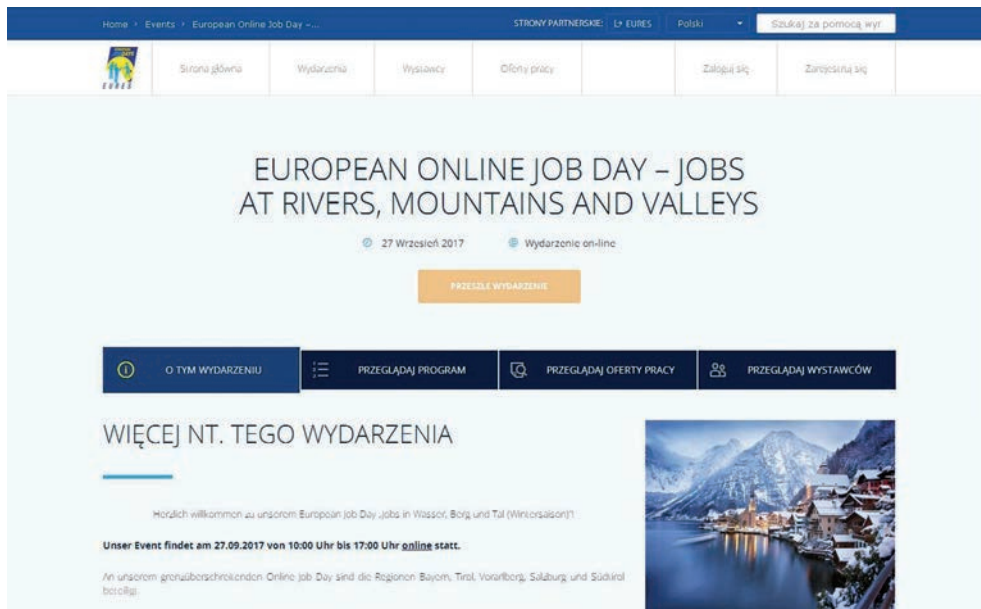
## 2. Wirtualny doradca zawodowy: portal internetowy

Wśród największych oraz najbardziej znanych portali internetowych udostępniających oferty pracy znajdują się obecnie między innymi: [pracuj.pl](http://pracuj.pl); [gazetapraca.pl](http://gazetapraca.pl); [praca.pl](http://praca.pl); [olx.pl/praca/](http://olx.pl/praca/); [infopraca.pl](http://infopraca.pl); [jobs.pl](http://jobs.pl). Większość z nich przestaje pełnić jedynie rolę pośrednika pomiędzy poszukującymi zatrudnienia a pracodawcami. Z racji oferowanych funkcjonalności, przekształcają się w wirtualnych doradców zawodowych. Wśród dostępnych tam materiałów znaleźć można porady w postaci e-szkoleń, np.: symulatory rozmowy kwalifikacyjnej, filmy instruktażowe, artykuły z poradami i informacjami dotyczącymi zagadnień podejmujących tematykę kodeksu pracy (np. o obowiązującym minimalnym wynagrodzeniu i stawce godzinowej, wymiarze urlopu i urlopie na żądanie, okresie wypowiedzenia), a także zawierające istotne informacje związane z podjęciem zatrudnienia, przygotowane z myślą o rozpoczynających swoją karierę, jak również o osobach planujących zmianę obecnego pracodawcy. Dowiedzieć się z nich można np.: jakie pytania mogą pojawić się podczas rozmowy kwalifikacyjnej, poznać sposoby na prawidłowe przygotowanie dokumentacji aplikacyjnej lub jak wyrzucić dobre wrażenie na współpracownikach podczas pierwszych dni pracy.

Z innych oferowanych przez największe portale funkcjonalności wymienić należy raporty oraz kalkulatory wynagrodzeń (netto – brutto), kalendarze dni wolnych, informacje o targach pracy. Część z przedstawionych portali organizuje również „Wirtualne Targi Pracy”. W trakcie ich trwania, dostępni on-line pracodawcy odpowiadają na pytania zainteresowanych za pośrednictwem czatu. Prowadzone są również rozmowy z kan-

dydatami z wykorzystaniem wideokonferencji. Takie wydarzenia odbywają się również w ramach sieci Eures (EUROpean Employment Services – Europejskich Służb Zatrudnienia).

**Rys. 3. Informacja o European Online Job Day (Europejski dzień pracy online)**



<https://www.europeanjobdays.eu/pl/events>.

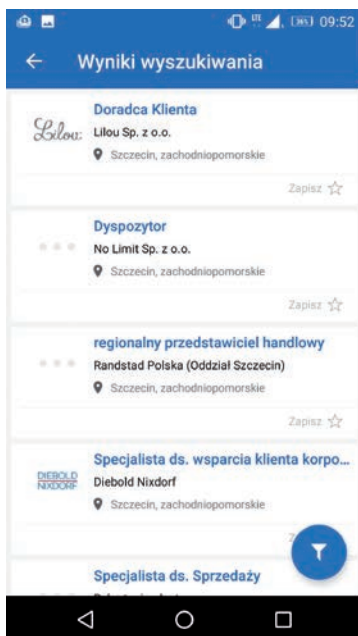
### 3. Aplikacje na urządzenia mobilne – urząd pracy w kieszeni

Aby korzystać z udostępnianych w sieci materiałów, szkoleń, artykułów a także innych zasobów nie potrzebny jest komputer, wystarczy aplikacja zainstalowana na urządzeniu mobilnym (np.: smart fon lub tablet). Dzięki niej zatrudnienia poszukiwać można w każdej wolnej chwili: np. stojąc w kolejce, czy jadąc autobusem.

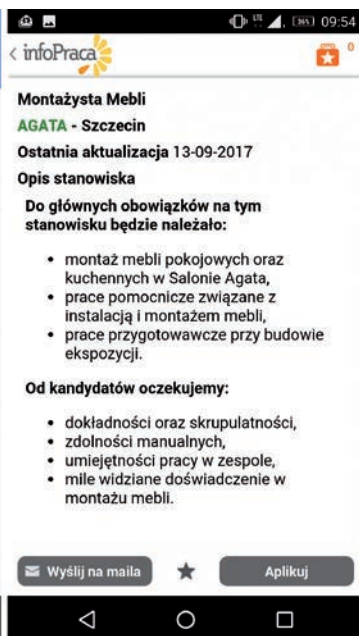
Wszystkie aplikacje wyposażone są w różnego rodzaju filtry wyszukiwania, dzięki czemu oferty pracy sortować można pod kątem:

- miejsca zamieszkania (filtry większości aplikacji pozwalają określić np. od 0 do 100km), dodatkowo wyszukiwanie może być dokonywane na podstawie lokalizacji urządzenia (smart fon/tablet) dokonanej na podstawie modułu GPS,
- wysokości oczekiwanego wynagrodzenia,
- formy zatrudnienia (np.: część etatu, kontrakt, praca tymczasowa),
- znajomości języków obcych,
- branży (np.: edukacja, IT, hotelarstwo),
- poziomu stanowiska (np.: pracownik fizyczny, asystent, kierownik, stażysta/praktykant),
- datę publikacji ogłoszenia.

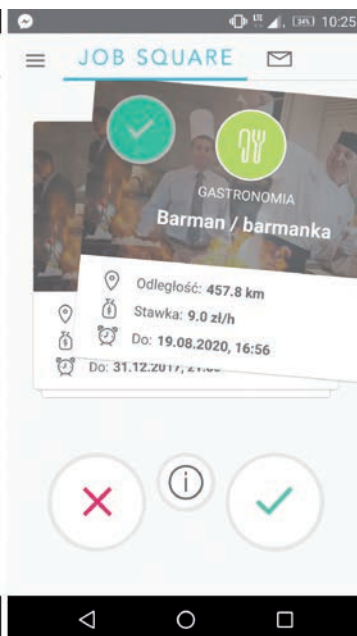
Przykładowy wygląd aplikacji dostępnych na smartfony z systemem Android:



Rys. 4. Aplikacja InfoPraca



Rys. 5. Aplikacja pracuj.pl



Rys. 6. Aplikacja Job Square

Dzięki możliwości wybrania kryteriów wyszukiwania, oferty mogą być dokładnie dopasowane do profilu zawodowego.

Aplikacje pozwalają również szybko odpowiedzieć na wybraną ofertę pracy. Jeśli wcześniej przygotowany został profil zawodowy, lub zamieszczony został życiorys - wystarczy jedno kliknięcie, a zostanie on pobrany z profilu w serwisie i przesłany wybranemu pracodawcy. Kolejnymi korzyściami z posiadania aplikacji tego typu, dla osób poszukujących pracy to np.: powiadomienia o nowych ofertach pracy pojawiające się na ekranie smartfona. Dodatkowo informacje o pojawieniu się spełniających kryteria wyszukiwania ofert pracy przesyłane są na podany w aplikacji adres emailowy.

Najpopularniejsze aplikacje mobilne pomocne w poszukiwaniu pracy (w porządku alfabetycznym):

- FILTTR (oferty tylko z branży IT),
- Indeed,
- InfoPraca,
- Job Square,
- LinkedIn,
- Pracuj.pl (aplikacja posiadająca największą bazę ofert pracy).

Coraz częściej w Polsce dostępne są usługi międzynarodowych firm zajmujących się rekrutacją on-line. Jednym z przykładów jest serwis Indeed, który w obecnie dostępny jest w 60 krajach, a w jego serwisie zarejestrowanych jest 200 mln użytkowników z całego świata.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> <https://pl.indeed.com/about> 15 września 2017

## 4. Usługi online powiatowych urzędów pracy

Wizyta w powiatowym urzędzie pracy wielu osobom kojarzy się z koniecznością pobrania numerka i długim oczekiwaniem na swoją kolej. Nie wszyscy jednak wiedzą, że wiele usług urzędów pracy dostępna jest również **online**. Nie trzeba wychodzić z domu, aby wypełnić i przesłać zgłoszenie w celu rejestracji osoby bezrobotnej. Na jego podstawie ustalony zostanie status na rynku pracy, co znacznie skróci czas przebywania w urzędzie podczas rejestracji. Także termin wizyty możemy umówić bez konieczności odchodzenia od ekranu komputera.

Rys. 7. Wybór terminu rezerwacji wizyty w Powiatowym Urzędzie Pracy

Powiatowy Urząd Pracy  
ul. Mickiewicza 39, 70-383 Szczecin  
Tel.: 91 425 49 50, www.pupszczecin.pl

Grupa	Data

Wybierz datę wizyty. Po wyborze daty wizyty pojawiają się godziny rezerwacji, których kolor określa w sposób jednoznaczny dostępność terminu.

Wybrano

Grupa: **REJESTRACJA**

Wybierz datę wizyty

Październik 2017

Poniedziałek Wtorek Środa Czwartek Piątek Sobota Niedziela

						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Źródło: <http://szczecin.praca.gov.pl/rezerwacja-wizyty>.

Oprócz zgłoszenia w celu rejestracji osoby bezrobotnej i umówienia terminu wizyty w urzędzie, za pośrednictwem usług elektronicznych publicznych służb zatrudnienia możliwe jest przesłanie różnego rodzaju dokumentów. Między innymi:

- złożenie wniosku o pozbawienie statusu osoby bezrobotnej,
- zgłoszenie podjęcia zatrudnienia,
- zgłoszenie wyjazdu lub brak gotowości podjęcia zatrudnienia,
- złożenie wniosku o przeniesienie dokumentów do urzędu pracy właściwego ze względu na nowe miejsce zamieszkania.

Usługi elektroniczne dostępne są również dla pracodawców, którzy mogą np. zgłosić ofertę pracy, praktyki i stażu lub oświadczenie o zamiarze powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Wszystkie usługi on-line oferowane są w ramach platformy ePUAP. Jest to skrót nazwy *Elektroniczna Platforma Usług Administracji Publicznej*. To miejsce, gdzie usługi są udostępniane. Dzięki ePUAP można załatwić wiele spraw w różnych urzędach bez wychodzenia z domu — przez internet, w wybranym przez siebie czasie i w dowolnym miejscu<sup>2</sup>. Złożenie niektórych wniosków za pośrednictwem platformy wymaga kwalifikowanego podpisu elektronicznego lub podpisu potwierdzonego profilem zaufanym ePUAP.

<sup>2</sup> <https://obywatel.gov.pl/czym-jest-epuap> 15 września 2017

# VIII. Odkrywanie siebie jako droga do samoświadomości

Sylwia Hantz

*E. Maliszewska*

*„Talent jako przejaw wybitnych uzdolnień nie gwarantuje sukcesu.  
Koniecznym jest ustawiczne jego rozwijanie”*

## Wstęp

Czym jest talent? Jak go rozumiemy? Dlaczego o jednych osobach mówimy: „ma talent”, inne z kolei uważamy mówiąc językiem kolokwialnym za „pozbawione talentu”. Skąd takie rozumienie i społeczne nacechowanie tego pojęcia? Warto przyrzeć się historii tego pojęcia, a jego etymologia dla każdego jest zaskakująca.

## 1. Talent

Używany we współczesnej polszczyźnie termin talent wywodzi się od greckiego określenia jednostki wagi oraz objętości - τάλαντον. Miano to używane było powszechnie przez mieszkańców greckich wysp. Wraz z upadkiem antyku i nastaniem wieków średnich pojęcie talent, zaczęto utożsamiać z ujęciem ukazany w Ewangelii według św. Mateusza, czyli pojmować jako synonim uzdolnień. W następnych wiekach zaczęto ujmować go jako określenie daru, genialności, geniuszu, iskry bożej czy uzdolnień.<sup>1</sup>

W najnowszej nauce termin talent również nie stanowi jednoznacznego określenia. Wykorzystywany jest on zarówno w technice, jak i w wielu innych dziedzinach nauk empirycznych, wśród których funkcjonuje wiele objaśnień.

Oto przykłady opisów słownych, określające czym jest talent:

- Talent tworzą zdolności ogólne, tj.: ponadprzeciętny potencjał intelektualny, zdolności kierunkowe oraz motywacja do osiągnięć czy dojrzałość emocjonalna (A. J. Tannenbaum),
- Talent to spotęgowane uzdolnienia (J.W. Dawid),
- Talent składa się z wiedzy o sposobach działania, znajomości ludzi współdziałających oraz ich społecznych powiązaniach czy świadomości przedsięwziętych zamierzeń (T. Kotarbiński, T. Kunszt),
- Talent tworzą trzy składniki tj.: ponadprzeciętne zdolności „twórczość, zaangażowanie w pracę (J.S. Renzulli),
- Talent to silnie wykształcone kompetencje wraz ze zdolnością do łatwego uczenia się (H. Guryn).

Większość z aktualnie stosowanych w języku ujęć terminu talent podkreśla, że jego występowanie związane jest z nasyceniem zdolności, wiedzy oraz pozytywnych postaw, przejawiających się w rozwiniętej motywacji wewnętrznej. Co w połączeniu z historyczną ewolucją pozwala przyjąć, że talent to *najwyższa, zrównoważona wartość: wiedzy, zdolności i postaw wobec pracy oraz uczenia się* lub też najwyższy poziom kompetencji.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Błażej Balewski, „Determinanty zjawiska destrukcji talentu. O psuciu talentu”, WSPT- Konin 2015, s. 23-26.

<sup>2</sup> Błażej Balewski, „Determinanty zjawiska destrukcji talentu. O psuciu talentu”, WSPT- Konin 2015, s. 29-30.



Jednym z ciekawszych współcześnie funkcjonujących pojęć, jest definicja zaproponowana przez Instytut Gallupa, czyli najstarszy instytut badania opinii społecznej na świecie, założony w 1935 roku przez George'a Gallupa. W latach 80 współpracownik Gallupa - Donald O. Clifton stworzył narzędzie Selection Research Incorporated. SRI zaczęto wykorzystywać do prowadzenia wywiadów, dzięki którym pracodawcy mogli identyfikować talent kandydatów, by możliwie najlepiej dopasować ich do stanowiska.

W trakcie badań Clifton zaprosił do współpracy swojego byłego studenta Marcusa Buckinghama i razem kontynuowali pracę nad SRI. W 1988 roku Instytut Gallupa nabył prawa do narzędzia SRI i od tego czasu nosi on nazwę Test Gallupa.

W ujęciu twórców Instytutu Gallupa **talent** jest zdolnością do osiągnięcia wysokich wyników, poprzedzoną określeniem osobistych talentów, uzupełnieniem ich o zdobytą wiedzę i umiejętności oraz odpowiednią postawę w danej sytuacji.

**Talenty** stanowią więc naturalny potencjał, wzorec myślenia, odczuwania i zachowania, który w odpowiedni sposób wykorzystany tworzy **siłę**. Instytut przekonuje, że talenty posiadane przez jednostkę są względnie stałe i jest mało prawdopodobne, aby uległy zmianie.

Badania Instytutu Gallupa pokazują natomiast że potencjał jest najbardziej niestabilny w okresie dzieciństwa, umacnia się w okresie młodzieńczym, natomiast w życiu dorosłym jest naturalnie trwały. Nie oznacza to jednak, że talentów nie można rozwijać w okresie dorosłości. Wręcz przeciwnie bazując na nowej wiedzy czy umiejętnościach i wykorzystując talenty w różnych aspektach życia, można wypracować nowe mocne strony. Bezsprzecznie pewien wpływ na kształtowanie nowych mocnych stron mają również wartości oraz samoświadomość jednostki na poszczególnych etapach życia. Jednak naturalne zachowanie, myślenie czy też odczuwanie, pozostają takie same.

Instytut Gallupa opracowując „talenty” kierował się założeniem, że najważniejsza jest identyfikacja swoich predyspozycji, następnie umiejętność wykorzystywania ich w codziennym życiu i pracy. Zgodnie z teorią Gallupa **osoby świadome swoich talentów działają efektywniej i częściej odnoszą sukcesy**.

Obok świadomości swoich mocnych stron równie ważna jest praca nad samym sobą oraz refleksja nad swoimi słabościami – obszarami do rozwoju.

Minusy to aspekt, nad którym skupiamy się najbardziej, a większość działań ukierunkowanych jest na obszary, które pokazują niedoskonałości. Kierunek pracy powinien być taki: najpierw w pierwszej kolejności określamy słabości, a następnie niwelujemy je do tego momentu w którym nie będą stanowiły ograniczeń dla zalet. Dlatego tak istotne jest skupianie się na linii mocnych, a nie słabych stron.

Wychodząc z tego założenia trzeba też zadać pytanie: dlaczego warto nad sobą pracować i odkrywać talenty?

Najważniejszą korzyścią osiąganą przy pracy nad dominującymi talentami jest fakt, że mogą one stanowić dźwignię dla posiadanego potencjału oraz być wartością dodaną dla każdego.<sup>3</sup>

**To, co nam naturalnie przychodzi łatwiej, stanowi nasz talent, nasz ogromny potencjał.** Bardzo ważne jest, żeby odkryć swój potencjał, swoją swoistą „strefę mocy”, polubić ją i wokół niej budować swoją karierę - drogę.

Gallup podkreśla, żeby nie frustrować się tym, że nie ma się akurat tego, co podziwiane jest u innych, tylko polubić siebie. Zobaczyć wartość w tym, co się wnosi do świata w ogóle. Tak naprawdę chodzi o to, żeby osiągnąć prawdziwe mistrzostwo w swoim obszarze mocy. Gdyby Mozart stwierdził, że za słabo umie malować, i poświęcał godziny, dni i tygodnie nauce malarstwa, nigdy by nie dał swojemu geniuszowi muzycznemu dojść do głosu.<sup>4</sup>

Instytut Gallupa przez ponad 25 lat przeprowadził milion wywiadów poszukując informacji o talentach potrzebnych do osiągnięcia doskonałości w różnych rolach zawodowych. Wyniki tej analizy pozwoliły ziden-

<sup>3</sup> Źródło: [www.personalchallenge.pl](http://www.personalchallenge.pl), 31.08.2017 r.

<sup>4</sup> Źródło: [www.hrpolka.pl](http://www.hrpolka.pl), 31.08.2017 r.

tyfikować talenty w ponad 150 różnych rolach. Test talentów Instytutu Gallupa – Clifton Strengths Finder mierzy obecność 34 cech zwanych talentami. Spośród 34 wzorców sposobów myślenia, odczuwania i działania, każdy z ma pięć dominujących, które nie zmieniają się przez całe życie człowieka. Kiedy wiodące talenty, wykorzystywane są w pracy i życiu działa się najefektywniej.

**Tabela 1. Opisy talentów wg Gallupa**

L.P.	TALENT	OPIS
1	<b>Achiver – Osiągnięcie</b>	Osoby posiadające ten talent motywuje ciągle zdobywanie i wyznaczanie nowych celów. Charakteryzuje ich nastawienie na wydajność i produktywność. Ich mocną stroną jest <b>wytrwałość i ciężka praca</b> .
2	<b>Activator – Działacz</b>	Osoby posiadające ten talent odczuwają silną potrzebę ciągłego wykonywania kolejnych kroków zbliżających do realizacji założonego celu. Ich mocną stroną jest <b>natychmiastowe działanie</b> .
3	<b>Adaptability – Adaptacja</b>	Osoby posiadające ten talent są nastawione na bycie tu i teraz, na teraźniejszość. Dobrze odbierają rzeczywistość, a ich mocną stroną jest wysoka <b>zdolność do adaptacji</b> .
4	<b>Analytical – Analityk</b>	Osoby posiadające ten talent potrafią odpowiednio zbierać przesłanki oraz w oparciu o nie wyciągać logiczne wnioski. Ich mocną stroną jest <b>myślenie analityczne</b> .
5	<b>Arranger – Organizator</b>	Osoby posiadające ten talent w odpowiedni sposób reagują na pojawiające się trudności. Ich mocną stroną jest <b>organizacja poszczególnych działań</b> .
6	<b>Belief – Bezkompromisowość</b>	Osoby posiadające ten talent mają silny system wartości wewnętrznych, który definiuje ich życiowe i zawodowe cele. Czują sens i spełnienie, jeśli działają zgodnie z przyjętymi normami postępowania. Ich mocną stroną jest <b>wierność wyznawanym zasadom</b> .
7	<b>Command – Dowodzenie – Wyznaczają kierunek działania</b>	Osoby posiadające ten talent podejmują decyzje i potrafią przejmować kontrolę. Ich mocną stroną jest przywództwo poprzez <b>zjednywanie ludzi</b> dzięki idei, która wyznacza cel i kierunek działania.
8	<b>Communication – Komunikatywność – Są dobrymi rozmówcami i prezenterami</b>	Osoby posiadające ten talent potrafią wyrazić myśli odpowiednimi słowami. Ich mocną stroną jest <b>umiejętność słuchania innych</b> .
9	<b>Competition – Rywalizacja</b>	Osoby posiadające ten talent odczuwają potrzebę ciągłej rywalizacji i porównywania się do innych.
10	<b>Connectedness – Współzależność</b>	Osoby posiadające ten talent ukierunkowane są na wszelkie więzi i relacje między ludźmi i zjawiskami. Ich mocną stroną jest umiejętność <b>budowania relacji</b> , ponieważ czują się częścią większej całości.



11	<b>Consistency / Fairness – Sprawiedliwość</b>	Osoby posiadające ten talent traktują wszystkich w ten sam sposób poprzez ustanawianie wspólnych zasad. Ich mocną stroną jest <b>konsekwencja</b> .
12	<b>Context – Kontekst –</b>	Osoby posiadające ten talent zakotwiczone są w przeszłości. Interesują się przeszłością i przewidywaniem na jej podstawie przyszłych zdarzeń. Ich mocną stroną jest umiejętność <b>rozumienia kontekstu różnych zależności</b> .
13	<b>Deliberative – Rozwaga</b>	Osoby posiadające ten talent preferują działania pozbawione ryzyka. Ich mocną stroną jest <b>przewidywanie i ograniczanie zasięgu negatywnych</b> konsekwencji działań
14	<b>Developer – Rozwijanie innych</b>	Osoby posiadające ten talent czerpią satysfakcję z dokonujących się w nich zmian. Ich mocną stroną jest <b>identyfikowanie i rozwijanie potencjału u innych</b> .
15	<b>Discipline – Dyscyplina</b>	Osoby posiadające ten talent preferują ściśle określoną strukturę. Ich mocną stroną jest ukierunkowanie na <b>uporządkowane i zaplanowane działania</b> .
16	<b>Emphaty – Empatia</b>	Osoby posiadające ten talent są empatyczne i relacyjne. Ich mocną stroną jest umiejętność <b>wyczuwania emocji</b> , uczuć, stanów u innych ludzi
17	<b>Focus – Ukierunkowanie</b>	Osoby posiadające ten talent potrafią znakomicie przewidzieć działania oraz zapewnić, aby były one realizowane zgodnie z ich stopniem ważności przy zachowaniu właściwego kierunku działań. Ich mocną stroną jest <b>koncentracja i podążanie zgodnie z planem</b> .
18	<b>Futuristic – Wizjoner</b>	Osoby posiadające ten talent dzielą się swoją wizją i potrafią skupić wokół niej ludzi. Ich mocną stroną jest <b>wyjście</b> poza pewne <b>ramy</b> i schematy oraz umiejętność dostrzegania nowych możliwości i wyznaczania nowych trendów
19	<b>Harmony – Harmonia</b>	Osoby posiadające ten talent charakteryzuje nastawienie na osiągnięcie kompromisu. Ich mocną stroną jest <b>podążanie do konsensusu</b> , tak aby obie strony osiągnęły wzajemne zrozumienie i wygraną.
20	<b>Ideation – Odkrywanie</b>	Osoby posiadające ten talent charakteryzuje twórcze myślenie. Wykorzystują w podejściu do problemu niestandardowe rozwiązania. Ich mocną stroną jest <b>umiejętność znajdowania powiązań</b> , które z pozoru wydają się niemożliwe
21	<b>Inclusiveness/Includer – Integracja</b>	Osoby posiadające ten talent odczuwają silną potrzebę integracji z innymi ludźmi. Ich mocną stroną jest umiejętność <b>spajania</b> poszczególnych <b>jednostek w grupę</b> .
22	<b>Individualization – Indywidualizm</b>	Osoby posiadające ten talent intrygują różnice pomiędzy poszczególnymi jednostkami. Ich mocną stroną jest <b>obserwacja</b> .
23	<b>Input – Zbieranie</b>	Osoby posiadające ten talent ukierunkowane są na pozyskanie oraz przechowanie zdobytych zasobów wiedzy. Ich mocną stroną jest <b>ciekawość</b> , zainteresowanie nowymi rzeczami.

24	<b>Intellection – Intelpekt</b>	Osoby posiadające ten talent cechuje aktywność intelektualna i chęć podejmowania dyskusji na różne tematy. Ich mocną stroną jest <b>wysoka inteligencja</b> .
25	<b>Learner – Uczenie się</b>	Osoby posiadające ten talent ukierunkowane są na naukę. Sam proces uczenia się, sprawia im przyjemność, zaś ich mocną stroną jest chęć <b>ciągłego doskonalenia się</b> .
26	<b>Maximizer – Maksymalista</b>	Osoby posiadające ten talent czerpią satysfakcję z mobilizacji innych ludzi do samorozwoju. Ich mocną stroną jest <b>dążenie do doskonałości</b>
27	<b>Positivity – Optymista</b>	Osoby posiadające ten talent posiadają optymistyczne nastawienie. Ich mocną stroną jest <b>wyrażanie pozytywnych emocji i zarażanie nimi innych</b> .
28	<b>Relator – Bliskość</b>	Osoby posiadające ten talent ukierunkowane są na budowanie trwałych związków z innymi. Ich mocną stroną jest <b>współdziałanie</b> oraz dążenie do osiągnięcia wspólnego celu.
29	<b>Responsibility – Odpowiedzialność</b>	Osoby posiadające ten talent realizują działania w oparciu o przejrzyste i uczciwe relacje. Ich mocną stroną jest <b>dotrzymywanie słowa i realizowanie zaplanowanych obowiązków</b> .
30	<b>Restorative – Naprawianie</b>	Osoby posiadające ten talent są mistrzami w radzeniu sobie z problemami. Ich mocną stroną jest <b>dostrzeganie niedociągnięć i proponowanie usprawnień</b> .
31	<b>Self-Assurance – Wiara w siebie</b>	Osoby posiadające ten talent w świadomy sposób zarządzają własnym życiem. Ich mocną stroną jest <b>pewność siebie</b> .
32	<b>Significance – Poważanie</b>	Osoby posiadające ten talent pragną wyróżnić się, dlatego pracują nad swoim wizerunkiem. Ich mocną stroną jest potrzeba odczuwania poczucia <b>wyjątkowości oraz wzbudzanie szacunku i zaufania</b> .
33	<b>Strategic – Strateg</b>	Osoby posiadające ten talent posiadają umiejętność analizy oraz wyboru optymalnej spośród dostępnych opcji. Ich mocną stroną jest zdolność do <b>zarządzania trudnymi i skomplikowanymi zadaniami</b> .
34	<b>Woo – Czar</b>	Osoby posiadające ten talent czerpią satysfakcję z przełamywania lodów i nawiązywania nowych kontaktów. Ich mocną stroną jest <b>kultura osobista</b> .

5

Podsumowując: **w ujęciu Gallupa talent to przewaga**, coś co jest robione z pasją, co ma się „we krwi” i co przychodzi z łatwością. Mając wiedzę o swoich talentach można starać się świadomie wykorzystywać je w różnych sferach życia – w szkole, w domu, w pracy. Można na nich budować przewagę i bardziej intencyjnie wybierać ścieżkę rozwoju życiowego i zawodowego.

Można raz na zawsze znaleźć się w strefie komfortu i z niej już nie wychodzić! Nie oznacza to zaprzestania pracy nad sobą, tylko zoptymalizowanie warunków do permanentnego rozwoju w poczuciu uważności, zrozumienia i samoświadomości. Każdy jest utalentowany i to na swój niepowtarzalny i indywidualny sposób.

<sup>5</sup> Źródło: [www.personalchallenge.pl](http://www.personalchallenge.pl), 31.08.2017 r

**Samoświadomość jest pierwszym krokiem do lepszego poznania i zrozumienia siebie.** Dzięki samoświadomości łatwiej zidentyfikować źródła swoich problemów i sprawniej znaleźć sposoby poradzenia sobie z nimi. Co więcej, wskaże ona również źródła wewnętrznej motywacji. W takiej sytuacji świat staje otworem, a każdy szczyt będzie do zdobycia! Własny sukces będzie w zasięgu ręki bardziej niż zwykle! Budowanie świadomości polega na lepszym poznawaniu siebie, na wsłuchiwanie się we własne ciało, wewnętrzne głosy. Samoświadomość to jedna z kluczowych cech dojrzałego pod względem emocjonalnym i społecznym współczesnego człowieka. Rozumiejąc swoje potrzeby można je spełniać. Znając swoje talenty można na nich budować. Będąc świadomym swoich ograniczeń, jest możliwość ich neutralizacji i lepszej komunikacji z otoczeniem. Każdy jest inny, choć często zakładamy, że wszyscy myślą i działają dokładnie tak jak my. A to rodzi frustracje. Moment w którym **zauważy się różnice** i wychodzi naprzeciw to najczęściej milowy krok w stronę większej harmonii, sukcesów i lepszych relacji.

No dobrze, ale skąd dowiedzieć się, co konkretnie różni jednych od innych? Jest kilka prostych sposobów. Podstawowym jest obserwacja samego siebie. Moment zatrzymania i refleksji, kiedy coś irytuje, rozweseli, zasmuci, zestresuje jest na wagę złota. Trzeba wyciągnąć wnioski. Dowiedzieć się, jakie są reakcje na rozmaite sytuacje. Daje to możliwość dostrzeżenia schematów myślowych zrozumienia, co jest komfortowe, a co sprawia trudność. To jest pierwszy poziom samoświadomości, który jednak nie wystarczy, bo czasem potrzeba zmiany perspektywy. Zwłaszcza w dziedzinie kontaktów międzyludzkich nie ma czegoś takiego jak prawda obiektywna – ta sama cecha może być odbierana jako pożądana, dla drugiego człowieka może stanowić pancerną barierę w kontakcie. Dlatego warto prosić innych o informacje zwrotne, kalibrować się, otwierać na odmienne zdanie i poszerzać horyzont. To druga opcja dochodzenia do świadomości. Jest też trzecia - poznanie swoich granic, bardzo ważne obok poznania własnych talentów w ujęciu Gallupa,

## 2. Samopoznanie

Warunkiem rozwoju jest samopoznanie. Poznanie zasobów rozwijania talentów. Potem talent przeradza się w mocną stronę. Staje się atutem i można nim świadomie zarządzać.

### Nie można zarządzać czymś o czym nie wiemy, że istnieje

***Pierwszym krokiem do odkrycia swoich zasobów jest odkrycie specjalizacji mózgowej.***

W 1981 r. psycholog dr Roger Sperry, otrzymał Nagrodę Nobla w dziedzinie medycyny za odkrycie specjalizacji funkcjonalnej półkul mózgowych. Powiedział: „W każdej z półkul ludzkiego mózgu tworzą się wrażenia, odczucia, myśli i idee. Są one oddzielone od analogicznych doświadczeń przeciwległej strony mózgowia. Pod wieloma aspektami każda z połówek wydaje się być odrębnym i samodzielny umysłem.” I tak **lewa półkula**, jest racjonalna lub logiczna. Ma za zadanie przetwarzanie otrzymywanych bodźców do postaci logicznych odpowiedników rzeczywistości oraz komunikowanie się ze światem zewnętrznym w oparciu o tego rodzaju logiczną analizę. Jej domeną jest czytanie, pisanie, rachowanie. Dostarczana informacja jest przetwarzana logicznie bit po bicie, w trybie liniowym. Procesy myślowe przebiegające według opisanego mechanizmu są określane mianem myślenia linearnego. Lewa półkula zawiaduje większością układów i systemów stworzonych przez człowieka, jak przykładowo wojsko czy administracja.

Z kolei **prawa półkula** jest intuicyjnym obszarem mózgu, tu działa wyobraźnia, a pojmowanie ma charakter całościowy, zintegrowany. Tu mieści się wrażliwość plastyczna i muzyczna, tutaj również przebiegają szlaki ludzkiej wiary, religii, rytuałów i wszelkiego rodzaju mistycyzmu, a także powstają uczucia.

To ona kontroluje podświadome myśli oraz wewnętrzną świadomość. Po tej stronie mózgu drobne elementy większej całości są skrupulatnie zbierane, dopasowywane do siebie, przy okazji dając zaczyn nowym

pojęciom i ideom. Procesy myślowe charakteryzujące się wymienionymi atrybutami są określane jako myślenie holistyczne, lateralne.

Myśląc w ten sposób staramy się ogarnąć skomplikowane i złożone relacje, zależności, zjawiska.

**Większość z nas ma dominację lewej lub prawej półkuli, jednakże coraz częściej pojawiają się osoby nieposiadająca wyraźnej dominacji żadnej z półkul.** Potrafią one elastycznie dopasować swoje schematy myślenia i działania do sytuacji – raz są szczegółowe i precyzyjne, kiedy indziej potrafią fantazjować i pracować wielowątkowo.

Są raczej umiarkowanie wylewne pod względem emocjonalnym, ale potrafią być bardzo otwarte i szczerze w kontaktach międzyludzkich. Czasem zaskakują zmiennością swojego zachowania. Są mniej przewidywalne niż osoby z dominującą prawą lub lewą półkulą mózgową. To co istotne, osoba z mózgiem w równowadze może w niektórych przełomowych momentach życia mieć trudności z podjęciem decyzji. Trzeba to zaakceptować i dać jej czas na wybór.

Kolejną odsłoną na drodze poznawania swoich zasobów osobistych jest **poznanie swojego wzorca percepcyjnego**, czyli dominującego kanału zbierania informacji z otaczającego nas świata. Tu pomocna jest diagnoza, która pomoże ustalić czy jesteśmy wzrokowcem, słuchowcem, czy kinestetykiem. Każda z tych dominacji charakteryzuje się innym podejściem do sposobu komunikowania się, uczenia się oraz zapamiętywania.

**Zaakceptowanie, że każdy z nas ma dominujące kanały percepcji umożliwia osobisty rozwój.** Dominacja sensoryczna dotyczy tego, który ze zmysłów najszybciej przesyła informacje do mózgu. Na początku naszego życia wykorzystujemy wszystkie pięć zmysłów zewnętrznych prawie w równym stopniu. Zazwyczaj około piątego roku życia mózg zaczyna wybierać ulubiony kanał sensoryczny. **Wzrokowcy** zbierają informacje z otoczenia za pomocą wzroku. Są schludni, wygląd ma dla nich znaczenie, lubią opisy, patrzą w przestrzeń, rozpoznają słowa patrząc na nie.

Ich pismo jest zazwyczaj bardzo ładne, pamiętają twarze, zapominają imiona. Wzrokowcy myślą bardzo szczegółowymi obrazami, jakby przewijał im się w głowie film. Używają słów związanych ze wzrokiem, np. „patrz”, „zobacz”, nawet, gdy to dotyczy dźwięków. Co istotne, mówią bardzo szybko, nie dają dojść do głosu innym osobom.

Dla **słuchowca** kanał słuchowy jest głównym narzędziem zbierania informacji o świecie. Dobrane ubranie nie jest dla nich priorytetem. Słuchowcy dużo, zazwyczaj kwieciście mówią. Lubią dyskusje, przegadywanie, dialog, rozmowę. Czytają sobie na głos. Zapamiętują imiona, zapominają twarze, głośno powtarzają to, co widzieli, usłyszeli. Myślą w słowach i dźwiękach. Tracą koncentrację od hałasów. Rozmawiają o nowej sytuacji, rozważają nagłos za i przeciw, a emocje wyrażają tonem głosu. Wolą muzykę, wolą mówić niż patrzeć.

**Kinestetycy** zbierają informacje o świecie całym swoim ciałem. Szybko bywają wymiętoszeni, bo strój ma być wygodny dla ciała, a nie musi być elegancki. Kinestetycy gestykulują, stoją blisko rozmówcy, wykonują ruchy ciałem. Czytanie nie jest ich ulubionym zajęciem. Najlepiej pamiętają to, co wykonali. Wyobrażenia są dla nich mało istotne, najważniejszy jest ruch i dotyk. Koncentrują się poruszając i zmieniając pozycję, dlatego ważne jest, by w stresie mieli do tego możliwość. Rozwiązując problemy są impulsywni, szukają rozwiązań w ruchu.

Kolejną odsłoną wiedzy o naszych zasobach osobistych jest określenie **stylu regenerowania swoich zasobów**. Jaką mamy osobowość i czego najbardziej potrzebujemy? W tym obszarze można określić ekstrawersję, introwersję lub ambiwersję osoby.

**Osoba ekstrawertyczna** ładuje swoje życiowe akumulatory przebywając z innymi ludźmi. Bardzo lubi konkurować, potrzebuje zadań w wysoko konkurencyjnym otoczeniu, jest wówczas najbardziej efektywna. Rywalizacja ją silnie motywuje do działania. Lubi przebywać w dużych grupach. Woli zadania zespołowe, często podaje przeciwstawne przykłady. Po dużym zmęczeniu szybko wraca do sił, potrzebuje mało czasu na regenerację. Lubi otoczenie o bardzo dużej ilości bodźców sensorycznych. Może z powodzeniem rozmawiać jednocześnie przez telefon, słuchać muzyki. W nowe sytuacje wchodzi chętnie i spontanicznie. Lubi zmiany, głośne otoczenie, potrzebuje intensywnego werbalnego kontaktu. Ma dobrą pamięć krótkoterminową, po-

trzeba pozytywne opinie. Ceni kontakty z nowymi osobami, sytuacjami i z łatwością podejmuje się nowych zadań. Na bodźce odbierane zmysłami jest niewrażliwa, potrzebuje ich bardzo dużo, aby podjąć aktywność.

**Osoba introwertyczna** ładuje swoje akumulatory życiowe przebywając w samotności. Potrzebuje dużo czasu dla siebie. Rzadko konkuruje z innymi, potrzebuje zadań i pracy w nisko konkurencyjnym otoczeniu. Lubi dużo zadań samodzielnych – jest wówczas najbardziej efektywna. Konkurencja ją wyczerpuje fizycznie i psychicznie. Lubi przebywać w małych grupach lub sama, z dala od ludzi. Woli zajęcia wykonywane w małej grupie lub samodzielnie.

Po dużym zmęczeniu wraca do sił powoli, potrzebuje dużo czasu na regenerację. W nowe sytuacje wchodzi niechętnie. Na bardzo stymulujące sensorycznie otoczenie reaguje niską aktywnością oraz wycofaniem. Na nisko stymulujące sensorycznie otoczenie reaguje skupieniem. Preferuje spokojne otoczenie. Ma dobrą pamięć długoterminową. Unika kontaktów z nowymi osobami, nowymi sytuacjami. Jest ostrożna, bardzo wrażliwa na bodźce odbierane zmysłami. Do podjęcia aktywności jest potrzebna mała ich ilość.

**Osoba ambiwertyczna** ładuje swoje akumulatory życiowe albo będąc z innymi, albo w samotności, w zależności od sytuacji, dnia i potrzeby. Jest elastyczna. Ambiwertyk średnio lubi konkurować z innymi, potrzebuje zadań i pracy w nisko i średnio konkurencyjnym otoczeniu, w naprzemiennych

okresach – jest wówczas najbardziej efektywny. Konkurencja średnio go motywuje do działania. Lubi przebywać w średnich grupach i skupiskach ludzkich. Woli zajęcia wykonywane w średniej liczebnie grupie, z miejscem na pracę samodzielną, sprzeciwia się lub współpracuje w zależności od zainteresowania zadaniem. Po dużym zmęczeniu wraca do sił umiarkowanie szybko. Dobrze się czuje, gdy w otoczeniu ilość bodźców jest umiarkowana. W nowe sytuacje wchodzi raczej chętnie, przyglądając się im. Przy konieczności ciągłego aktywnego działania wycofuje się w zależności od poziomu nastroju i energii w danej chwili. Lubi, gdy otoczenie jest raz głośnie raz spokojne. Wyróżnia go dobrą pamięć krótkoterminowa i długoterminowa.

Co innego ważne jest dla wzrokowca, słuchowca i kinestetyka. Inaczej zachowuje się i komunikuje introwertyk, ekstrawertyk i ambiwertyk. Wszystkie te obszary są istotne dla odkrywania talentów. Wszystkie dotyczą osobistych zasobów.

Dopiero całościowe, holistyczne podejście do siebie pozwala na zarządzanie sobą w procesie odkrywania mocnych stron, budowania nowych obszarów rozwoju, a tym samym na konstruktywne reagowanie na zmiany i rozwój.<sup>6</sup>

Znając siebie, swój umysł i ciało, rozumiejąc ograniczenia, wreszcie **znając talenty**, można świadomie funkcjonować w zmieniającej się rzeczywistości życia. To co najważniejsze jest w nas, czyli **potencjał**. Jest to siła napędowa „strefy boskości”. Jeżeli już w niej raz się znajdzie i świadomie podda jej mocy, nigdy nie wyjdzie. Takiej osobie do końca życia będzie towarzyszyć nam pasja, radość i poczucie spełnienia.

Współczesny, dynamiczny rynek pracy, ciągle zmieniające się wymagania pracodawców, rosnące oczekiwania oraz sytuacje w których liczy się zysk ekonomiczny, a nie człowiek, powodują, że nie jesteśmy w stanie samodzielnie - efektywnie funkcjonować czy podejmować decyzje nie obciążone ryzykiem. I właśnie doradztwo zawodowe jeżeli nawet nie jest panaceum na wszystkie bolączki współczesnego świata pracy, to jednak w dużym stopniu pomaga zachować równowagę między oczekiwaniami pracodawcy, a potencjalnymi możliwościami każdego z nas. Im lepiej siebie poznamy, swoje możliwości tym łatwiej jest nam wpasować się w wymagania pracodawcy, realnie ocenić rzeczywiste zagrożenia, dążyć do rozwoju i optymalizacji sytuacji zawodowej-życiowej.

W odniesieniu do sytuacji zawodowej człowieka musimy raczej mówić o czymś, **co trwa przez całe życie**. Na każdym etapie naszego rozwoju możliwe jest zdobycie jakiegoś zawodu, kwalifikacji, czy nowych umiejętności. Warunkiem powodzenia tych działań jest świadomie planowanie, przy pomocy doradcy zawodowego. W każdym wyznaczonym obszarze aktywności trzeba wyznaczyć sobie cele do których chcemy dążyć.

<sup>6</sup> Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 59, „Metody i techniki poradnictwa zawodowym”, MRPiPS -2017, s. 40-55.

W chwili obecnej doradztwo zawodowe to konieczność, standard XXI wieku, wymóg wkalkulowany w racjonalne i efektywne planowanie kariery (zawodowej, edukacyjnej). To możliwość świadomego rozwoju na każdym etapie życia, wzięcia odpowiedzialności za siebie, swoje działania. To porostu „uważne” bycie tu i teraz, przy otwarciu na poznanie siebie i budowanie wewnętrznej świadomości.

Nie ma nic piękniejszego w procesie doradczym, jak świadome dawanie innym radości oraz wiedzy z obszaru talentów, a w szczególności przekonywanie, że strefa komfortu jest dla każdego i wystarczy wykonać tylko jeden krok w stronę samopoznania. Budowania własnej świadomości.

Doradcy zawodowi swoją wiedzę i umiejętności z zakresu odkrywania talentów wykorzystują do indywidualnej pracy z klientem, zarówno w trakcie rozmowy doradczej jak i podczas zajęć grupowych organizowanych na terenie urzędu, jak i poza nim.

Warsztaty z tego zakresu po raz pierwszy poprowadzone zostały w lipcu 2017 r. dla bardzo wymagających dwóch grup liczących w sumie 17 osób, z Zakładu Karnego w Stargardzie. Osadzeni zostali zachęceni i zmotywowani do refleksji nad sobą z zakresu odkrywania talentów. Dzięki warsztatowi pracy doradcy opartego o pozytywny feedback, uczestnicy bardzo chętnie „weszli” na drogę odkrywania mocnych stron, a tym samym przenieśli się na obszar pozytywnych emocji i myśli. Umysł nie zna ograniczeń, jeżeli nawet fizycznie jest się „za murami”....

Następne warsztaty przeprowadzone zostały w sierpniu 2017 r., również w Zakładzie Karnym, tym razem w Płotach, gdzie w dwóch grupach wzięły udział 23 osoby. Doradca spotkał się tutaj z podobnymi reakcjami. Kolejne doświadczenie potwierdziło przekonanie, że budowanie pozytywnego własnego obrazu otwiera drogę do samopoznania, a stąd już niedaleko do budowania nowych obszarów aktywności zawodowej, strefy pozytywnych zmian.

Również w sierpniu, tym razem w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej przeprowadzone zostały warsztaty pn. „Poznaj swoje talenty”. Uczestnicy systematycznie, krok po kroku poznawali swoje zasoby, w oparciu o które konstruowali nowe obszary rozwoju. Po zajęciach podkreślali trud, ale i wartość pracy „na fali” pozytywnych emocji. Mówili o zaskakujących efektach, nie tylko w obszarze samoświadomości, ale także całościowego spojrzenia na rzeczywistość.

Punktem wyjścia do „odkrywania talentów” jest świadoma, systematyczna praca w kierunku samopoznania. Nie tylko na jednej płaszczyźnie, ale na wielu obszarach jednocześnie z wykorzystaniem wielu narzędzi. Dobrze jest więc przyrzeć się swojemu sposobowi regenerowania zasobów, dominacji półkulowości czy wzorcowi poznania percepcyjnego. Kiedy te wszystkie informacje zostaną nałożone na mapę działań i rzeczy, które lubi się robić oraz ludzi z którymi przebywanie sprawia przyjemność, uzyskuje się trwały dostęp do „strefy komfortu”, czyli kroczy po zielonej ścieżce rozwoju w stronę pełnej samoświadomości.



## Wstęp

Targi to jedno z ważniejszych wydarzeń na rynku pracy. W gronie pracowników publicznych służb zatrudnienia (PZS) powszechnie uważane są za jedną z atrakcyjniejszych form pośrednictwa pracy. Rozporządzenie MPiPS z dnia 14 maja 2014 w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz.U.14.667) definiuje targi pracy jako zorganizowaną formę kontaktu wielu pracodawców z wieloma kandydatami do pracy w celu prezentacji ofert pracy lub propozycji miejsc pracy oraz pozyskania do pracy kandydatów odpowiadających wymaganiom poszczególnych pracodawców. Przytoczony zapis podkreśla rekrutacyjną funkcję targów pracy, i w powszechnie stosowanej praktyce - wnikającej z literalnego rozumienia przedstawionej powyżej normy - punkt ciężkości automatycznie przenoszony jest na dążenie do zaspokojenia potrzeb pracodawców w tym zakresie.

## 1. Targi Pracy - szansą na realizację planów

Proces rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy jest zasadniczym elementem polityki personalnej przedsiębiorstw. Jest to proces cykliczny, często bardzo intensywny i generujący koszty. „Kosztowność” należy rozpatrywać w dwóch aspektach, po pierwsze - strat ponoszonych przez firmy w przypadku zatrudnienia nieodpowiedniego kandydata oraz po drugie - wynikłych z nie przyjęcia właściwego (najlepszego) kandydata. Koszty w drugim przypadku są trudne do wymiernego oszacowania, natomiast w przypadku pierwszym przekładają się na procedurę zwalniania, koszty powtórnej selekcji, koszty błędów w pracy popełnianych przez niewłaściwego pracownika. Zatem wybór właściwego kandydata do pracy jest dla firm wyborem bardzo trudnym i ważnym również ze względów ekonomicznych. Te same elementy ryzyka dotyczą też osób poszukujących pracy. Dla nich proces poszukiwania pracy oraz wyboru odpowiedniego miejsca zatrudnienia to również kosztowny i angażujący cykl działań. Dlatego sposób postrzegania targów pracy powinien być skorelowany z dynamiką zmieniającego się współcześnie rynku pracy. Szczególne znaczenie w tym zakresie ma systematycznie obniżający się poziom bezrobocia, co determinuje zmianę funkcjonalności targów pracy. Od klasycznie postrzeganego instrumentu pośrednictwa pracy oscyluje w kierunku metody pozwalającej na budowanie rozpoznawalności marki własnej i pozytywnego wizerunku, tzw. Employer Branding. Kreowanie pozytywnego wizerunku, budowanie marki zaczyna być coraz ważniejszym motywatorem do organizacji i udziału w targach nie tylko dla pracodawców, ale też dla poszukujących pracy. Możliwość zapoznania się z aktualnymi ofertami pracy oraz ścieżką kariery w konkretnej firmie, możliwość zaprezentowania własnego CV lub odbycia krótkiej rozmowy kwalifikacyjnej oraz rozmowy z wieloma potencjalnymi pracodawcami lub ich przedstawicielami w jednym miejscu i czasie – to przyciąga zainteresowanych. Te czynniki decydują o rosnącej popularności targów pracy, organizowanych przez instytucje rynku pracy, Akademickie Biura Karier oraz inne organizacje.

Targi pracy najczęściej organizowane są wczesną wiosną lub jesienią. W terminach tych najłatwiej można dotrzeć do grupy potencjalnych kandydatów do pracy. Targi dedykowane są przede wszystkim osobom



poszukującym zatrudnienia: bezrobotnym, studentom i absolwentom, oraz kandydatom, którzy mają pracę, ale rozważają jej zmianę. W przypadku imprez organizowanych przez PSZ odbiorcami są osoby zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy o zróżnicowanym wieku, poziomie wykształcenia, doświadczeniu zawodowym. Podczas tych targów najczęściej prezentowane są oferty zatrudnienia z tzw. wtórnego rynku pracy, charakteryzujące się gorszymi warunkami pracy i płacy. W dużej części wynika ze zmian charakteru rynku pracy współcześnie opartego na tzw. elastyczności numerycznej (zewnętrznej) czyli możliwości zmiany ilości zatrudnionej siły roboczej i jej doboru pod względem umiejętności i kwalifikacji w zależności od popytu na rynku.<sup>1</sup>

Obserwuje się, że prezentowane podczas organizowanych przez powiatowe urzędy pracy targów pracy propozycje zatrudnienia wynikają z przekonania pracodawców o niedopasowaniu kompetencyjnym osób pozostających w rejestrach powiatowych urzędów pracy. W tym kontekście targi pracy stają się dla potencjalnych kandydatów do pracy, jeszcze zarejestrowanych w PUP, nie tylko miejscem rekrutacji, ale przede wszystkim miejscem do prezentowania i kreowania „marki własnej”. W świecie zdominowanym przez Internet i media społecznościowe, targi pracy to najlepsze miejsce do realnego, a nie wirtualnego zaprezentowania swojego profesjonalizmu, zaangażowania oraz świadomego podejścia do pracy. Budowanie marki osobistej wymaga ogromnej samoświadomości i uczciwości wobec własnego życia, wartości, wiedzy i umiejętności. Marka własna to nie tylko „opakowanie” - zewnętrzny wizerunek, ale też doświadczenie, talenty, osobowość. Wzmacnia wizerunek profesjonalisty, „dobrego w czymś” oraz pozwala wymknąć się ze schematu „podejmę każdą pracę”.

Badacze zagadnienia marki własnej twierdzą, że „budowanie własnej marki to również proces świadomego rozwijania kariery. To dążenie do profesjonalizmu przez doskonalenie umiejętności – zarówno tych związanych bezpośrednio z naszą specjalizacją, jak i innych, poprzez które tę specjalizację realizujemy. Innymi słowy, budowanie marki osobistej wiąże się z poszerzaniem wiedzy, zdobywaniem doświadczeń i umiejętności interpersonalnych, a także z uwzględnieniem i wyeksponowaniem walorów naszej osobowości, naszych pasji i mocnych stron”.<sup>2</sup>

Wspomniana wcześniej możliwość bezpośredniego spotkania z pracodawcami, zapytania o wolne miejsca pracy, praktyk i staży, możliwości rozwoju na danym stanowisku, ścieżkę kariery w firmie, kulturę organizacyjną czy wymagane kompetencje, jest doskonałą okazją do prezentowania Employer Branding. Sposobność odbycia rozmowy z rekrutem lub samym pracodawcą pozwala na uzyskanie informacji, których nie sposób zdobyć wysyłając aplikację online. Te dane stworzą natomiast warunki do podjęcia świadomej decyzji o wyborze konkretnej firmy. Z drugiej strony targi są nadal szansą na znalezienie zatrudnienia. Niemal wszyscy pracodawcy, których stoiska znajdują się w miejscu imprezy, zbierają CV od potencjalnych kandydatów.

## 2. Targowy Employer Branding

Przedstawione powyżej uwarunkowania determinują, że decyzja o udziale w targach nie może być spontaniczna, lecz powinna być związana z konkretnym powodem. W przypadku poszukujących pracy jest to głównie chęć bycia zauważonym jako idealnie dopasowany kandydat. Dlatego wybierając się na targi warto zadbać o kreację własnej marki, bądź chociażby przemyślenia sposobu w jaki chcemy zaprezentować się przyszłemu pracodawcy. W przypadku poszukiwania pracy ważne jest określenie branży, stanowiska, a może konkretnej firmy, w której rozwiniemy lub wykorzystamy umiejętności i wiedzę, czyli określenie ścieżki własnej kariery. Należy mieć na uwadze, że podmioty organizujące targi działają w odmienny sposób, kierując ofertę do grup różnych pod względem demograficznym, wykształcenia, doświadczenia zawodowego. W tym

<sup>1</sup> Chojnicki Z., 1993. Postmodernistyczne zmiany globalnego porządku społeczno-gospodarczego. W: pod. red. A. Kukliński. Polonia, Quo vadis? Europejski Instytut Rozwoju Regionalnego i Lokalnego. 12/45. Warszawa. s. 167-204.

<sup>2</sup> <http://ewahartman.com/marka-to-ty-2/>

przypadku należy zwrócić uwagę i dokonać oceny do jakiej populacji adresowane są targi. Jeśli jesteśmy zainteresowani nauką lub pracą w konkretnej branży czy firmie powinno się przeanalizować listę wystawców i ich ofertę. Informacja o reprezentowanych przez firmy branżach, o zakresie działania, jakie mają osiągnięcia, co oferują kandydatom, jakie stwarzają możliwości rozwoju ułatwia dobre przygotowanie się do kontaktu z wystawcą. W przypadku poszukiwania pracy nie zawsze należy sugerować się specjalnością firmy, jej produktami i świadczonymi usługami, ponieważ działalność firmy nie zawsze świadczy o profilu poszukiwanych pracowników.

Dobry wizerunek to nie tylko odpowiedni strój, lecz także właściwie przygotowane materiały dotyczące prezentacji własnych osiągnięć. Coraz popularniejsze są „Portfolio”, które zawierają informacje o osiągnięciach, umiejętnościach często prezentowanych w formie próbek prac. Są to np. wykonane samodzielnie zdjęcia, prace graficzne, fragmenty opracowań, itp. Mile widziane są imienne wizytówki kandydatów do pracy z krótkim opisem najważniejszych umiejętności lub specjalności zawodowej. Powinny one od razu jednoznacznie komunikować odbiorcom własną prorekrutacyjną tematykę. Podczas targów można się pozytywnie zaprezentować i stworzyć wyjątkową możliwość do zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną. Aby osiągnąć zamierzony efekt prezentowany wizerunek powinien być spójny. Zadbajmy nie tylko o dobre CV, o to co mówimy i jak się zachowujemy, ale też o odpowiedni, schludny strój. W tym przypadku nie powinien być on zbyt formalny. Trzeba mieć świadomość, że udział w targach to wyczerpująca praca. Dlatego, poza właściwym ubraniem, powinno się zadbać o zachowanie dobrego nastroju, uśmiechu i entuzjazmu. Taka postawa pozwoli na nawiązanie pozytywnych interakcji pomiędzy zainteresowanymi.

Targi pracy to przede wszystkim bezpośredni kontakt i rozmowa z wystawcami. Nie ma większego grzechu od braku profesjonalnego przygotowania do zadawania pytań wystawcom. Dbając o „markę własną” przygotujmy listę pytań i zagadnień do poruszenia. W mniej formalnej atmosferze i bez stresu towarzyszącego rozmowie kwalifikacyjnej, łatwiej wyjaśnić interesujące kwestie. Przygotujmy także odpowiedzi na pytania dotyczące naszych oczekiwań względem danej firmy i powodów zainteresowania nią. Ponieważ targi pracy to miejsce do konsultacji, warto pytać pracodawców o wymagane i pożądaną kompetencje, możliwości awansu, wymiar czasu pracy, kulturę firmy, dodatki dla pracowników, szanse na rozwój, oczekiwania wobec kandydatów i zakres obowiązków na stanowisku. Pytajmy o plany rekrutacyjne i najczęściej poszukiwane profile zawodowe, sposoby prowadzenia rekrutacji. Możemy też uzyskać kontakt do osoby lub działu odpowiedzialnego za rekrutację, bo to w nim znajdziemy interesujące nas informacje. Prowadzący stoisko (rekruterzy, pracodawcy) z pewnością docenią profesjonalne przygotowanie, a zwłaszcza wiedzę na temat profilu ich działalności. Wybierając się na targi warto zadbać o profesjonalnie przygotowane CV, unikając powielania schematów. Kandydaci z wydrukowanym życiorysem zawodowym pokazują, że są przygotowani, zdecydowani i wiedzą w jakim celu przyszli na targi. Obecnie coraz częściej można mieć ze sobą nośniki danych z zapisanym CV lub umówić się na przesłanie dokumentów pocztą elektroniczną. Profesjonalnie przygotowany życiorys może stworzyć szansę, aby rekruterzy mogli uwzględnić posiadaną aplikację w kolejnych rekrutacjach.

Merytoryczne przygotowanie, właściwy wygląd, rzeczowa, pozytywnie skoncentrowana na rozmowach postawa, to podstawa świadomie budowanej podczas targów pracy „marki własnej” - atrakcyjnego pracownika.

### 3. Udział Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Szczecinie w targach

Deficyty wiedzy oraz umiejętności w „budowaniu informacji o sobie” w przypadku wielu osób je odwiedzających pomagają uzupełnić doradcy zawodowi, coraz częściej obecni na targach pracy. Organizatorzy targów oraz ich uczestnicy oceniają pozytywnie udział w przedsięwzięciu przedstawicieli Wydziału Poradnictwa



II Targi Pracy w Kamieniu Pomorskim (organizator PUP w Kamieniu Pomorskim).

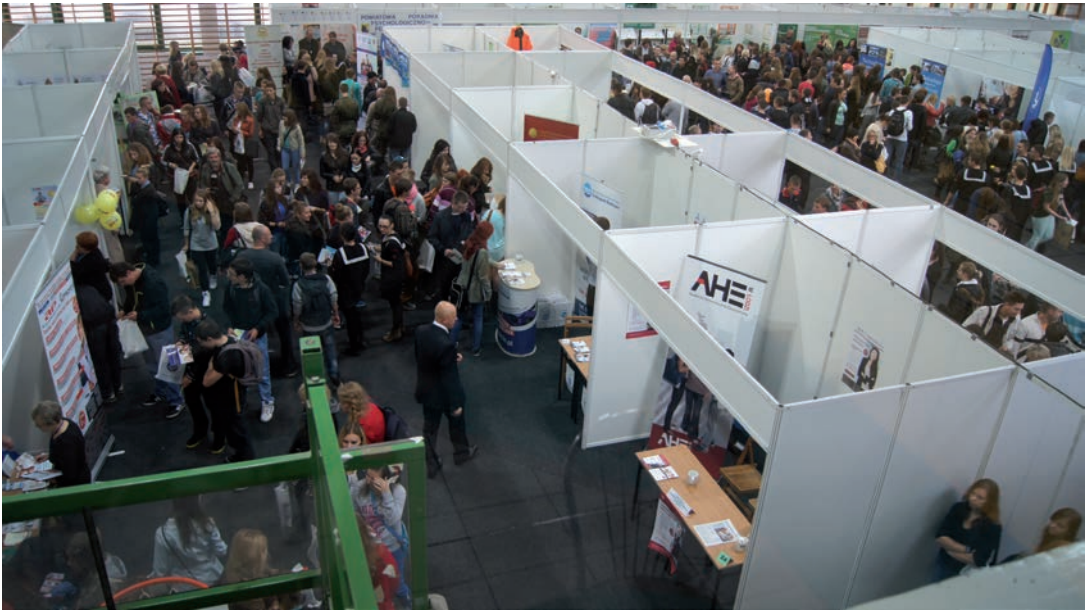
wanie do udziału wymaga od poszukujących pracy profesjonalizmu, traktują stoiska wystawowe CliPKZ jako ważne punkty konsultacyjno-informacyjne. Tam bowiem na bieżąco mogą ocenić swoje kompetencje, wykonać badania predyspozycji zawodowych. Chętnie korzystają z możliwości poznania własnych talentów i predyspozycji zawodowych. Podczas imprez doradcy oprócz indywidualnych konsultacji i porad, prowadzenia zajęć warsztatowych, czy spotkań informacyjnych, przekazują materiały informacyjno – promocyjne (ulotki, plakaty).

Z usług doradców zawodowych świadczonych w trakcie targów zawsze korzysta duża liczba odwiedzających. Świadczy to o rosnącej motywacji i chęci uczestników do świadomego planowania własnej przyszłości zawodowej oraz otwartości na informacje pomocne w skutecznym poruszaniu się po świecie edukacji i pracy. Trendy te zarysowują się nie tylko wśród osób młodych wchodzących na rynek pracy, ale również u osób postrzeganych z racji wieku za mniej atrakcyjne na rynku pracy. Prowadzone przez doradców zawodowych z obu CliPKZ poradnictwo dla osób powyżej 40 roku życia i starszych jest istotnym elementem wspierającym ich rozwój, pozwalającym na określanie ich własnych potrzeb oraz pobudzanie aktywności. W kontekście zmian demograficznych (wpływających na rynek pracy), szczególnie ważne jest budowanie marki atrakcyjnego i w pełni wartościowego dojrzałego pracownika. Najczęściej okres późnej dorosłości budzi pejoratywne skojarzenia, także u pracodawców. Człowiek „starszy” postrzegany jest jako nieładny, pozbawiony możliwości jakichkolwiek sukcesów, co sprawia, że starość jest pewnego rodzaju stygmatem.<sup>3</sup> Pogląd taki potwierdza 35 sondaż Instytutu Badawczego Randstad i TNS Polska z 4 września 2017 r. Przeprowadzone badanie pokazuje, iż 57% ankietowanych pracodawców mniej lub bardziej zdecydowanie popiera obniżenie wieku emerytalnego. Najczęściej przedsiębiorcy argumentują swoje poparcie trudnościami, z jakimi starsi pracownicy mogą mierzyć się przy wykonywaniu niektórych prac,



IV Targi Edukacyjne Szkół Wyższych i Policealnych „Edukacja dla każdego!” w Koszalinie (organizator WUP w Szczecinie - CliPKZ w Koszalinie).

<sup>3</sup> B. Jakimiuk: Aktywizacja seniorów w procesie poradnictwa. W.: Labor et Educatio, nr 4/2016.



IV Targi Edukacyjne Szkół Wyższych i Policealnych „Edukacja dla każdego!” w Koszalinie (organizator WUP w Szczecinie - CiPKZ w Koszalinie).

np. fizycznych (26%), z kolei dla niektórych to już najwyższy czas na odpoczynek i emerytura w tym wieku po prostu się należy (16%). Na niską efektywność starszych pracowników uwagę zwraca 15% respondentów. Powstaje zatem wątpliwość, czy tak zdefiniowane przez pracodawców postrzeganie dojrzałych pracowników może trwale wpływać na kierunek i charakter rejestrowanych zmian na rynku pracy, szczególnie zaś obserwowanych niedoborów pracowników. Jak podkreśla prof. Jacek Męcina, doradca zarządu Konfederacji Lewiatan oraz dyrektor Instytutu Polityki Społecznej UW, utrwała się przekonanie o trwałości wzrostu miejsc pracy, także w budownictwie i usługach. W tym kontekście stawia pytanie: jak długo firmy radzić sobie będą z coraz trudniejszą sytuacją na rynku pracy pracownika? Wyraża również zdziwienie ograniczonym zainteresowaniem pracownikami 50+, którzy już w perspektywie kilku lat stanowią większość zasobów na rynku pracy. Firmy dostrzegają ich atuty, ale nie koncertują swoich działań na ich pozyskiwaniu. Tymczasem działania związane z pozyskiwaniem pracowników 50+ oraz dłuższym utrzymaniem pracowników w zatrudnieniu stanowi jedno z kluczowych wyzwań rynku pracy w Polsce, nawet pomimo decyzji o obniżeniu wieku emerytalnego.<sup>4</sup>

Dlatego w aspekcie potrzeby przełamania negatywnych stereotypów, istotne są działania realizowane przez doradców zawodowych, również podczas targów pracy, zwłaszcza tych organizowanych przez publiczne służby zatrudnienia.

Doradcy zawodowi od wielu lat uczestniczą w targach organizowanych na terenie województwa zachodniopomorskiego. W roku 2016 przedstawiciele CiPKZ ze Szczecina i Koszalina aktywnie uczestniczyli w 17 targach i giełdach organizowanych m.in. przez PUP-y, szkoły wyższe i poradnie psychologiczno-pedagogiczne, poświęconych problematyce usług rynku pracy, czy popularyzacji informacji o zawodach i pracy. W pierwszym półroczu roku 2017 uczestniczyli natomiast w 13 tego typu wydarzeniach. Odbywały się one najczęściej na przełomie marca i kwietnia.

Wszystkie ubiegłoroczne i tegoroczne targi, w których uczestniczyli przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, cieszyły się ogromnym zainteresowaniem zwiedzających. Dla doradców zawo-

<sup>4</sup> <http://www.randstad.pl/o-randstad/dla-mediow/raporty-instytutu-badawczego/kolejne-polrocze-zrekordowymi-planami-zatrudnienia,-wzrost-wynagrodzen-nieco-wyhamuje/>

wych z WUP była to okazja do zaprezentowania swojej oferty poradnictwa zawodowego, w tym planowanych warsztatów i szkoleń. Na stoiskach przygotowanych przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Szczecinie i Koszalinie uczestnicy targów mieli możliwość skorzystania z indywidualnych porad doradców, dotyczących dalszego rozwoju zawodowego. Wielu uczestniczyło też w zajęciach grupowych i spotkaniach informacyjnych pomocnych w skutecznym poruszaniu się po świecie edukacji i pracy. Niezdecydowani, zwłaszcza młodzi ludzie, mogli na miejscu poddać się badaniom predyspozycji i preferencji zawodowych. Wyniki badań stanowiły dla nich dodatkową pomoc w procesie identyfikowania obszarów zainteresowań zawodowych i były inspiracją w planowaniu ścieżki zawodowej. Ci, którzy skorzystali z tej możliwości nie kryli zadowolenia z uzyskania tego typu wsparcia w podjęciu istotnych decyzji edukacyjnych. W wielu przypadkach spotkanie z doradcą zawodowym w trakcie targów było początkiem całego procesu doradczego kontynuowanego już później w siedzibach obu Centrów.



# Spis wykresów, tabel, rysunków

## Rozdział I. Analiza rynku pracy województwa zachodniopomorskiego w I półroczu 2017 r.

### Spis wykresów:

<b>Wykres 1.</b> Zharmonizowana stopa bezrobocia w wybranych krajach w czerwcu 2016 i 2017 roku (dane na dzień 28.08.2017 roku).....	6
<b>Wykres 2.</b> Stopa bezrobocia w województwach w czerwcu 2017 roku (dane w %).....	6
<b>Wykres 3.</b> Liczba bezrobotnych z podziałem na płeć w województwie zachodniopomorskim w latach 2012 – 2017 .....	8
<b>Wykres 4.</b> Stopa bezrobocia w powiatach województwa zachodniopomorskiego w czerwcu 2017 roku (dane w %).....	8
<b>Wykres 5.</b> Zmiany wartości stopy bezrobocia w powiatach województwa zachodniopomorskiego w czerwcu 2016 i 2017 roku (dane w %).....	9
<b>Wykres 6.</b> Liczba bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego stan na koniec czerwca 2016 i 2017 roku .....	9
<b>Wykres 7.</b> Bilans bezrobotnych w podziale na powiaty w I półroczu 2017 roku .....	14
<b>Wykres 8.</b> Bezrobotni według wielkich grup zawodów w I półroczu 2016 i 2017 roku w województwie zachodniopomorskim .....	16
<b>Wykres 9.</b> Liczba ofert zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim w latach 2007 – 2017.....	17
<b>Wykres 10.</b> Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej według wielkich grup zawodów w I półroczu 2016 i 2017 roku w województwie zachodniopomorskim.....	18

### Spis tabel:

<b>Tabela 1.</b> Wzrost/spadek liczby bezrobotnych w województwach – porównanie 2016 i 2017 roku.....	7
<b>Tabela 2.</b> Wybrane kategorie osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim na koniec I półrocza 2016 i 2017 r. ....	10
<b>Tabela 3.</b> Rejestracje osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w I półroczu 2016 i 2017 r.....	12
<b>Tabela 4.</b> Wyłączenia z osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w I półroczu 2016 i 2017 r.....	12
<b>Tabela 5.</b> Bezrobotni według wieku, wykształcenia, stażu pracy, czasu pozostawania bez pracy w województwie zachodniopomorskim na koniec I półrocza 2016 i 2017 roku .....	15
<b>Tabela 6.</b> Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zarejestrowane w urzędach pracy w województwie zachodniopomorskim w I półroczu 2017 roku.....	17

## Rozdział II. Sytuacja społeczno-zawodowa osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa zachodniopomorskiego w 2016 r.

### Spis wykresów:

<b>Wykres 1.</b> Miejsce zamieszkania respondentów biorących udział w badaniu .....	20
<b>Wykres 2.</b> Wiek respondentów biorących udział w badaniu .....	21
<b>Wykres 3.</b> Typ ukończonych szkół przez respondentów .....	21
<b>Wykres 4.</b> Sytuacja życiowa, w jakiej obecnie znajdują się respondenci .....	22
<b>Wykres 5.</b> Poszukiwanie pracy przez respondentów w okresie ostatnich 4 tygodni .....	22
<b>Wykres 6.</b> Sposoby poszukiwania pracy przez respondentów w województwie zachodniopomorskim .....	23
<b>Wykres 7.</b> Bariery związane ze znalezieniem zatrudnienia przez osoby bezrobotne w województwie zachodniopomorskim .....	23
<b>Wykres 8.</b> Średni poziom wynagrodzenia netto, jaki powinien zaproponować potencjalny pracodawca wg respondentów .....	24

<b>Wykres 9.</b> Kursy, które ułatwiłyby podjęcie zatrudnienia osobom bezrobotnym .....	25
<b>Wykres 10.</b> Aktywność respondentów w kształceniu pozaszkolnym .....	25
<b>Wykres 11.</b> Kontynuacja nauki przez respondentów w systemie niestacjonarnym [studia I lub II stopnia, szkoła policealna lub średnia – zaocznie lub wieczorowo] .....	26
<b>Wykres 12.</b> Okres pozostawiania respondentów w rejestrach powiatowych urzędów pracy .....	26
<b>Wykres 13.</b> Przyczyny utraty pracy przez respondentów .....	27
<b>Wykres 14.</b> Powody rejestracji w powiatowym urzędzie pracy .....	27
<b>Wykres 15.</b> Formy wsparcia świadczone przez powiatowe urzędy pracy, z których skorzystali respondenci .....	28
<b>Wykres 16.</b> Główne źródła utrzymania respondentów .....	29
<b>Wykres 17.</b> Formy zatrudnienia, które respondenci biorą pod uwagę w planach związanych z podjęciem zatrudnienia .....	30
<b>Wykres 18.</b> Czynniki, którymi kierują się respondenci przy wyborze oferty pracy .....	30
<b>Wykres 19.</b> Skłonność respondentów do podjęcia zatrudnienia poza swoim miejscem zamieszkania .....	31
<b>Wykres 20.</b> Plany respondentów związane z wyjazdem za granicę w celach zarobkowych w ciągu najbliższych 12 miesięcy .....	31
<b>Wykres 21.</b> Wpływ programu Rodzina 500 Plus na sytuację demograficzną kraju zdaniem respondentów .....	32
<b>Wykres 22.</b> Korzystanie z programu Rodzina 500 Plus przez badane osoby bezrobotne .....	32
<b>Wykres 23.</b> Liczba posiadanych dzieci do 18 roku życia przez respondentów korzystających z programu Rodzina 500 Plus .....	33
<b>Wykres 24.</b> Dla kogo przeznaczają Pan/i środki otrzymane z programu Rodzina 500 Plus? .....	33
<b>Wykres 25.</b> Na co przeznaczają Pan/i środki otrzymywane z programu Rodzina 500 Plus? .....	34
<b>Wykres 26.</b> Czy odczuwa Pan/i poprawę swojej sytuacji materialnej dzięki środkom otrzymywanym z programu Rodzina 500 Plus? .....	34

#### **Spis tabel:**

<b>Tabela 1.</b> Liczba respondentów biorących udział w badaniu w podziale na powiaty województwa zachodniopomorskiego.....	19
--	----

### **Rozdział III. Postawy edukacyjne i zawodowe uczniów oraz studentów zachodniopomorskich szkół zawodowych oraz uczelni kształcących na kierunkach inżynierskich**

#### **Spis wykresów:**

<b>Wykres 1.</b> Udział studentów kierunków inżynierskich w populacji studiujących na poziomie I-go stopnia (stan na 30 listopada 2016 roku) .....	39
<b>Wykres 2.</b> Plany uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych dotyczące pracy w zawodzie .....	41
<b>Wykres 3.</b> Plany zachodniopomorskich studentów reprezentujących kierunki inżynierskie związane z pracą w zawodzie.....	42
<b>Wykres 4.</b> Postawy zachodniopomorskich studentów reprezentujących kierunki inżynierskie wobec własnych wyborów edukacyjnych i zawodowych .....	42
<b>Wykres 5.</b> Postawy uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych dotyczące prowadzenia własnej firmy i pracy najemnej.....	45
<b>Wykres 6.</b> Postawy zachodniopomorskich studentów reprezentujących kierunki inżynierskie dotyczące prowadzenia własnej firmy i pracy najemnej.....	46
<b>Wykres 7.</b> Deklarowane przez uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych postawy wobec prowadzenia w przyszłości własnej firmy .....	46
<b>Wykres 8.</b> Postawy zachodniopomorskich studentów kierunków inżynierskich dotyczące założenia własnej firmy .....	47
<b>Wykres 9.</b> Wskazywane przez badanych studentów powody nieplanowania założenia firmy w ciągu najbliższych 5 lat, po ukończeniu studiów na kierunku inżynierskim.....	47

<b>Wykres 10.</b> Dokonana przez uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych ocena kosztów związanych z zagraniczną migracją zarobkową.....	49
<b>Wykres 11.</b> Dokonana przez reprezentujących zachodniopomorskie uczelnie studentów kierunków inżynierskich ocena kosztów związanych z zagraniczną migracją zarobkową .....	49
<b>Wykres 12.</b> Dokonana przez reprezentujących zachodniopomorskie uczelnie studentów kierunków inżynierskich ocena kosztów związanych z zagraniczną migracją zarobkową (z uwzględnieniem trybu studiów) .....	50
<b>Wykres 13.</b> Wyobrażenia studentów kierunków inżynierskich reprezentujących zachodniopomorskie uczelnie dotyczące wysokości płacy dla absolwentów .....	51
<b>Wykres 14.</b> Wyobrażenia uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych dotyczące wysokości płacy dla absolwentów .....	51
<b>Wykres 15.</b> Kryteria wyboru kierunku studiów deklarowane przez zachodniopomorskich studentów kierunków inżynierskich .....	52
<b>Wykres 16.</b> Kryteria wyboru kierunku kształcenia (zawodu) deklarowane przez uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych .....	53

#### **Spis tabel:**

<b>Tabela 1.</b> Wartości współczynnika skolaryzacji brutto i netto dla zasadniczych szkół zawodowych oraz szkół zawodowych (bez ZSZ) i ogólnozawodowych w roku 2015 .....	38
<b>Tabela 2.</b> Stopa bezrobocia BAEL (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności) w latach 2015-2016 z uwzględnieniem wykształcenia.....	39
<b>Tabela 3.</b> Wybrane wyniki egzaminów zawodowych dla sesji egzaminacyjnej maj – lipiec 2016 - „nowy” egzamin zawodowy .....	40
<b>Tabela 4.</b> Dokonane przez uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych oceny własnych decyzji zawodowych i edukacyjnych w kontekście planów związanych z pracą w wyuczonym zawodzie .....	43
<b>Tabela 5.</b> Dokonane przez studentów kierunków inżynierskich na zachodniopomorskich uczelniach własnych decyzji zawodowych i edukacyjnych w kontekście planów związanych z pracą w wyuczonym zawodzie.....	44
<b>Tabela 6.</b> Postawy migracyjne uczniów zachodniopomorskich szkół zawodowych z uwzględnieniem kontekstu przestrzennego.(Czy byłby/byłaby Pan/i skłonny/a do podjęcia pracy poza swoim miejscem zamieszkania?) .....	48

#### **Rozdział IV. Fundusz Pracy**

##### **Spis wykresów:**

<b>Wykres 1.</b> Procentowy udział wybranych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w stosunku do ogółu badanych form aktywizacji w 2016 r.....	69
---	----

##### **Spis tabel:**

<b>Tabela 1.</b> Podział środków Funduszu Pracy w 2016 r. (dane w tys. zł).....	59
<b>Tabela 2.</b> Podział środków Funduszu Pracy w 2017 r. (dane w tys. zł).....	61
<b>Tabela 3.</b> Struktura osób objętych szkoleniami zorganizowanymi przez powiatowe urzędy pracy województwa zachodniopomorskiego w 2016 r.....	66
<b>Tabela 4.</b> Struktura osób objętych szkoleniami zorganizowanymi przez powiatowe urzędy pracy województwa zachodniopomorskiego w pierwszym półroczu 2017 r.....	67
<b>Tabela 5.</b> Efektywność kosztowa wybranych aktywnych form realizowanych w województwie zachodniopomorskim w roku 2016.....	70
<b>Tabela 6.</b> Efektywność zatrudnieniowa wybranych aktywnych form w roku 2016.....	71
<b>Tabela 7.</b> Podział środków KFS dla samorządów powiatowych woj. zachodniopomorskiego w roku 2016 (dane w tys. zł) .....	73



<b>Tabela 8.</b> Przyznane środki rezerwy KFS dla samorządów powiatowych województwa zachodniopomorskiego na koniec 2016 r. (dane w tys. zł) .....	74
<b>Tabela 9.</b> Podział środków KFS dla samorządów powiatowych województwa zachodniopomorskiego w roku 2017 (dane w tys. zł) .....	75
<b>Tabela 10.</b> Przyznane środki rezerwy KFS dla samorządów powiatowych województwa zachodniopomorskiego, stan na 31.08.2017 r. (dane w tys. zł) .....	76

## **Rozdział V. Budowanie jakości poradnictwa zawodowego poprzez szkolenia doradców zawodowych**

### **Spis rysunków:**

<b>Rys. 1.</b> Liczba doradców zawodowych przeszkolonych w 2016 r. ....	83
<b>Rys. 2.</b> Liczba doradców zawodowych przeszkolonych w 2017 r. ....	84

## **Rozdział VI. Pośrednictwo pracy świadczone przez agencje zatrudnienia**

### **Spis wykresów:**

<b>Wykres 1.</b> Liczba agencji zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim według świadczonych usług w roku 2016 .....	89
--	----

### **Spis tabel:**

<b>Tabela 1.</b> Liczba czynnych agencji zatrudnienia w poszczególnych latach w województwie zachodniopomorskim .....	88
---	----

### **Spis rysunków:**

<b>Rys. 1.</b> Działalność Agencji Zatrudnienia w roku 2016. ....	88
---	----

## **Rozdział VII. Technologia informacyjno - komunikacyjna jako nowoczesny doradca zawodowy**

### **Spis rysunków:**

<b>Rys. 1.</b> Szablony dokumentów rekrutacyjnych dostępne w programie Microsoft Word 2010 .....	96
<b>Rys. 2.</b> Wzory CV dostępne w serwisie pracuj.pl .....	97
<b>Rys. 3.</b> Informacja o European Online Job Day (Europejski dzień pracy online) .....	98
<b>Rys. 4.</b> Aplikacja InfoPraca .....	99
<b>Rys. 5.</b> Aplikacja pracuj.pl .....	99
<b>Rys. 6.</b> Aplikacja Job Square .....	99
<b>Rys. 7.</b> Wybór terminu rezerwacji wizyty w Powiatowym Urzędzie Pracy .....	100

## **Rozdział VIII. Odkrywanie siebie jako droga do samoświadomości**

### **Spis tabel:**

<b>Tabela 1.</b> Opisy talentów wg Gallupa .....	103
--	-----

**Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie**

ul. A. Mickiewicza 41  
70 – 383 Szczecin  
[www.wup.pl](http://www.wup.pl)  
[sekretariat@wup.pl](mailto: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](mailto:filia@wup.pl)  
tel.: (94) 34 45 033  
fax.: (94) 34 45 030

Egzemplarz bezpłatny

ISBN: 978-83-61985-23-5