



# REKOMENDACJE DLA INSTYTUCJI RYNKU PRACY



**DOTYCZĄCE WSPIERANIA OSÓB MŁODYCH  
ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ  
SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE  
ŁÓDZKIM**



**REKOMENDACJE  
DLA INSTYTUCJI RYNKU PRACY**

**DOTYCZĄCE WSPIERANIA OSÓB MŁODYCH  
ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ  
SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE  
ŁÓDZKIM**

Łódź, grudzień 2016



© Copyright 2016 by Stowarzyszenie Instytut Nowych Technologii w Łodzi  
Egzemplarz bezpłatny (publikacja bezpłatna)

Wyrażone w niniejszej publikacji opinie są poglądami jej Autorów

Opracowanie:

*Partnerstwo na rzecz Gwarancji dla młodzieży województwa łódzkiego*

Publikacja powstała w ramach projektu *Partnerstwo na rzecz Gwarancji dla młodzieży w województwie łódzkim*, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

Oś priorytetowa: II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji

Działanie: 2.4. Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy

Realizator projektu:

Stowarzyszenie Instytut Nowych Technologii  
ul. Sienkiewicza 55  
90-009 Łódź  
int@newtechlodz.com  
partnerstwo@newtechlodz.com



## Spis treści

Spis treści .....	7
Wprowadzenie .....	9
1. Rynek Pracy w województwie łódzkim.....	11
1.1. Demografia w województwie łódzkim .....	11
1.2. Ogólna sytuacja na rynku pracy w województwie łódzkim.....	12
1.3. Struktura bezrobocia .....	13
1.4 Aktywna polityka rynku pracy w województwie łódzkim .....	31
1.5 Popyt na pracę w województwie łódzkim.....	36
2. Proces tworzenia rekomendacji.....	45
2.1. Przebieg prac .....	45
2.2. Podsumowanie spotkań konsultacyjnych.....	47
3. Rekomendacje .....	51
3.1. Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego.....	51
REKOMENDACJA I.1.....	51
Współpraca - partnerstwa - skuteczność! .....	51
REKOMENDACJA I.2.....	58
Dywersyfikacja kanałów komunikacji.....	58
REKOMENDACJA I.3.....	64
Dostosowanie form przekazu do grupy docelowej.....	64
3.2. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER68	
REKOMENDACJA II.1 .....	68
Elastyczność wsparcia.....	68
REKOMENDACJA II.2 .....	70

Zindywidualizowane wsparcie NEET w ramach projektów EFS	70
REKOMENDACJA II.3 .....	73
Wspieranie mobilności osób młodych .....	73
Rekomendacje dotyczące kryteriów konkursowych w ramach Osi I PO WER.....	76
3.3. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I POWER.....	77
REKOMENDACJA III.1 .....	77
Obowiązek zatrudnienia po okresie odbywania stażu .....	77
REKOMENDACJA III.2 .....	79
Szkolenia dopasowane do potrzeb NEET oraz pracodawców.....	79
3.4. Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości.....	83
REKOMENDACJA IV.1 .....	83
Zapewnienie trwałości funkcjonowania Partnerstwa .....	83
REKOMENDACJA IV.2 .....	85
Wykorzystanie potencjału monitoringowego Partnerstwa .....	85



## Wprowadzenie

*Jak zwiększyć trafność oferty aktywizacyjnej kierowanej do osób młodych, będących*

*w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie łódzkim? Na to pytanie w ciągu ostatnich kilku miesięcy starali znaleźć się odpowiedź Członkowie Partnerstwa na rzecz Gwarancji dla młodzieży w województwie łódzkim, utworzonego w*

*maju*

*2016*

*roku.*

Partnerstwo współtworzone przez:

- Stowarzyszenie Instytut Nowych Technologii – Lider Partnerstwa,
- Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego,
- Business Centre Club – Loża Łódzka,
- Fundacja Centrum Wspierania Przedsiębiorczości w Poddębicach,
- Stowarzyszenie Kre-Aktywni,
- SIGNA Sp. z o.o.,
- Stowarzyszenie Profilaktyczno-Wychowawcze "FENIX.

powołane zostało w ramach projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach działania 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Wspierani przez ekspertów Partnerzy podjęli pracę nad wypracowaniem zestawu rekomendacji dla instytucji rynku pracy, w których zakres merytoryczny, zgodnie z wymogami Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, wchodzi między innymi:

- sposoby docierania do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, w tym najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego,
- wspieranie osób młodych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osii I POWER,
- wspieranie osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osii I POWER.

Mamy nadzieję, iż niniejsza publikacja, stanowiąca efekt podjętych działań, okaże się dla Państwa nie tylko źródłem interesujących i przydatnych w sferze zawodowej inspiracji, ale również będzie okazją do zainicjowania głębszej dyskusji na temat możliwości polepszenia oferty aktywizacyjnej, kierowanej do osób młodych.

# 1. Rynek Pracy w województwie łódzkim

Niniejsza analiza stanowi część szerszego zestawu opracowań dotyczących sytuacji osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku, które przygotowane zostały przez zespół ekspercki w ramach pierwszego etapu wypracowywania rekomendacji<sup>1</sup>.

## 1.1. Demografia w województwie łódzkim

Sytuacja na rynku pracy jest związana z ogólną sytuacją demograficzną omawianego regionu. Nie sposób więc omawiać kwestie bezrobocia i popytu na pracę bez zapoznania się z podstawowymi informacjami na temat struktury demograficznej na omawianym terenie.

W województwie łódzkim na koniec 2015 roku mieszkały 2 493 603 osoby, w tym 1 305 485 kobiet. 63,1% ludności województwa zamieszkiwało na terenie miast (1 572 862 osoby), pozostałe 36,9% to mieszkańcy wsi (920 741 osób). Liczba ludności

w województwie zmniejszyła się w porównaniu z końcem roku 2014 o 10,5 tys. osób.

W ciągu ostatnich pięciu lat liczba osób zamieszkałych w województwie łódzkim zmniejszyła się o 48,8 tys. osób. Największy spadek liczby ludności odnotowany został w Łodzi (0,7% w porównaniu z rokiem 2014 oraz 1,4% w porównaniu z rokiem 2013). W całym województwie łódzkim tylko dwa powiaty odnotowały nieduże wzrosty liczby ludności. Były to powiat zgierski i łódzki wschodni.

Wśród mieszkańców województwa łódzkiego w końcu 2015 roku 1 530 471 osób klasyfikowało się do kategorii osób w wieku produkcyjnym (18-64 lata). W grupie tej znajdowało się 721 533 kobiet oraz 808 938 mężczyzn. Należy pamiętać, że okres wieku produkcyjnego u mężczyzn jest o 5 lat dłuższy niż u kobiet. Według danych statystycznych liczba mieszkańców województwa łódzkiego w wieku produkcyjnym spadła w porównaniu z latami poprzednimi o 1,3% w stosunku do 2014 roku oraz o 2,4% w stosunku do 2013 roku. Zmniejszył się również odsetek osób w wieku produkcyjnym w ogólnej populacji województwa. Jednocześnie systematycznie wzrasta udział osób

---

<sup>1</sup> Dokument "Wsparcie osób młodych na rynku pracy w województwie łódzkim - zbiór opracowań" stanowi Suplement nr 1 do niniejszego zestawu rekomendacji i jest dostępny do pobrania w wersji elektronicznej pod adresem: <http://newtechlodz.com/index.php?ids=112&id=847>.

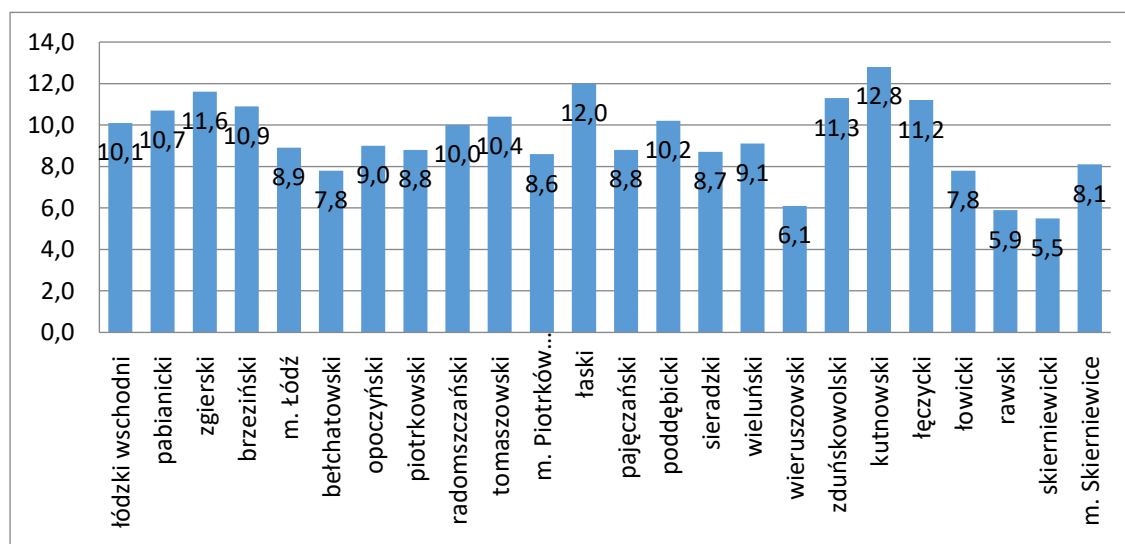
starszych (powyżej 60 roku życia) oraz spada odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym wśród mieszkańców omawianego regionu.

## 1.2. Ogólna sytuacja na rynku pracy w województwie łódzkim

Obserwując sytuację na rynku pracy w województwie łódzkim można dostrzec pozytywną tendencję. Od 2014 roku stopa bezrobocia, czyli udział bezrobotnych w populacji osób w wieku produkcyjnym systematycznie spada. W lipcu 2016 roku wynosiła 9,1%<sup>2</sup>, to jest o 1,2 punktu procentowego mniej niż na koniec 2015 roku. Stopa bezrobocia w 2014 roku wynosiła 11,8%, natomiast w 2013 – aż 14,1%<sup>3</sup>. Tendencja ta odzwierciedla sytuację na rynku pracy w całej Polsce, jednak bezrobocie w województwie łódzkim jest wyższe niż w kraju o 0,5%<sup>4</sup>.

Spadek bezrobocia widoczny był we wszystkich powiatach województwa łódzkiego, największy w powiatach: opoczyńskim, łaskim i radomszczańskim. Analiza danych dotyczących poziomu stopy bezrobocia pokazuje również zmniejszenie się dysproporcji pomiędzy poszczególnymi powiatami. Obecnie najniższe bezrobocie jest w powiecie Skierniewickim i wynosi 5,5%, a najwyższe w powiecie kutnowskim 12,8% (czerwiec 2016 r.).

Wykres 1.1: Stopa bezrobocia w czerwcu 2016r. W poszczególnych powiatach województwa łódzkiego.



Źródło: GUS, sierpień 2016

<sup>2</sup> Wskaźniki rynku pracy – województwo łódzkie, [http://www.rynekpracy.pl/wskazniki\\_woj.php?w=1&lodzkie](http://www.rynekpracy.pl/wskazniki_woj.php?w=1&lodzkie), dostęp 08.08.2016

<sup>3</sup> GUS, Statystyczne Vademecum samorządowca 2015 r.

[http://lodz.stat.gov.pl/vademecum/vademecum\\_lodzkie/portret\\_województwa/województwo\\_lodzkie.pdf](http://lodz.stat.gov.pl/vademecum/vademecum_lodzkie/portret_województwa/województwo_lodzkie.pdf)

<sup>4</sup> Wskaźniki rynku pracy ..., dz. cyt.

Stopa zatrudnienia w województwie łódzkim w drugim kwartale 2016 roku wyniosła 52,6%. Jest ona nieznacznie wyższa, niż ten sam wskaźnik dla całej Polski (52,1%)<sup>5</sup>. Liczba mieszkańców województwa łódzkiego zatrudnionych w stosunku do ludności województwa ogółem wzrasta. W czerwcu 2016r w sektorze przedsiębiorstw w województwie łódzkim zatrudnionych było średnio 329,1 tys. osób, to jest o 3,6% więcej niż rok wcześniej. Największy wzrost zatrudnienia nastąpił w zawodach związanych z informacją i komunikacją oraz z administrowaniem i działalnością wspierającą. Były jednak również sekcje, w których poziom zatrudnienia obniżył się. Były to: zakwaterowanie i gastronomia, budownictwo, obsługa rynku nieruchomości oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna<sup>6</sup>.

W roku 2015 do urzędów pracy zgłosiło się 152 600 osób w celu zarejestrowania się. Rok wcześniej liczba ta była o 1,6% większa, a w 2013 roku aż o 11, 9% większa. W 2015 roku również mniej osób opuszczało rejestry urzędów pracy. W 2015 roku wyrejestrowanych zostało 169 247 osób, w 2014r. – 180 614 osób, a w 2013 – 172 626 osób. Ponad połowa osób wyrejestrowanych z rejestru bezrobotnych rozpoczęła pracę. 15,4% ogółu zostało pozbawionych statusu osoby bezrobotnej z powodu niepotwierdzenia gotowości podjęcia pracy. 17 319 osób (10,2% ogółu) skorzystało z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu- staży lub szkoleń<sup>7</sup>.

### **1.3. Struktura bezrobocia**

W ramach analizy rynku pracy w województwie łódzkim Partnerstwo korzystało z dostępnych raportów i opracowań dotyczących województwa łódzkiego: statystyk publicznych dotyczących bezrobocia rejestrowanego prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy oraz statystyki GUS dotyczących bezrobocia wg BAEL oraz bierności zawodowej.

Analizując rynek pracy w województwie łódzkim zwrócono szczególną uwagę na grupy, które z różnych przyczyn znajdują się w szczególnej sytuacji, tj. osoby niepełnosprawne, starsze, bez kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego, osoby długotrwale bezrobotne oraz osoby młode.

---

<sup>5</sup> *Tamże*

<sup>6</sup> Komunikat o sytuacji społeczno- gospodarczej w województwa łódzkiego w czerwcu 2016 roku, Urząd Statystyczny w Łodzi.

<sup>7</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Rynek pracy w województwie łódzkim w 2015 roku, Łódź, marzec 2016, str.18

### **Bezrobocie kobiet w województwie łódzkim.**

Sytuacja kobiet na rynku pracy wynika z popytu na określone kompetencje

i kwalifikacje, a także z przypisywanej od pokoleń roli kobiety w społeczeństwie. Pomimo różnych inicjatyw na rzecz równouprawnienia płci na rynku pracy, nadal ocena przydatności danej osoby do pracy oraz wysokość wynagrodzenia często zależna jest od płci. Na rynku pracy kobiety mają przewagę nad mężczyznami pod względem wykształcenia, a mimo to przeciętne wynagrodzenie kobiet jest o 13,6% niższe niż przeciętne wynagrodzenie mężczyzn. Kobiety często w pierwszych latach pracy zawodowej czasowo wycofują się z rynku pracy na rzecz pełnienia roli matki. Przerwa ta zazwyczaj trwa od 6 miesięcy do kilku lat. Niejednokrotnie jest ona powodem problemów z powrotem do życia zawodowego. Aby zminimalizować trudności związane z wejściem lub powrotem kobiet na rynek pracy podejmowane są różne inicjatywy zmierzające do wzmocnienia w tej grupie pewności siebie, zwiększenia kompetencji związanych z poszukiwaniem pracy oraz aktualizacji kwalifikacji zawodowych. Statystyki pokazują, że kobiety stanowiły większość beneficjentów projektów realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Także w projektach w ramach programu operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój dominują kobiety.

W rejestrach urzędów pracy kobiety stanowiły niespełna 50% bezrobotnych. W 2015 roku zarejestrowanych było 54 504 kobiet. W porównaniu z latami poprzednimi liczba ta uległa zmniejszeniu, ale udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wzrósł.

Tabela 1: **Struktura bezrobocia ze względu na płeć.**

		<b>kobiety</b>	<b>mężczyźni</b>
<b>2015</b>	Liczba bezrobotnych	54 504	55 006
	Odsetek w ogólnym bezrobociu	49,8%	50,2%
<b>2014</b>	Liczba bezrobotnych	62 014	54 143
	Odsetek w ogólnym bezrobociu	49,2%	50,8%
<b>2013</b>	Liczba bezrobotnych	73 963	77 663
	Odsetek w ogólnym bezrobociu	48,8%	51,2%

Źródło: Rynek pracy w województwie łódzkim w 2015 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, marzec 2016

Mimo, że kobiety stanowią nieco mniejszy odsetek bezrobotnych niż mężczyźni, ich udział w bezrobociu długotrwałym jest znacznie wyższy. W końcu grudnia 2015 roku kobiety długotrwale bezrobotne stanowiły 52,7% osób w tej grupie.

Kobiety przeważają w grupie osób bezrobotnych bez stażu pracy (55,9%) oraz w grupie bezrobotnych ze stażem pracy poniżej 12 miesięcy. Jednak rozkład długości stażu pracy w grupie bezrobotnych kobiet jest zbliżony do sytuacji ogółu bezrobotnych. Bezrobotne kobiety bez stażu pracy stanowią 13,8% wszystkich bezrobotnych kobiet. Kobiety ze stażem do 1 roku stanowią 17,9% swojej grupy. Więcej wśród bezrobotnych kobiet jest osób ze stażem od 1 roku do 5 lat – 21,7%. Udział kobiet ze stażem pracy od 5 do 10 lat w bezrobociu kobiet wynosi 15,5%, natomiast ten sam wskaźnik dla kobiet ze stażem pracy od 10 do 20 lat to 16%. Wśród bezrobotnych kobiet mniej jest osób z doświadczeniem od 20 do 30 lat – 10,6%, a powyżej 30 lat stażu pracy ma jedynie 3,1% kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy.

Wśród bezrobotnych kobiet najliczniejszą grupę stanowią panie w wieku 25-34 lata (29,4%), 35-44 lata (23,3%) oraz 45-54 lata (18,9%). Analiza danych statystycznych pokazuje, że w każdej kolejnej grupie wiekowej kobiet zwiększa się odsetek osób długotrwale bezrobotnych. W najmłodszej grupie- od 18 do 24 roku życia odsetek kobiet długotrwale bezrobotnych wynosi 24,2%, a wśród najstarszych pań zarejestrowanych w urzędzie pracy (60+) odsetek ten wynosi 62,9%.

Analogicznie jak w sytuacji ogólnej liczby bezrobotnych, również wśród kobiet największą grupę stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym – 27,4% wśród bezrobotnych kobiet. Wykształcenie policealne i średnie zawodowe posiada 22,9% zarejestrowanych pań. Zasadnicze szkoły zawodowe ukończyło 19,6% bezrobotnych kobiet, a dyplomem szkoły wyższej legitymuje się 15,6% osób w omawianej grupie. Najmniej bezrobotnych kobiet posiada wykształcenie średnie ogólne. Od roku 2013 widoczny jest wzrost odsetka kobiet w grupie bezrobotnych z wykształceniem wyższym, oraz średnim ogólnym. Posiadanie wykształcenia ogólnego stanowi zagrożenie pozostaniem w rejestrach bezrobotnych na dłuższy okres, ponieważ osoby te nie mają wyuczonego zawodu<sup>8</sup>.

### ***Osoby niepełnosprawne wśród bezrobotnych w województwie łódzkim.***

Wśród osób zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie łódzkim w końcu 2015 roku było 8739 niepełnosprawnych. Stanowili oni 8%

---

<sup>8</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek ...*, dz.cyt., str.28-39

wszystkich bezrobotnych. W ostatnich latach liczba osób niepełnosprawnych w rejestrach urzędów pracy spada, ale nie w takim tempie, jak ogólna liczba bezrobotnych. W związku z tym udział niepełnosprawnych wśród wszystkich bezrobotnych rośnie: 7,3% w 2013r., 7,9% w 2014r., 8,0% w 2015r.

Trend ten można tłumaczyć mniejszą elastycznością osób niepełnosprawnych w stosunku do zmieniającego się rynku pracy, ale także barierami ze strony pracodawców. Programy aktywizacyjne dla osób bezrobotnych często skierowane są również do osób niepełnosprawnych, zapewniając im udział w szkoleniach, kursach, czy stażach na równych prawach z pozostałymi uczestnikami. Realizowane są również projekty skierowane wyłącznie do osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Przykładem takiego projektu jest *Aktywizacja zawodowa niepełnosprawnych osób młodych z województwa łódzkiego*. Skierowany on jest do osób niepełnosprawnych w przedziale wiekowym 18-29 lat. Obejmuje kursy zawodowe, płatne staże zawodowe u pracodawcy, doradztwo zawodowe oraz pomoc w znalezieniu pracy po zakończeniu projektu. Projekt finansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój<sup>9</sup>.

### ***Długotrwale bezrobocie w województwie łódzkim***

Osoba długotrwale bezrobotna, to taka, która w okresie dwóch ostatnich lat pozostawała w rejestrze bezrobotnych łącznie przez co najmniej 12 miesięcy.<sup>10</sup> Osoby długotrwale bezrobotne mają duży problem z powrotem lub z wejściem na rynek pracy, ponieważ zazwyczaj posiadają za niskie kwalifikacje, ale są to również absolwenci szkół średnich i wyższych, którzy nie posiadają żadnego doświadczenia zawodowego. Dodatkowo długi czas pozostawania bez pracy obniży ich wiarę we własne umiejętności. Aktywne polityki rynku pracy w dużej mierze skupiają się właśnie na pomocy tym osobom. W ramach projektów realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia oraz inne instytucje rynku pracy osoby długotrwale bezrobotne mogą korzystać z doradztwa zawodowego i psychologicznego, podnosić swoje kwalifikacje, zdobywać doświadczenie zawodowe na stażach i praktykach.

Osoby długotrwale bezrobotne stanowią najliczniejszą grupę wśród osób zarejestrowanych w urzędach pracy. Wśród bezrobotnych w województwie

---

<sup>9</sup> <http://www.niepelnosprawni.umed.pl/aktywizacja-zawodowa-niepelnosprawnych-osob-mlodych-z-woj-loodzkiego/>

<sup>10</sup> K. Piojda, *Bezrobocie długotrwale, czyli jakie*, <http://www.regiopraca.pl/portale/rynek-pracy/urzedy-pracy/bezrobocie-dlugotrwale-czyli-jakie>, dostęp 09.08.2016r.



łódzkim, grupa długotrwale bezrobotnych stanowi 58% (63 467 osób). Odsetek osób długotrwale bezrobotnych w ogólnym bezrobociu wynosi 56,3%.

Liczba osób długotrwale bezrobotnych w województwie łódzkim maleje. W 2013 roku grupę tę stanowiły 84 443 osoby, a w 2014 roku 75 150 osób. Kobiety stanowią 51% wśród długotrwale bezrobotnych.

W omawianej grupie 37% osób posiada co najwyżej wykształcenie gimnazjalne. Co czwarta osoba długotrwale bezrobotna posiada wykształcenie zawodowe. Wykształcenie policealne i średnie zawodowe posiada 18,4% długotrwale bezrobotnych, średnie ogólne 9,9%, a wyższe 8,9%.

Większość długotrwale bezrobotnych posiada krótki staż pracy: do 1 roku - 19%, od 1 roku do 5 lat - 21%.

W 2015 roku z rejestry powiatowych urzędów pracy w województwie łódzkim opuściło 69 438 osób długotrwale bezrobotnych, z czego jedynie 44% podjęło zatrudnienie<sup>11</sup>.

#### ***Okres pozostawania w rejestrze bezrobotnych***

42% spośród wszystkich bezrobotnych w województwie łódzkim stanowią osoby pozostające w rejestrze bezrobotnych powyżej 12 miesięcy od dnia zarejestrowania. Jest to o 2,4% mniej niż w roku poprzednim.

W statystykach obok osób długotrwale bezrobotnych wymienia się osoby bezrobotne od 6 do 12 miesięcy, oraz osoby pozostające bez pracy krócej niż pół roku. Również w tych grupach odnotowano zmniejszenie liczby bezrobotnych w stosunku do 2014 r., co jednak nie jest jednoznaczne ze zmniejszeniem się odsetka tych osób w ogólnej puli bezrobotnych, Udział w ogólnym bezrobociu osób klasyfikujących się do omawianej grupy zwiększył się.

Najmniej liczną grupę pod względem okresu pozostawania w rejestrze bezrobotnych stanowiły osoby zarejestrowane od 6 do 12 miesięcy. Na koniec 2015 osoby te stanowiły 16,8% (18 400 osób), rok wcześniej 16,2% (20 394 osób), a w 2013 roku 19,6% (29 736 osób).

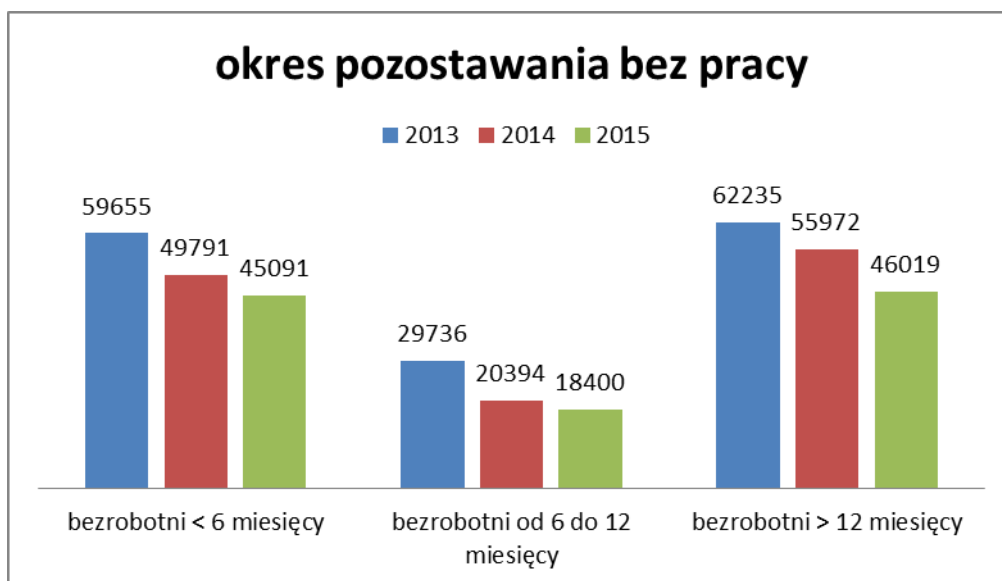
Na koniec 2015 roku wśród zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie łódzkim, osoby pozostające w rejestrze bezrobotnych krócej niż 6 miesięcy stanowiły 41,2% (45 091 osób). Rok wcześniej odsetek tej grupy w ogóle bezrobotnych stanowił 39,5% (49 791 osób). W 2013 roku bezrobotni z krótkim stażem stanowili 39,3% (59 655 osób)<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek ...*, dz.cyt., str.48-52

<sup>12</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek ...*, str. 19

Wykres 1.2: **Struktura bezrobocia. Okres pozostawania w rejestrze bezrobotnych.**



Źródło: Rynek pracy w województwie łódzkim w 2015 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, marzec 2016, str.19

### **Doświadczenie zawodowe**

Pracodawcy bardzo często oczekują od pracownika posiadania doświadczenia zawodowego, dlatego tym, którzy go nie posiadają, lub posiadają w niewielkim stopniu trudniej jest znaleźć pracę.

W województwie łódzkim najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby z doświadczeniem zawodowym krótszym niż 5 lat. Zazwyczaj są to jednocześnie osoby młode, które nie znalazły pracy ukończeniu edukacji, albo ją utraciły.

Szczegółowa struktura bezrobocia na koniec 2015 roku, w odniesieniu do stażu pracy wygląda następująco:

- Osoby ze stażem pracy poniżej 1 roku – 17,9% ogółu bezrobotnych
- Osoby ze stażem pracy od 1 do 5 lat – 21,2% ogółu bezrobotnych
- Osoby ze stażem pracy od 5 do 10 lat – 15,4% ogółu bezrobotnych
- Osoby ze stażem pracy od 10 do 20 lat – 16,4% ogółu bezrobotnych
- Osoby ze stażem pracy od 20 do 30 lat – 12,4% ogółu bezrobotnych
- Osoby ze stażem pracy powyżej 30 lat – 4,4%<sup>13</sup>.

### **Wiek osób bezrobotnych**

Staż pracy często jest skorelowany z wiekiem osób zarejestrowanych. Jak pokazują badania najmniej liczną grupę wśród bezrobotnych stanowią osoby

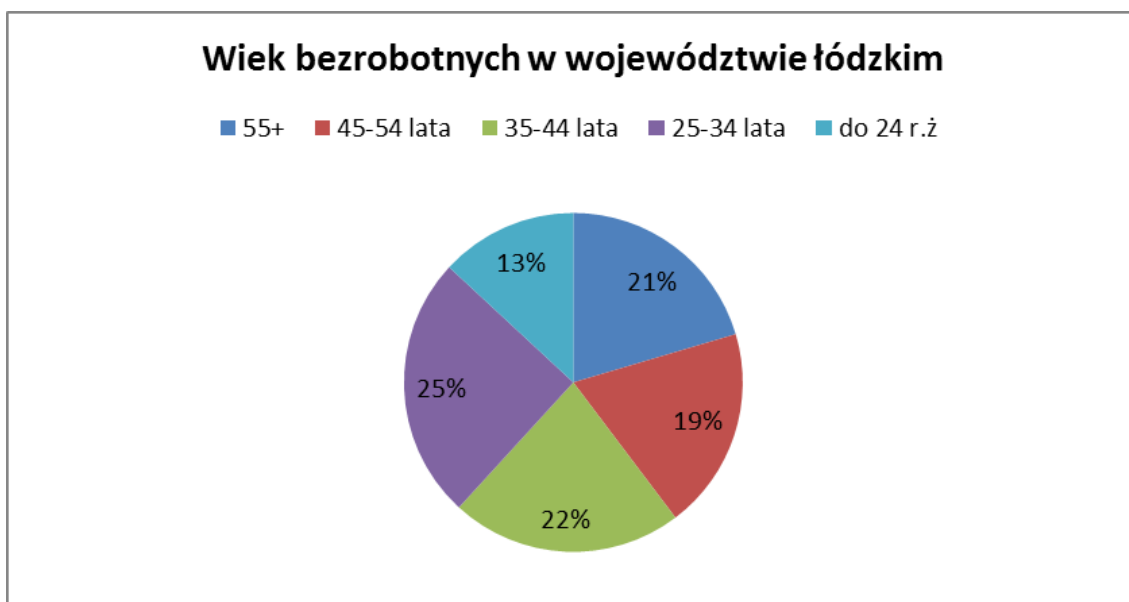
<sup>13</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek ...*, dz.cyt., str.18-19

z doświadczeniem zawodowym powyżej 30 lat. Podobnie niewielki jest odsetek najstarszych bezrobotnych - w wieku powyżej 60 lat, czyli osoby na skraju wieku produkcyjnego. Udział osób 60+ w ogólnej liczbie bezrobotnych stanowił w 2015 roku 7%.

Wraz ze starzeniem się społeczeństwa w województwie łódzkim w urzędach pracy zwiększa się odsetek osób powyżej 55 roku życia. W 2013 grupa ta stanowiła 16,5%, w 2014- 18,5% natomiast w 2015 już 20,4% wszystkich zarejestrowanych

(w tym odsetek osób w wieku 55-59 wyniósł 13,4,%) Najliczniejszymi grupami wiekowymi w strukturze bezrobotnych są osoby w wieku 25-34 lata (25,1%) oraz 35-44 lata (22,1%). Nieco mniej jest osób w przedziale 45-54 lata- 19,3%. Najmłodszy bezrobotni- osoby do 24 roku życia stanowią 13,1% ogółu<sup>14</sup>.

Wykres 1.3: **Wiek bezrobotnych w województwie łódzkim.**



Źródło: Rynek pracy w województwie łódzkim w 2015 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, marzec 2016

### **Wykształcenie osób bezrobotnych**

Elementem charakteryzującym poszczególne grupy bezrobotnych jest ich wykształcenie. Poziom wykształcenia ma wpływ na atrakcyjność danego kandydata dla pracodawcy. Jak pokazują statystyki to właśnie osoby o niskich kwalifikacjach, posiadające wykształcenie gimnazjalne i niższe stanowią najliczniejszą grupę bezrobotnych- 33% ogółu. Absolwentów zasadniczych szkół zawodowych również jest dużo- 24,3%. Osób legitymujących się

<sup>14</sup> Tamże., str. 20

świadectwem ukończenia szkół średnich zawodowych i policealnych wśród bezrobotnych w województwie łódzkim jest 19,9%. Natomiast szkoły wyższe ukończyło 11,5% zarejestrowanych w urzędzie pracy. Najmniej liczną grupą wśród bezrobotnych są osoby z wykształcenie średnim ogólnym. W porównaniu z latami 2013 i 2014 liczba osób bezrobotnych w każdej grupie wiekowej spada<sup>15</sup>.

### ***Zawody osób bezrobotnych w województwie łódzkim.***

Wśród osób bezrobotnych są przedstawiciele różnych zawodów. Najwięcej osób zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie łódzkim klasyfikuje się do grupy zawodowej „Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”. W szczególności są to robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewne. a także robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń. Przedstawiciele tych zawodów w końcu 2015 roku stanowili 24,1% zarejestrowanych.

W rejestrach urzędów pracy widnieją również „Pracownicy usług i sprzedawcy”. Stanowią oni 17, 7% ogółu bezrobotnych. Pracownicy wykonujących proste prace” to 13,3% bezrobotnych w województwie, a „osoby bez zawodu” 13,2%. W ostatniej grupie odnotowano dość duży spadek w porównaniu z rokiem poprzednim (- 6,5p.p). Udział osób klasyfikujących się do grupy zawodowej „Technicy i inny średni personel” wynosi 10,5%. „Specjaliści” stanowili 7,9% wszystkich zarejestrowanych<sup>16</sup>.

### ***Młodzi bezrobotni w województwie łódzkim.***

Do niedawna, opisując strukturę bezrobocia, jako osoby młode uważano osoby do 24 roku życia. Wyróżniano również bezrobotnych do 12 miesięcy od dnia zakończenia nauki oraz bezrobotnych absolwentów szkół wyższych do 27 roku życia. Obecnie wprowadzono do analiz kategorię bezrobotnych do 30 roku życia i właśnie tę grupę określa się mianem osób młodych.

W 2015 roku osoby w wieku 18-24 lata stanowiły 13,1% bezrobotnych. Zarejestrowanych w tym przedziale wiekowym było 14 292 osoby. Było to o 3 792 osoby mniej niż na koniec 2014 roku oraz o 10 234 osób mniej niż w 2013 roku. Spadek ten koreluje z zmniejszeniem się udziału osób w wieku 18-24 lata w ogólnej liczbie mieszkańców województwa łódzkiego.

---

<sup>15</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek ...*, str. 21

<sup>16</sup> *Tamże*, str. 26

Spadek liczby bezrobotnych poniżej 24 roku życia w ostatnich latach był większy niż spadek liczby ogółu bezrobotnych w województwie łódzkim.

Udział osób w wieku 18-24 lata w ogólnym bezrobociu w województwie łódzkim jest niższy niż udział tej grupy wiekowej w bezrobociu całego kraju. W porównaniu z pozostałymi województwami, łódzkie jest jednym z regionów o najniższym odsetku osób w wieku 18-24 lata w strukturze bezrobocia. Mniejsza grupa najmłodszych bezrobotnych jest jedynie w województwach śląskim i dolnośląskim. Identyczny wynik, jak w województwie łódzkim osiągnęło województwo Zachodniopomorskie.

Struktura omawianej grupy bezrobotnych pod względem wykształcenia nieco odbiega od sytuacji w ogólnej puli osób bezrobotnych.

Nie jest zaskoczeniem fakt, że wśród bezrobotnych do 24 roku życia najmniej jest osób z wykształceniem wyższym (7,3%). Studenci studiów licencjackich kończą ten etap nauki mając 21-22 lata, natomiast studenci studiów magisterskich zdobywają tytuł magistra w wieku 24-25 lat lub więcej. Absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w ogólnej liczbie bezrobotnych do 24 roku życia było 18,7%. Nieco więcej zarejestrowanych miało ukończone szkoły średnie ogólne- 22,4%. Osoby legitymujące się wykształceniem zawodowym- średnim lub policealnym stanowiły 25, 1%. Najwięcej osób spośród bezrobotnych w wieku 18-24 lata, analogicznie jak wśród wszystkich bezrobotnych w województwie łódzkim, było z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym.

Dość duża grupa bezrobotnych wieku 18-24 deklaruje brak jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego – 45,1%. Warto zwrócić uwagę na ponad czteropunktowy spadek tego wskaźnika w porównaniu z rokiem 2014, kiedy to w rejestrach bezrobotnych, wśród osób do 24 roku życia 49,5% stanowiły osoby bez stażu pracy. 32,6% osób spośród najmłodszych bezrobotnych, przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy pracowało przez co najmniej 1 rok.

Większość bezrobotnych do 24 roku życia znajduje zatrudnienie lub podejmuje dalsze kształcenie w przeciągu roku od zarejestrowania w urzędzie pracy. Na koniec 2015 roku wśród bezrobotnych w wieku 18-24 lata 80,3% stanowiły osoby widniejące w rejestrze bezrobotnych do 12 miesięcy. W latach poprzednich wskaźniki te wyglądały następująco: 2014- 74,5%, 2013- 75,1%, 2012- 77,2%.

Osoby do 30 roku życia również wymienia się w szeregu z innymi grupami w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W 2015 roku co 4 bezrobotny w województwie łódzkim nie ukończył 30 lat. Liczba osób klasyfikujących się

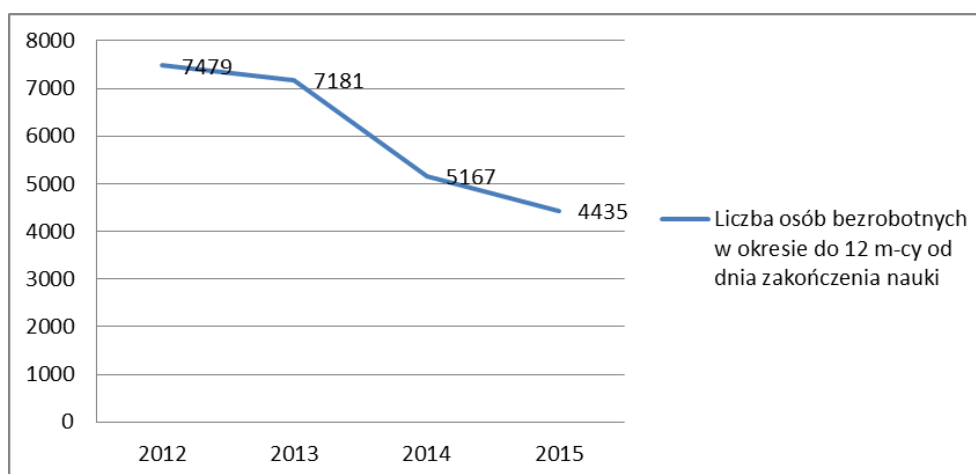
do tej grupy wynosi 27 921. Odsetek kobiet w tej grupie wynosi 56,2%. Dotychczasowy staż pracy niemal wszystkich osób do 30 roku życia zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie łódzkim wynosi do 5 lat. Dłuższe doświadczenie zawodowe posiada jedynie 4,4% osób w tej grupie. Udział osób bez żadnego stażu pracy wśród bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 lat wynosi 33,3%, niewiele mniej jest osób ze stażem do 1 roku (33,0%). Doświadczeniem od 1 roku do 5 lat charakteryzuje się 29,3% osób z tej grupy wiekowej.

Najwięcej osób, spośród bezrobotnych do 30 r.ż. posiada wykształcenie co najwyżej gimnazjalne (25,9%). Szkoły policealne i średnie zawodowe ukończyło 22% bezrobotnych w tej grupie. Nieco mniej- 20,6% zarejestrowanych w wieku 18-29 lat legitymuje się świadectwem ukończenia szkoły średniej ogólnokształcącej. Dyplom szkoły wyższej posiadało 16,4%, osób, a najmniej liczną grupę w omawianym przedziale wiekowym stanowili absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (15,1%)

Większość bezrobotnych do 30 roku życia opuszcza szeregi bezrobotnych w przeciągu 1 roku od dnia zarejestrowania. Jedynie co czwarty korzysta ze wsparcia urzędu pracy przez dłużej niż rok.

Omawiając strukturę bezrobocia wśród osób młodych należy się również odnieść do okresu, w jakim znajdują się, licząc od dnia zakończenia nauki. Statystyki pokazują, że spada liczba osób bezrobotnych, którzy ukończyli edukację nie później niż 12 miesięcy od okresu badania (absolwentów). W 2015 roku odnotowano w tej grupie spadek o 732 osoby w porównaniu z rokiem poprzednim.

**Wykres 1.4: Liczba osób bezrobotnych w okresie do 12 miesięcy od dnia zakończenia nauki.**



Źródło: Rynek pracy w województwie łódzkim w 2015 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, marzec 2016

Razem ze zmniejszeniem się liczby bezrobotnych absolwentów, zmniejsza się ich udział w ogólnym bezrobociu w województwie. W 2012 r. wynosił on 5%, w 2013r. – 4,6%, w 2014r. – 4,1%, a w 2015 r. – 4,0%.

Jednocześnie w 2015 wzrósł udział kobiet wśród bezrobotnych będących w okresie do 12 miesięcy od zakończenia nauki. W 2014 wynosił on 54,3%, a w roku następnym 57,1%,

Wśród bezrobotnych absolwentów, zarówno napływających do rejestrów urzędów pracy, jak i opuszczających wskazane rejestry najwięcej jest osób bez sprecyzowanego zawodu. W trzecim kwartale 2014 roku stanowili oni 45% rejestrowanych oraz 38,9% wyrejestrowanych. Najpopularniejszymi zawodami w grupie bezrobotnych absolwentów w 2014 roku był: sprzedawca (2,5% napływ, 4,2% odpływ), fryzjer (2,0% napływ, 2,4% odpływ), pedagog (1,9% napływ, 2,0% odpływ), mechanik pojazdów samochodowych (1,6% napływ, 1,8% odpływ), specjalista administracji publicznej (1,1% napływ, 11,1% odpływ), pakowacz (0,9% napływ, 1,5% odpływ). Wśród absolwentów wyrejestrowanych z urzędu pracy dość dużą grupę stanowili kucharze małej gastronomii – 1,9%<sup>17</sup>.

Stopa bezrobocia osób młodych jest wyższa na wsi. Udział osób, którzy nie ukończyli 24 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych mieszkańców terenów wiejskich w województwie łódzkim wynosi 19,8%. Najliczniejszą grupą wiekową wśród bezrobotnych mieszkających na wsi stanowią osoby w wieku 25-34 lata (27,4% ogółu bezrobotnych zamieszkałych na wsi).

Pomimo zmniejszenia się odsetka osób młodych w ogólnej liczbie bezrobotnych, fakt, że aż 25% zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie łódzkim to osoby, które nie ukończyły 30 roku życia napawa niepokojem. Trudna sytuacja osób młodych na rynku pracy w województwie łódzkim nie jest jednak wyjątkowa. Unia europejska w celu wsparcia młodych osób w płynnym przechodzeniu z etapu edukacji do etapu pracy zawodowej, podczas szczytu w 2012 roku ogłosiła Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży. Elementem tego pakietu jest **program gwarancji dla młodzieży**. Zakłada on, że każda młoda otrzyma wysokiej jakości ofertę zatrudnienia, szkolenia, stażu, dalszego kształcenia lub innej formy aktywizacji zawodowej w ciągu 4 miesięcy od dnia zarejestrowania się w publicznych służbach zatrudnienia<sup>18</sup>. Niektóre państwa, w tym Polska, mając na uwadze specyfikę swojego rynku pracy, przesunęły górną granicę wieku osób objętych krajowym programem gwarancji.

---

<sup>17</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek ...*, dz.cyt., str. 63-64

<sup>18</sup> *Gwarancje dla młodzieży*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=pl>, dostęp 15.08.2016r.

Polski program gwarancji kierowany jest do:

- a) Osób w wieku 15-17 lat, które przedwcześnie przerwały naukę.
- b) Młodzież NEET, czyli osoby w wieku 18-24 lata, które nie pracują, nie kształcą się i nie podejmują szkoleń lub kursów w celu podniesienia swoich kwalifikacji, w szczególności osoby będące w trudnej sytuacji ze względu na niepełnosprawność, niskie kwalifikacje, zamieszkanie na terenach wiejskich, zagrożenie ubóstwem, itd.
- c) Osoby bezrobotne w wieku 18-29 lat, w tym również studenci studiów wieczorowych i zaocznych. W tej grupie wsparcie skierowane jest na rozwój przedsiębiorczości.
- d) Osoby bezrobotne i poszukujące pracy pozostające w okresie do 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania zawodu.

W realizację gwarancji dla młodzieży zaangażowane są następujące instytucje w województwie łódzkim: wojewódzki urząd pracy, powiatowe urzędy pracy, ochotnicze hufce pracy oraz organizacje pozarządowe i firmy wyłonione w drodze konkursów<sup>19</sup>.

W latach 2007-2013 inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych były realizowane dzięki środkom państwowym oraz dotacjom unijnym w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Ze wsparcia udzielanego w ramach projektów realizowanych przez wojewódzki urząd pracy w Łodzi w ramach POKL, priorytet VI „rynek pracy otwarty dla wszystkich” skorzystało blisko 34 tysiące młodych osób, tworzonych zostało 3631 miejsc pracy.

Obecnie w Polsce realizowane są projekty w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój (POWER) oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego (RPO WŁ). W ramach Programu podejmowane są inicjatywy uwzględniające indywidualne potrzeby osób młodych i dążące do ich aktywizacji zawodowej.

Do końca 2015 roku w różnych form wsparcia realizowanych w ramach gwarancji dla młodzieży w województwie łódzkim skorzystało 6718 osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia, w tym: osoby poniżej 25 lat (860), osoby niepełnosprawne (137), osoby długotrwale bezrobotne (3096)<sup>20</sup>.

### ***Bezrobocie oraz bierność zawodowa wg badania BAEL***

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) stanowi źródło informacji o rynku pracy. Prowadzone jest w cyklu kwartalnym przez Główny

---

<sup>19</sup> MPiPS, MiR, Plan realizacji gwarancji dla młodzieży w Polsce, str.15-16

<sup>20</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Rynek..., dz.cyt, str.71



Urząd Statystyczny. Jego metodologia opiera się na badaniu panelowym przeprowadzonym na reprezentatywnej próbie. Dobór próby odbywa się na poziomie województw, z tego względu brak jest danych dla poszczególnych powiatów. W każdej kolejnej fali badania wymieniana jest ¼ składu próby. Dane na temat bezrobocia pozyskane w tym badaniu różnią się od danych pozyskanych z rejestrów urzędów pracy. Różnica ta wynika z faktu, że badanie BAEL jest deklaratywne, tzn. osoby ankietowane deklarują, jaka jest ich sytuacja na rynku pracy. Mogą np.: zadeklarować, że poszukują pracy i są gotowe do jej podjęcia, choć w rzeczywistości jest inaczej. Natomiast urzędy pracy w ramach prowadzonych statystyk podają liczbę bezrobotnych zarejestrowanych, bez względu na to, czy osoby te są gotowe podjąć zatrudnienie, czy też nie. Odmienny jest również przedział wiekowy respondentów objętych badaniem. W ramach BAEL są to osoby w wieku 15-74 lata, natomiast w statystykach urzędów pracy są to osoby powyżej 18 roku życia do osiągnięcia wieku emerytalnego<sup>21</sup>.

W III kwartale 2016 roku liczba osób bezrobotnych w województwie łódzkim, badanych zgodnie z metodologią BAEL wyniosła 65 tys., w tym 11 tys. bezrobotnych poniżej 25 roku życia<sup>22</sup>. Brak jest w tym badaniu danych na temat bezrobocia w grupie wiekowej do 30 roku życia, ani też danych dotyczących osób spełniających definicję NEET. Jediną grupą wiekową wyodrębnioną są osoby do 25 roku życia. W związku z powyższym prezentujemy dane dotyczące właśnie tej kategorii, jako grupy, która w pewnym zakresie pokrywa się z kategorią NEET. Dla porównania w końcu września 2016 roku liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie łódzkim wyniosła 95 552 osób, w tym 10 787 osób poniżej 25 roku życia (21 537 osób poniżej 30 roku życia)<sup>23</sup>. Również urząd pracy nie podaje statystyk dla wyodrębnionej grupy młodych z kategorii NEET.

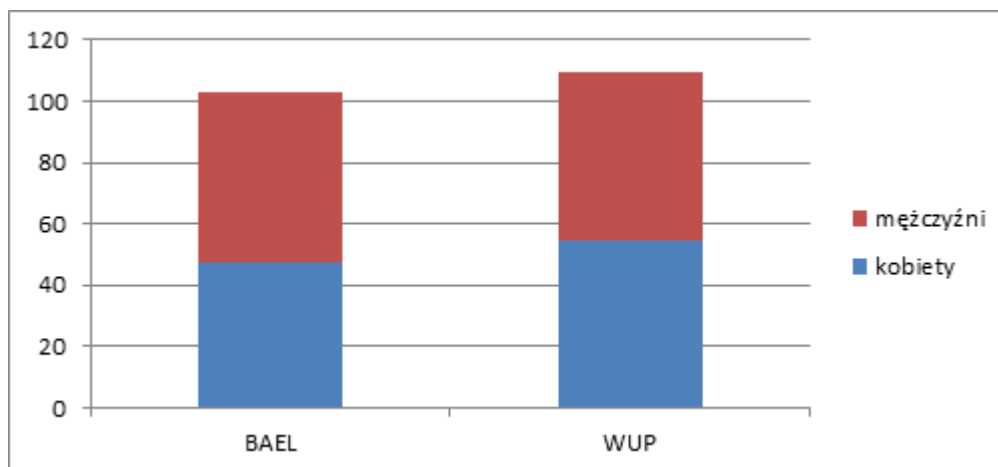
---

<sup>21</sup> <http://rynekpracy.pl/slownik/badanie-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-bael>

<sup>22</sup> Bank Danych Lokalnych. Aktywność Ekonomiczna ludności (dane kwartalne). Bezrobotni wg płci i wieku.

<sup>23</sup> Informacja sygnałna o rynku pracy. Stan na 30 września 2016r. WUP Łódź

Wykres 1.5: Liczba osób bezrobotnych. Dane średnioroczne wg metodologii BAEL oraz statystyki Wojewódzkiego Urzędu Pracy na dzień 31.12.2015 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych opublikowanych przez Bank Danych Lokalnych oraz WUP Łódź

Różnica między danymi na temat liczby osób bezrobotnych wg badania BAEL, a liczbą bezrobotnych zarejestrowanych może pokazywać skalę bezrobocia nierejestrowanego, trudno jednak powiedzieć, że różnica ta stanowi liczbę osób bezrobotnych nierejestrowanych, co wynika z różnic w definiowaniu osoby bezrobotnej oraz innych różnic między badaniami opisanych powyżej. Nie ma dostępnych danych na temat bezrobocia nierejestrowanego. Bezrobocie nierejestrowane jest ważnym zagadnieniem w odniesieniu do sytuacji na rynku pracy osób młodych z kategorii NEET. Nie ma jednak dostępnych danych na ten temat.

Poniżej zaprezentowano dane statystyczne dotyczące aktywności i bierności zawodowej osób młodych w województwie łódzkim pozyskane poprzez badanie BAEL. Badanie BAEL to jedyne badanie publiczne, w którym badana jest bierność zawodowa.

Zgodnie z definicją GUS i metodologią Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BEAL) za osoby bierne zawodowo uważa się osoby w wieku 15 – 74 lat, które w danym czasie nie tworzą siły roboczej, tzn.:

- nie pracują i nie poszukują pracy
- nie pracują, poszukują pracy, ale nie są gotowe do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym,
- nie pracują i nie poszukują pracy, ponieważ mają pracę załatwioną i oczekują na jej rozpoczęcie w okresie:

- dłuższym niż 3 miesiące,
- do 3 miesięcy, ale nie są gotowe tej pracy podjąć<sup>24</sup>.

Powyższa definicja jest zgodna z definicją osoby biernej zawodowo zawartej w Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków EFS w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020 –podrozdział 2.2 – Słownik pojęć<sup>25</sup>.

Osoby uczące się lub studiujące w systemie stacjonarnym są uznawane za osoby bierne zawodowo ale już osoby studiujące w systemie niestacjonarnym mogą być aktywne zawodowo lub bierne zawodowe, jeśli spełniają przesłanki zawarte w definicji. Do grupy biernych zawodowo nie zalicza się osób prowadzących działalność gospodarczą lub gospodarstwo rolne, ani osób, które bezpłatnie pomagają członkowi rodziny w prowadzeniu działalności gospodarczej lub gospodarstwa rolnego. Statut osoby biernej zawodowo może mieć natomiast rodzic na urlopie wychowawczym (po okresie urlopu rodzicielskiego), jeśli nie jest zarejestrowany w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna i spełnia pozostałe warunki<sup>26</sup>.

W III kwartale 2016 roku województwo łódzkie zamieszkiwało 2 061 tys. osób powyżej 15 roku życia, w tym: 249 tys. osób w wieku 15-24 oraz 343 tys. osób w wieku 25 – 34 lata<sup>27</sup>. W przedziale wiekowym 15-24 lata liczba osób aktywnych zawodowo wyniosła 88 tys. natomiast w przedziale wiekowym 25-34 liczba ta wyniosła 304 tys.<sup>28</sup> W badaniu tym nie wyodrębniono grupy do 30 roku życia.

Tabela 2: Aktywni Zawodowo mieszkańcy woj. łódzkiego wg wieku i płci.

Aktywni zawodowo mieszkańcy woj. łódzkiego wg wieku i płci ( w tys.)												
15-24		25-34		35-44		45- 54		55-64		65 i więcej		
K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	

<sup>24</sup> Hajec M.; „Bezrobocie bezrobociu nierówne. Z czego wynikają nierówności” [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl)

<sup>25</sup> Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków EFS w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020 –podrozdział 2.2 – Słownik pojęć, str. 8

<sup>26</sup> <http://rynekpracy.pl/sownik/bierni-zawodowo-nieaktywni-zawodowo> dostęp 19.03.2017 r.

<sup>27</sup> Bank Danych Lokalnych. Aktywność ekonomiczna ludności (dane kwartalne). Ludność ogółem w wieku 15 lat i więcej wg płci i wieku.

<sup>28</sup> Bank Danych Lokalnych. Aktywność Ekonomiczna Ludności (dane kwartalne). Aktywni zawodowo wg wieku i płci.

I kwartał 2016	40	59	141	163	152	170	124	123	78	96	8	15
II kwartał 2016	34	51	138	162	149	171	122	127	77	101	11	16
III kwartał 2016	32	56	141	162	148	167	124	131	79	103	8	17

Źródło: Bank Danych Lokalnych. aktywność ekonomiczna ludności (dane kwartalne). Aktywni zawodowo wg płci i wieku

Według danych średniorocznych za 2015 rok w województwie łódzkim było 269 tys. osób w wieku od 15 do 29 lat aktywnych zawodowo. Wśród nich było 233 tys. osób pracujących oraz 36 tys. bezrobotnych<sup>29</sup>. Wśród osób w wieku 15-29 lat aktywnych zawodowo bezrobotnych są osoby mieszczące się w kategorii NEET, ale nie posiadamy wystarczającej wiedzy, aby te osoby wyodrębnić. Dane dotyczące liczby osób aktywnych zawodowo według typu i wieku prezentuje poniższa tabela.

Tabela 3: Liczba osób aktywnych zawodowo wg typów aktywności i wieku (w tys.).

Liczba osób aktywnych zawodowo wg typów aktywności i wieku (w tys.)				
	15-29 lat	30-39 lat	40-49 lat	50 lat i więcej
Aktywni zawodowo ogółem	269	388	317	367
Aktywni zawodowo pracujący	233	364	296	345
Aktywni zawodowo bezrobotni	36	24	21	22

Źródło: Bank Danych Lokalnych. Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne). Ludność wg typu aktywności i wieku

<sup>29</sup> Bank Danych Lokalnych. Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne). Ludność wg typu aktywności i wieku

Wśród osób aktywnych zawodowo są osoby pracujące oraz bezrobotne, poszukujące pracy i gotowe ją podjąć. Współczynnik aktywności zawodowej, czyli procentowy udział aktywnych zawodowo danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii w III kwartale 2016 roku w grupie wiekowej 15-24 lata wyniósł 35,3%, natomiast w grupie 25 – 34 lata 88,6%. W pozostałych grupach wiekowych współczynnik ten wyglądał następująco: 35-44 lata – 88,3%, 45-54 lata – 86,1%, 55-64 lata – 49,2%, 65 i więcej – 5,8% [10] Również w tym badaniu nie wyodrębniono kategorii wiekowej do 30 roku życia.

W 2015 roku, zgodnie z danymi średniorocznymi opublikowanymi w Banku Danych Lokalnych współczynnik aktywności zawodowej dla mieszkańców województwa łódzkiego w wieku 15-24 lata wyniósł 34,6%. W miastach był on niższy- wynosił 28,2%, natomiast na terenach wiejskich 43%<sup>30</sup>.

Tabela 4: Współczynnik aktywności zawodowej mieszkańców województw łódzkiego wg. wieku i miejsca zamieszkania.

	15-24 lata	18-59/64 lata	15 lat i więcej	50 lat i więcej
Zamieszkał i w mieście	28,2%	76,8%	56,6%	34,8%
Zamieszkał i na wsi	43%	76,3%	58,3%	34,5%

Źródło: Bank Danych Lokalnych. aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne). Współczynnik aktywności zawodowej wg grup wieku i miejsca zamieszkania.

Dane pokazują dużą różnicę współczynnika aktywności zawodowej między osobami w wieku 15-24 lat zamieszkującymi w miastach i na wsiach. Wyższy współczynnik aktywności zawodowej wśród młodych mieszkańców wsi może wynikać z faktu iż mieszkańcy wsi wcześniej niż ich rówieśnicy z miasta kończą edukację i podejmują pracę zawodową lub pracę w gospodarstwie rolnym.

Z opublikowanych danych dotyczących współczynnika aktywności zawodowej nie można wyciągnąć informacji na temat młodzieży tylko i wyłącznie z kategorii NEET.

<sup>30</sup> Bank Danych Lokalnych. Aktywność ekonomiczna ludności (dane kwartalne). Współczynnik aktywności zawodowej wg płci i wieku

Kolejnym wskaźnikiem, na który warto zwrócić uwagę omawiając sytuację osób młodych na rynku pracy jest wskaźnik zatrudnienia obliczony jako procentowy udział osób zatrudnionych danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii.[12]

W III kwartale 2016 roku wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej 15-24 lat wyniósł 30,9% i był on najniższy spośród wyszczególnionych w badaniu grup wiekowych:[13]

15 - 24 lata - 30,9%

25-54 lata - 83,6%

55-64 lata - 45,9%

20-64 lata - 71,7%

W omawianym badaniu nie została wyodrębniona grupa wiekowa do 30 roku życia, natomiast dane średnioroczne dotyczące wskaźnika zatrudnienia zaprezentowane są w następujących kategoriach wiekowych.

Tabela 5: Wskaźnik zatrudnienia mieszkańców woj. łódzkiego wg wieku.

	15-24 lata	15-29 lat	15-64 lata	25-54 lata	30-39 lat	40-49 lat	50 lat i więcej	55-64 lata	20-64 lata
Wskaźnik zatrudnienia	27,5%	47,6%	64,8%	81,2%	82,9%	82,9%	32,7%	45,7%	69,3%

Źródło: Bank Danych Lokalnych. aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne). Wskaźnik zatrudnienia wg wieku i płci

Jak widać w tabeli nr 5 wskaźnik zatrudnienia dla osób młodych do 30 roku życia wynosił w 2015 roku 47,6%<sup>31</sup>.

Przeciwieństwem aktywności zawodowej jest bierność zawodowa. W 2015 roku w województwie łódzkim było 220 tys. osób w wieku od 15 do 29 lat biernych zawodowo. Biernych zawodowo w wieku 30-39 lat było 51 tys. w wieku 40-49 - 41 tys., natomiast wśród osób powyżej 50 roku życia aż 689 tys. osób kwalifikowało się do kategorii biernych zawodowo.[15] Przyczynami bierności zawodowej są: choroba, niepełnosprawność, emerytura, nauka,

<sup>31</sup> Bank Danych Lokalnych. aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne). Wskaźnik zatrudnienia wg wieku i płci

uzupełnianie kwalifikacji, obowiązki rodzinne związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego, wyczerpane wszystkie znane możliwości poszukiwania pracy oraz przekonanie o niemożności znalezienia pracy. Nie ma jednak danych na temat częstotliwości występowania poszczególnych przyczyn bierności zawodowej w określonych grupach wiekowych. Nie ma dostępnych danych na temat bierności zawodowej osób młodych z kategorii NEET. Nie ma również informacji na temat specyficznych przyczyn bierności zawodowej wśród osób młodych.

#### **1.4 Aktywna polityka rynku pracy w województwie łódzkim**

Urzędy pracy w województwie łódzkim oferują różne formy pomocy oraz szereg narzędzi mających na celu aktywizację zawodową swoich klientów. Należy wymienić tutaj: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, możliwości podnoszenia kwalifikacji, świadczenia finansowe, zatrudnienie subsydiowane, refundacja kosztów stworzenia lub doposażenia miejsca pracy.

##### ***Pośrednictwo pracy.***

Usługa pośrednictwa pracy polega na przekazywaniu osobom poszukującym pracy informacji o wolnych miejscach pracy na określonym terenie. Z drugiej strony urzędy pracy pomagają pracodawcom w znalezieniu pracowników o określonych kwalifikacjach. W ramach omawianej usługi organizowane są również targi i giełdy pracy.

Oferty pracy uzyskane od pracodawców udostępniane są w urzędach pracy, a także zamieszczane są w Centralnej Bazie Ofert pracy.

##### ***Poradnictwo zawodowe***

Usługa poradnictwa realizowana jest przez urzędy pracy oraz przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej prowadzone w ramach działalności urzędów pracy. Odbiorcami tego rodzaju wsparcia są osoby bezrobotne, poszukujące pracy i innych osób zgłaszających się do urzędów pracy w celu otrzymania pomocy w rozwiązywaniu problemów zawodowych, w szczególności związanych z wyborem lub zmianą zawodu, stworzenia ścieżki kariery zawodowej, podniesienia kwalifikacji zawodowych, diagnozy swoich preferencji i predyspozycji zawodowych. Poradnictwo zawodowe może odbywać się poprzez indywidualne lub grupowe spotkania i warsztaty, a także za pośrednictwem technologii informatycznych i komunikacyjnych.

### ***Podnoszenie kwalifikacji***

W celu podnoszenia kwalifikacji osób bezrobotnych urzędy pracy w województwie łódzkim mają do dyspozycji następujące narzędzia:

**Staże:** staż pozwala na zdobycie przez bezrobotnego doświadczenia zawodowego bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą. Każdy zarejestrowany w urzędzie pracy może zostać skierowany na staż na okres 6 miesięcy, a osoby poniżej 30 roku życia na 12 miesięcy. Osobie odbywającej staż przysługuje zwrot kosztów dojazdu, jeśli staż odbywa się poza miejscem zamieszkania oraz stypendium stażowe w wysokości do 120% zasiłku dla bezrobotnych. Okres odbywania stażu wlicza się do ogólnego stażu pracy osoby korzystającej z tej formy wsparcia.

**Bony stażowe:** jest to instrument aktywizacji zawodowej osób w wieku do 30 lat. W ramach bonu stażowego osoba bezrobotna otrzymuje gwarancję odbycia stażu u wskazanego pracodawcy. W ramach tej formy wsparcia starosta w imieniu, którego działa urząd pracy finansuje koszty przejazdu bezrobotnego do miejsca realizacji stażu i z powrotem oraz stypendium stażowe w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych. Finansowane są również niezbędne badania lekarskie na dane stanowisko pracy. Pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia osoby odbywającej staż na kolejne 6 miesięcy. Otrzymuje za to premię w wysokości 1500 zł na miesiąc przez okres 6 miesięcy.

**Szkolenia i bony szkoleniowe:** rodzaj pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w zwiększenie ich atrakcyjności na rynku pracy poprzez aktualizację i podnoszenie kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Szkolenia realizowane są w formie kursu trwającego co najmniej 25 godzin zegarowych. Co ciekawe, z oferty szkoleń organizowanych przez urzędy pracy mogą korzystać także osoby zatrudnione, muszą spełniać jedna pewne kryteria, np. wiek powyżej 45 lat.

Skierowanie na szkolenie otrzymuje się na podstawie indywidualnego planu działania. Co do zasady szkolenia mogą trwać do 6 miesięcy, jednak jeśli wymaga tego program okres ten może zostać wydłużony do 12 miesięcy. W wypadku szkoleń dla osób bez kwalifikacji zawodowych kurs powinien zamknąć się w 12 miesiącach, lub w wyjątkowych sytuacjach w 24 miesiącach.

Osoby do 30 roku życia mogą skorzystać z bonów szkoleniowych przyznawanych przez starostę za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy. Bony szkoleniowe są elementem realizacji krajowego programu gwarancji dla



młodzieży i są przyznawane w oparciu o indywidualny plan działania. Urzędy pracy finansują młodym osobom udział w wybranych przez nich szkoleniach oraz wymagane badania lekarskie i psychologiczne, dojazdy do pracy i ewentualne zakwaterowanie. Beneficjentom szkoleń oraz bonów szkoleniowych przysługuje stypendium szkoleniowe w wysokości od 20% do 120% zasiłku dla bezrobotnych, w zależności od ilości godzin szkoleniowych w miesiącu. Osoby, które z własnej winy przerwą udział w szkoleniu, zobligowane są do zwrotu jego kosztów. Z tych konsekwencji zwalnia jedynie podjęcie pracy lub rozpoczęcie działalności gospodarczej.

**Trójstronna umowa szkoleniowa:** stronami takiej umowy są: pracodawca, starosta oraz osoba kwalifikująca się do skorzystania z tego rodzaju wsparcia. Beneficjent kierowany jest na szkolenie finansowane przez urząd pracy na wniosek pracodawcy, który zobowiązuje się do zatrudnienia danej osoby po przebytych szkoleniach.

**Przygotowanie zawodowe dorosłych:** ten rodzaj wsparcia realizowany jest w dwojaki sposób – poprzez praktyczną naukę zawodu lub przyuczenie do pracy. Praktyczna nauka zawodu polega na nadaniu możliwości przystąpienia do egzaminu czeladniczego lub innego potwierdzającego zdobyte kwalifikacje. Praktyczna nauka zawodu trwa od 6 do 12 miesięcy. Przyuczenie do zawodu polega na wyposażeniu beneficjenta pomocy w kwalifikacje lub umiejętności zawodowe potrzebne na określonym stanowisku pracy. Ta forma wsparcia trwa od 3 do 6 miesięcy. Odbiorcom obu form wsparcia przysługuje stypendium szkoleniowe w wysokości 120% wartości zasiłku. Istnieje także możliwość pokrycia przez starostę kosztów dojazdu do miejsca przyuczenia do zawodu oraz zakwaterowania. Jeśli beneficjent sprawuje opiekę nad osobą zależną przysługuje mu refundacja kosztów opieki nad tą osobą. Podobnie jak w sytuacji szkoleń i bonów szkoleniowych, osoby, które nie ukończą określonej liczby godzin przygotowania zawodowego lub nie podejną do egzaminu, muszą zwrócić koszty udzielonego wsparcia chyba, że powodem rezygnacji z tego rodzaju pomocy jest podjęcie pracy lub rozpoczęcie działalności gospodarczej.

**Stypendium z tytułu podjęcia dalszej nauki:** ta forma wsparcia przysługuje osobom bezrobotnym bez kwalifikacji zawodowych, które w okresie 12 miesięcy od zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy podjęły dalszą naukę w szkole ponadgimnazjalnej lub w szkole wyższej (studia niestacjonarne). Stypendium przyznawane jest na wniosek bezrobotnego, tylko pod warunkiem nieprzekroczenia określonego progu dochodowego na jedną osobę w rodzinie. Stypendium wynosi do 100% zasiłku dla bezrobotnych i co do zasady jest przyznawane na rok. Osoba, która podejmie pracę w dalszym ciągu

jest uprawniona do otrzymywania stypendium, ale jego wysokość zostaje obniżona do 20% zasiłku dla bezrobotnych.

**Dofinansowania do studiów podyplomowych:** jest to oferta dla bezrobotnych i poszukujących pracy zarejestrowanych w urzędzie pracy, które posiadają wykształcenie wyższe licencjackie lub magisterskie. Starosta na wniosek osoby kwalifikującej się do tego rodzaju wsparcia finansuje jej do 100% kosztów studiów podyplomowych (kwota dofinansowania nie może przekroczyć wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia). Beneficjent dofinansowania otrzymuje również stypendium w wysokości do 20% zasiłku dla bezrobotnych.

**Finansowanie kosztów egzaminów i licencji:** urząd pracy może pomóc osobie bezrobotnej lub poszukującej pracy w wejściu lub powrocie na rynek pracy poprzez sfinansowanie jej egzaminów lub licencji potrzebnych do wykonywania określonej pracy. Wysokość udzielonej pomocy nie może przekroczyć przeciętnego wynagrodzenia. Wsparcie udzielane jest na podstawie indywidualnego planu działania beneficjenta.

**Pożyczka szkoleniowa:** jest to nieoprocentowana pożyczka udzielana bezrobotnemu lub poszukującemu pracy na okres do 18 miesięcy. Pożyczka nie może przekroczyć czterokrotności przeciętnego wynagrodzenia i musi być wydatkowana na pokrycie kosztów szkolenia pożyczkobiorcy. Szkolenia, na które zostaną przeznaczone środki z pożyczki muszą przyczynić się do zwiększenia szans odbiorcy na znalezienie pracy lub rozpoczęcie przez niego własnej działalności.

Urzędy pracy oferują także finansowe formy pomocy. Są to zasiłki dla bezrobotnych, zasiłki aktywizacyjne oraz świadczenia dla rolników zwalnianych z pracy.

### ***Instrumenty wspierające tworzenie nowych miejsc pracy***

W ramach wsparcia tworzenia nowych miejsc pracy urzędy pracy w województwie łódzkim oferuje różnorodne formy pomocy są to m.in:

**Prace interwencyjne** – częściowa refundacja kosztów zatrudnienia osoby bezrobotnej. Okres prac interwencyjnych może trwać od 6 do 24 miesięcy (w przypadku osób w wieku powyżej 50 lat). Pracodawca przyjmujący pracowników w ramach prac interwencyjnych zobligowany są do utrzymania pracownika przez czas określony w umowie między nim, a starostą, w imieniu którego działa powiatowy urząd pracy.

**Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy.** Pomoc przyznawana jest na wniosek pracodawcy. Na mocy umowy urząd pracy zobowiązuje się do refundacji kosztów związanych ze stworzeniem lub doposażeniem miejsca pracy w wysokości do sześciokrotnego przeciętnego wynagrodzenia brutto. Pracodawca przyjmujący wsparcie jest zobligowany do zatrudnienia na danym stanowisku osobę bezrobotną na okres co najmniej 2 lat.

**Grant na telepracę.** Ta forma wsparcia jest szczególnie przydatna w tworzeniu nowych miejsc pracy dla młodych kobiet lub mężczyzn, którzy wracają na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka, ale także dla innych osób, które czasowo zrezygnowały z pracy zawodowej na rzecz opieki nad osobą zależną. Pracodawca, który złożył stosowny wniosek otrzymuje grant na zatrudnienie osoby bezrobotnej opisanej powyżej w formie telepracy. Grant stanowi sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia i wypłacany jest w całości po podpisaniu umowy między pracodawcą, a starostą. Pracodawca jest zobowiązany do utrzymania stosunku pracy z osobą bezrobotną skierowaną na dane stanowisko pracy przez okres od 12 miesięcy lub 18 miesięcy, w zależności od wielkości oferowanego etatu. Innym instrumentem zachęcającym pracodawców do zatrudniania bezrobotnych, którzy zrezygnowali z pracy w okresie 3 lat od zarejestrowania się w urzędzie pracy, aby móc sprawować opiekę nad dzieckiem lub inną osobą zależną jest **świadczenie aktywizacyjne**. Świadczenie aktywizacyjne wypłacane jest pracodawcom, którzy zadeklarują zatrudnienie bezrobotnego skierowanego przez urząd pracy kwalifikującego się do tego rodzaju pomocy. Wysokość świadczenia wynosi 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę w wypadku, gdy świadczenie będzie wypłacane przez okres 12 miesięcy, a pracodawca deklaruje zatrudnienie danej osoby przez co najmniej 6 miesięcy od dnia ustania wsparcia z urzędu pracy. Świadczenie może być przyznane również na okres 18 miesięcy, wtedy jego wysokość jest równa 1/3 minimalnego wynagrodzenia za pracę, a pracodawca jest zobligowany do utrzymania pracownika przez 9 miesięcy od dnia zakończenia wypłacania środków z urzędu pracy.

**Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 roku życia.** Zwolnienie jest przyznawane na okres 12 miesięcy, na wniosek pracodawcy i przysługuje w przypadku zatrudnienia skierowanego bezrobotnego na podstawie umowy o pracę.

**Bon zatrudnieniowy.** To również jest instrument wspierający zatrudnienie osób młodych. W ramach bonu zatrudnieniowego pracodawca otrzymuje refundacje części wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionego bezrobotnego w wieku do 30 roku życia. Bon

przyznawany jest na wniosek bezrobotnego, który znalazł pracodawcę, który chce go zatrudnić

na okres co najmniej 18 miesięcy.

Pozostałe instrumenty wykorzystywane przez powiatowe urzędy pracy w województwie łódzkim dla wsparcia tworzenia nowych miejsc pracy to:

- Roboty publiczne;
- Jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne;
- Dofinansowanie zatrudnienia bezrobotnego w wieku 50+;
- Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnienie osoby powyżej 50 roku życia;
- Prace społecznie użyteczne<sup>32</sup>.

### **1.5 Popyt na pracę w województwie łódzkim**

W ostatnich latach popyt na pracę w województwie łódzkim wzrósł. Wiąże się to z przyływem dużych inwestorów do naszego regionu.

Wśród ofert pracy, które w 2015 roku wpłynęły do urzędów pracy w województwie najczęściej dotyczyło zawodów związanych z administrowaniem i usługami wspierającymi (23053 ofert). Pracodawcy poszukiwali 14 275 pracowników w sekcji „przetwórstwo przemysłowe”. Na trzecim miejscu pod względem ilości ofert pracy znalazła się sekcja „handel i naprawy” (12 159 ofert), dalej „administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne” (7 077 ofert). W pierwszej z wymienionych sekcji odnotowano duże zwiększenie się ofert pracy w stosunku do roku poprzedniego – aż o 61,9%<sup>33</sup>.

Z informacji zebranych od pracodawców i ekspertów rynku pracy w 2015 roku można wyciągnąć kilka ciekawych wniosków na temat zapotrzebowania na pracowników w województwie łódzkim.

Pracownicy oczekują od pracowników elastyczności, posiadania uniwersalnych umiejętności oraz ogólnej wiedzy z różnych obszarów. Osoby charakteryzujące się powyższymi cechami będą w stanie łączyć na jednym stanowisku pracy różne profesje. Elastyczność sprzyja także zwiększaniu swoich kwalifikacji i podążaniu za innowacjami. W województwie łódzkim pracodawcy odczuwają niedobór specjalistów o wysokich lub nietypowych kwalifikacjach, szczególnie w branżach IT lub logistyczno- transportowej. Wysokie wymagania pracodawców nie zawsze jednak odpowiadają faktycznym

---

<sup>32</sup> <http://wuplodz.praca.gov.pl>, dostęp 14.08.2016

<sup>33</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek pracy ...*, dz.cyt., str.23

obowiązkom na danym stanowisku oraz oferowanej pensji. Takie niespójności zniechęcają pracowników do podejmowania zatrudnienia na określonych stanowiskach. Na rynku pracy widać dużą rotację pracowników w branżach, które wymagają pracy zmianowej oraz wysiłku fizycznego. Dotyczy to zawodów takich jak: magazynier, cukiernik, pracownik produkcji. Na wysokość stopy bezrobocia duży wpływ ma istnienie tzw. szarej strefy, czyli zatrudnienia nierejestrowanego. W ten sposób pracodawcy chcą ominąć wysokie koszty zatrudnienia pracownika. Najwięcej osób pracuje „na czarno” w budowlance, ale także w branży kosmetycznej, opiekuńczej czy porządkowej.

Na wojewódzkim rynku pracy odczuwalny jest niedobór pracowników o określonych umiejętnościach. Wynika on z kilku rzeczy. Pierwszą przyczyną jest emigracja zarobkowa mieszkańców województwa. Zmniejszenie się liczby osób gotowych do podjęcia pracy wynika także z faktu starzenia się społeczeństwa. Osoby, które chciałyby znaleźć pracę, często posiadają kwalifikacje nieadekwatne do obecnego poziomu wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnych. Region łódzki z olbrzymią tradycją włókienniczą obecnie cierpi na brak pracowników właśnie w branży włókienniczej. Szwaczki zarejestrowane w urzędach pracy nie są jednak chętne do powrotu do wykonywania tego zawodu. Przyczynami są zdezaktualizowane umiejętności, niskie proponowane wynagrodzenie oraz złe warunki pracy. Pracodawcy oczekują od pracowników nie tylko wiedzy i umiejętności zdobytych w szkole, ale także doświadczenia zawodowego. Pracodawcy chętnie korzystają z możliwości zatrudnienia osoby bezrobotnej na staż, którego koszty będą refundowane przez urząd pracy. W ten sposób wynagradzają sobie koszty związane z przyuczaniem pracownika do zawodu. Słabą stroną rynku pracy w województwie łódzkim jest nadmiar absolwentów szkół wyższych o kierunkach, na które nie ma zainteresowania wśród pracodawców. Obecnie są to głównie kierunki humanistyczne: pedagogika, socjologia, politologia, ekonomia. Osoby z wykształceniem nieadekwatnym do potrzeb rynku pracy często podejmują pracę niezgodną z ich zawodem lub poniżej swoich kompetencji.

Zawody, w których popyt przewyższa podaż nazywane są zawodami deficytowymi. W województwie łódzkim, a w szczególności w Łodzi i aglomeracji łódzkiej do takich zawodów należą przede wszystkim specjaliści w branży IT. Wymienić tutaj można następujące specjalności: programista aplikacji, specjalista sprzedaży technologii i usług informatycznych, specjalista ds. rozwoju oprogramowania, architekt systemów teleinformatycznych oraz tester systemów teleinformatycznych. W województwie łódzkim w ostatnich latach rozwijają się firmy outsourcingowe obsługujące firmy z całego świata.

Dlatego oczekiwaną od pracowników kwalifikacją jest znajomość języków obcych, również tych mniej popularnych. Dostępnych jest także dużo ofert pracy na stanowiskach specjalisty finansowego. Poszukiwane są osoby do branży bankowości z predyspozycjami dobrego sprzedawcy. Poszukiwani są również specjaliści do spraw pozyskiwania pracowników. Zapotrzebowanie na pracowników w branży sprzedaży i usług wciąż rośnie. Pracodawcy poszukują przedstawicieli handlowych, pracowników call-center oraz sprzedawców. Spośród inżynierów i techników największe popyt jest na specjalistów automatyki i robotyki, inżynierowie mechanicy, inżynierowie budownictwa, inżynierowie spawalnicy, technicy automatycy, technicy chłodnictwa i klimatyzacji. Na brak ofert pracy nie powinni też narzekać monterzy, operatorzy i kierowcy.

Na rynku pracy województwa łódzkiego wciąż jest zapotrzebowanie na pracowników o niskich kwalifikacjach do pracy produkcyjnej oraz do prostych prac ogrodniczych i porządkowych.

Województwo łódzkie jest źródłem pracowników nie tylko do zakładów pracy w naszym regionie. W urzędach pracy oraz na stronach internetowych znajdują się oferty pracy również w innych regionach oraz za granicą. Zwiększa się mobilność społeczeństwa i dla wielu przeprowadzka do innego miasta nie stanowi problemu. Również praca za granicą dla część poszukujących pracy jest atrakcyjna, głównie ze względu na wyższe wynagrodzenia.

### ***Oferty pracy w Internecie***

Strony internetowe z największą ilością ofert pracy w pierwszym kwartale 2015 roku to pracuj.pl, praca.gratka.pl, onet.praca.pl, gazetapraca.pl. Na portalach internetowych w 2015 roku umieszczono 9 674 ofert pracy w województwie łódzkim, z czego 2/3 stanowiły oferty dotyczące pracy w Łodzi. Ogłoszeń dotyczących pracy w pozostałych powiatach województwa łódzkiego było o wiele mniej. Spośród nich na pierwszym miejscu pod względem liczby ofert pracy zamieszczonych w internecie znalazł się powiat zgierski (635 ofert), następnie powiat piotrkowski (316 ofert) oraz powiat skierniewicki (294 ofert). Najmniej ofert dotyczyło powiatów: tomaszowskiego (14), pączęńskiego (16), wieruszowskiego (18).

Liczba ofert pracy zamieszczonych w Internecie z roku na rok rośnie. Wiosną 2012 roku wynosiła ona 10 472, rok później 12 423, a wiosną 2015 na portalach internetowych było 11 876 ofert pracy w województwie łódzkim.

Wykres 1.5: Liczba ofert pracy zamieszczonych w Internecie w poszczególnych powiatach województwa łódzkiego (wiosna 2015r.)



Źródło: Rynek pracy w województwie łódzkim w 2015 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, marzec 2016

Porównując oferty pracy w Internecie zamieszczone jesienią 2014 roku oraz wiosną 2015 roku można zaobserwować niewielkie zwiększenie się liczby ogłoszeń dotyczących pracy dla techników, średniego personelu, robotników przemysłowych i rzemieślników. Oferty pracy zagranicą skierowane były najczęściej do reprezentantów tych zawodów. Zmniejsza się natomiast ilość ofert dla kadry kierowniczej oraz pracowników usług osobistych i sprzedawców. Między jesienią 2014r. a wiosną 2015r. zmniejszyła się liczba ofert pracy dla specjalistów, jednak biorąc pod uwagę pomiary od 2013 odnotowano wzrost zapotrzebowania na pracowników z tej grupy zawodowej. Warto zaznaczyć, że co czwarta oferta dotyczy właśnie pracy dla specjalisty. W odróżnieniu od poprzednich okresów, w 2015 roku wzrosło zapotrzebowanie na pracowników o niższych kwalifikacjach, ale z umiejętnościami zawodowymi, tj. operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników prostych prac.

Spośród dużych grup zawodowych, największe zapotrzebowanie było na specjalistów (20% ofert), a także na pracowników przemysłowych i rzemieślników (14%). Co dziesiąta oferta dotyczyła pracowników usług i sprzedawców. Struktura ofert pracy pod względem poszukiwanych zawodów niewiele się zmieniła w porównaniu z poprzednimi latami.

Najczęściej poszukiwanym zawodem był przedstawiciel handlowy (6% wszystkich ofert), chociaż od 2011 widoczny jest spadek liczby ofert dla tego zawodu. Na drugim miejscu znaleźli się księgowi, chociaż w 2015 roku liczba

ofert dla tego zawodu zmniejszyła się w porównaniu z rokiem poprzednim. Poszukiwani na rynku są także kierowcy samochodów ciężarowych (3% ofert). Dość dużo ogłoszeń dotyczyło pracy dla doradców klienta, pracowników elektronicznej obsługi klienta, opiekunów osób starszych, pracowników biurowych, programistów aplikacji. Na kolejnych miejscach uplasowały się: specjalista ds. sprzedaży, szwaczka, konsultant telefonicznej obsługi klienta, kierownik działu sprzedaży, magazynier, sprzedawca, inżynier systemów i sieci komputerowych, kasjer<sup>34</sup>.

### ***Wynagrodzenia w województwie łódzkim.***

W czerwcu 2016 roku w sektorze przedsiębiorstw odnotowano wzrost przeciętnego wynagrodzenia o 5,3% w porównaniu z rokiem 2015 oraz o 9,4% w porównaniu z rokiem 2014 w czerwcu 2015 roku wyniosło ono 3798, 32 złotych. Największy wzrost nastąpił w branży „zakwaterowanie i gastronomia” (o 13,1%). Kolejnymi sekcjami, w których odnotowano wzrost przeciętnego wynagrodzenia były: „administrowanie i działalność wspierająca” (10,9%), „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (10,2%), „przetwórstwo przemysłowe” (6,2%), „budownictwo” (6%). Przeciętne wynagrodzenie spadło natomiast w branży „informacja i komunikacja” (-4,5%).

Na wynagrodzenia wyższe niż przeciętne wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw mogli liczyć zatrudnieni w następujących branżach: „informacja i komunikacja”, „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna”, „obsługa rynku nieruchomości”<sup>35</sup>.

### ***Prognozy dotyczące rynku pracy w województwie łódzkim***

Na podstawie statystyk oraz obserwowanych trendów, można przypuszczać, że w kolejnych latach wciąż będzie wzrastać zapotrzebowanie na specjalistów. Niewielki spadek ofert pracy dla przedstawicieli tej grupy zawodowej w ostatnim okresie, raczej nie będzie stałym przełamaniem trendu wzrostowego. Liczba ofert dla techników i średniego personelu w najbliższym czasie będzie utrzymywał się na stałym poziomie. Można spodziewać się natomiast wzrostu liczby ofert pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników. Na kolejne lata prognozuje się zwiększenie liczby ofert pracy dla księgowych, pracowników elektronicznej obsługi klientów, opiekunów osób starszych oraz pracowników biurowych.

---

<sup>34</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek pracy ...*, dz.cyt., str.77-81

<sup>35</sup> Urząd Statystyczny w Łodzi, *Komunikat...*, dz.cyt., str. 8-10



Rynek pracy w województwie łódzkim opiera się głównie o następujące branże: przetwórstwo przemysłowe, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, handel hurtowy i detaliczny, naprawa samochodów osobowych oraz budownictwo. Są to sektory, w których w ostatnich latach widoczne było największe zapotrzebowanie na pracowników. Na podstawie zaobserwowanych trendów można przypuszczać, że w kolejnych okresach nadal liczba ofert pracy w tych obszarach nadal będzie wzrastać<sup>36</sup>.

***Rynek pracy w województwie łódzkim – najważniejsze informacje.***

Na rynku pracy w województwie łódzkim od 2012 roku widoczny jest spadek stopy bezrobocia. Jednocześnie wzrasta odsetek osób pracujących wśród mieszkańców regionu w wieku powyżej 15 lat. Rośnie również liczba wolnych miejsc pracy. W 2014 roku nastąpił wzrost liczby zatrudnień, a także wzrost liczby zwolnień w województwie.

Wzrosła także liczba przedsiębiorstw w rejestrze REGON. W grudniu 2014 roku w województwie zarejestrowanych było 239,6 firm, a w roku 2013 o 0,7% mniej. Wzrosła również liczba rejestracji nowych przedsiębiorstw. W 2014 roku powstało 21,4 tys. nowych firm, a rok wcześniej 18,8 tys.

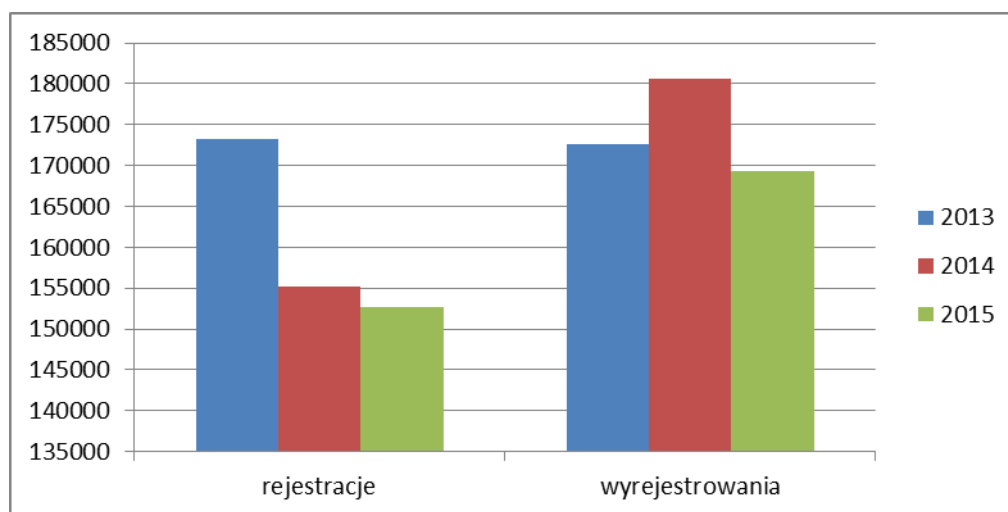
Stopa bezrobocia w województwie łódzkim, podobnie jak w całej Polsce spada. Na koniec 2015 roku wynosiła 10,3 i było o 0,4 punkty procentowe wyższa niż wskaźnik ten dla całego kraju. W 2014 roku udział osób bezrobotnych wśród wszystkich mieszkańców województwa wynosił 11,8%.

W ostatnich latach zmniejszyła się także liczba osób rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy. W 2015 roku było ich 152 600 osób, w 2014 – 155 145 osób, a w 2013- 173 216 osób. 82% rejestracji w 2015 roku to rejestracje ponowne. Mniej osób, w porównaniu z latami poprzednimi, zostało wyrejestrowanych z urzędu pracy. W 2015 roku z rejestrów wykreślono z różnych przyczyn 169 247 osób, w roku poprzednim 180 614 osób, a w 2013 roku szeregi bezrobotnych opuściło 172 626 osób.

---

<sup>36</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek pracy ...*, dz.cyt., str.82-85

Wykres 1.6: Liczba zarejestrowanych i wyrejestrowanych z urzędów pracy w województwie łódzkim w poszczególnych latach.



Źródło: Rynek pracy w województwie łódzkim w 2015 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, marzec 2016

Od 2013 roku wzrasta liczba osób bezrobotnych z prawem do zasiłku. Trend ten należy łączyć ze zmniejszeniem się napływu osób korzystających ze wsparcia publicznych służb zatrudnienia. W 2015 prawo do zasiłku posiadało 14 509 osób. W 2014 liczba ta była o 1503 większa, a w 2013 o 5 349 większa.

W strukturze bezrobocia ze względu na okres pozostawania bez pracy zmniejszyła się ilość osób pozostających w rejestrze bezrobotnych dłużej niż 12 miesięcy. Na koniec 2015 roku odsetek takich osób w ogólnym bezrobociu w województwie łódzkim wynosił 42%, czyli o 2,4% mniej niż w roku 2014. Wzrósł natomiast udział bezrobotnych pozostających w okresie do 6 miesięcy oraz od 6 do 12 miesięcy od dnia zarejestrowania.

Dużym problemem na rynku pracy w województwie łódzkim jest długotrwałe bezrobocie. Na koniec 2015 roku osób pozostających w rejestrze łącznie przez co najmniej 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat było 63 467, co stanowiło 58% wszystkich zarejestrowanych w urzędach pracy. Wskaźnik ten spadł w porównaniu z rokiem 2014 o 1,6%, ale wzrósł w stosunku do jego wartości z 2013 roku o 2,3%.

W szczególnie trudnej sytuacji znajdują się osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy. Takich osób zarejestrowanych w urzędzie pracy w województwie łódzkim w końcu 2014 roku było 28 706. Ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił 26,2%. Były to w większości osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, pozostające bez prawa do zasiłku, narażone na dezaktualizację kwalifikacji zawodowych i bierność zawodową.

Co czwarta osoba bezrobotna w Łodzi w końcu 2015 roku miała od 25 do 34 lat. Kolejnymi pod względem liczebności grupami wiekowymi były osoby w wieku 35-44 lata (22,1%) oraz osoby w wieku 45-54 lata (19,3%). Ponad połowa wszystkich zarejestrowanych posiadała staż pracy nie dłuższy niż 5 lat. Pod względem wykształcenia najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby, które ukończyły najwyżej gimnazjum. Wzrasta również odsetek osób z wykształceniem wyższym w ogólnym bezrobociu w województwie.

W końcu 2015 roku odnotowano spadek liczby bezrobotnych w wieku 50+. W tym okresie wyniósł on 33,6 tys. osób, to jest o 3,1 tys. mniej niż w roku 2014 oraz o 8 tys. osób mniej niż w 2013 roku. Mimo spadku liczebności bezrobotnych w tej grupie wiekowej, ich udział procentowy w ogólnym bezrobociu wzrósł w przeciągu dwóch lat o 3,3 punkty procentowe. Przyczyną tego jest szybszy spadek bezrobocia w ogóle. Jednakże wzrosła również liczba osób „po pięćdziesiątce”, które podjęły pracę.

Spada odsetek najmłodszych bezrobotnych wśród zarejestrowanych w urzędach pracy województwie łódzkim. Na koniec 2015 roku osoby bezrobotne wieku od 18 do 24 roku życia stanowili 13,1% ogółu zarejestrowanych. W 2014 wskaźnik ten wynosił 14,3%.

Blisko 1/4 osób zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie łódzkim to osoby do 30 roku życia. Większość z nich posiada wykształcenie co najwyżej gimnazjalne lub policealne i średnie oraz dotychczas nie pracowała lub pracowała krócej niż rok. Prawie 75% z tej grupy bezrobotnych pozostaje w rejestrze nie dłużej niż 12 miesięcy.

W rejestrach urzędów pracy w województwie łódzkim w końcu 2015 roku pozostawało 4 435 absolwentów, czyli osób, które ukończyły szkołę w okresie ostatnich 12 miesięcy. Porównując tę liczbę, z liczbą bezrobotnych absolwentów w latach poprzednich, widoczna jest tendencja spadkowa. W 2014 liczba bezrobotnych będących w okresie do 12 miesięcy od zakończenia szkoły lub uzyskania zawodu wynosiła 5 162.

Wśród osób zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie łódzkim końcu 2015 roku było 54 500 kobiet. Rok wcześniej zarejestrowanych było 47 000 kobiet. Od kilku lat kobiety stanowią mniejszą grupę bezrobotnych niż mężczyźni, ale nie jest to duża różnica.

W końcu 2015 roku w urzędach pracy w województwie łódzkim zarejestrowanych było 110 tys. osób niepełnosprawnych. Były to głównie osoby zarejestrowane w miastach. Najliczniejszą grupą wiekową wśród bezrobotnych niepełnosprawnych stanowiły osoby w wieku 50 lat i więcej (47,8%). Osoby do 25 roku życia stanowili 6,7% wśród niepełnosprawnych zarejestrowanych

w urzędach pracy. Ponad 90% osób klasyfikujących się do tej grupy bezrobotnych posiadało doświadczenie zawodowe, ale 29% nie posiadało kwalifikacji zawodowych.

Jako ostatnie miejsce pracy najczęściej osób „napływających” do rejestrów bezrobotnych podawało przedsiębiorstwa z sekcji określanej w PKD jako „przetwórstwo przemysłowe”, a następnie „handel hurtowy i detaliczny” i naprawa pojazdów samochodowych, w tym motocykli”. Natomiast najpopularniejszymi zawodami wśród bezrobotnych w końcu 2015 roku były: „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”.

Pracodawcy w województwie łódzkim najczęściej poszukiwali za pośrednictwem urzędów pracy pracowników w sekcji PKD „działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca. Ofert w tym obszarze było ponad 23 tysiące, to jest o 61,9% więcej niż w roku 2014. Kolejną pod względem liczby ofert pracy sekcją PKD było „przetwórstwo przemysłowe” - 14 275 ofert pracy.

Za pośrednictwem portali internetowych najczęściej poszukiwano przedstawicieli handlowych oraz księgowych.

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi realizuje szereg działań na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych. Środki na ten cel pochodzą ze źródeł państwowych- Funduszu Pracy, jak i ze źródeł europejskich- zakończony program operacyjny Kapitał Ludzki oraz trwające programy: Wiedza, Edukacja, Rozwój oraz Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego. Z projektów w ramach PO KL ( priorytet VI i priorytet VII) skorzystało 134 tys. osób, z czego 15000 osób zakończyło udział w projektach w 2015 roku. W 2015 roku z RPO WŁ skorzystało 630 osób, a wsparciem w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój objęto 6718 osób bezrobotnych w wieku do 30 lat.

Powiatowe Urzędy Pracy w województwie podejmowały programy aktywizacyjne, którymi objęto w 2015 roku 33 000 osób<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek pracy ...*, dz.cyt., str.86-91

## 2. Proces tworzenia rekomendacji

### 2.1. Przebieg prac

Na proces tworzenia rekomendacji składało się kilka etapów. Pierwszym było dokonanie analizy dostępnych danych źródłowych, dotyczących sytuacji osób młodych na rynku pracy oraz działań wspierających, kierowanych do tej grupy przez różnego rodzaju instytucje. Podczas opracowywania bazy merytorycznej dla przyszłych rekomendacji wzięto pod uwagę między innymi:

- Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce oraz zapisy innych realizowanych programów;
- Strategię Europa 2020, Strategię Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020, Inteligentne Specjalizacje Regionalne Województwa Łódzkiego, Strategię Rozwoju Łódzkiego Obszaru Metropolitalnego;
- działania współfinansowane z innych Działań PO WER oraz innych programów operacyjnych;
- dostępne analizy i raporty dotyczące: sytuacji osób młodych na rynku pracy w województwie łódzkim oraz udzielanego im wsparcia;
- opracowania zawierające ocenę trafności i skuteczności dotychczas zrealizowanej pomocy dla wskazanych wyżej osób;
- wnioski z działań podejmowanych przez WUP ze środków Funduszu Pracy na przygotowanie organizacji konkursów regionalnych mających na celu pobudzenie aktywności młodzieży na rynku pracy zgodnie z Planem realizacji Gwarancji dla młodzieży.

Celem uzupełnienia pozyskanych danych, do instytucji rynku pracy oraz pracodawców skierowana została ankieta, umożliwiająca uszczegółowienie informacji na temat udzielanego wsparcia, najczęściej napotykanym problemów oraz potrzeb w zakresie zmian ułatwiających podejmowanie działań. Osobna diagnoza została przeprowadzona również wśród osób młodych, w tym z grupy NEET. Zarówno baza merytoryczna, jak i opracowania wyników badań stanowią suplement do niniejszego zestawu rekomendacji, udostępniany w formie elektronicznej.

Kolejny etap, towarzyszący wypracowaniu ostatecznej wersji rekomendacji, stanowiły spotkania konsultacyjne organizowane w poszczególnych powiatach na terenie województwa łódzkiego. Wzięło w nich

udział ponad 230 przedstawicieli instytucji rynku pracy, w tym Urzędów Pracy i OHP, pracodawców oraz młodzieży. I właśnie ta forma stała się najcenniejszym źródłem informacji, wpływającym na ostateczny kształt rekomendacji. W kolejnym podrozdziale przedstawione zostanie ich krótkie podsumowanie w zakresie najczęściej zgłaszanych uwag.

Na podstawie efektów opisanych powyżej działań opracowany został ostateczny zestaw rekomendacji. Dotyczy on pięciu obszarów:

Obszar I: Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak najszerzej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego.

Obszar II: Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER.

Obszar III: Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I POWER.

Obszar IV: Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości.

Obszar V: Rekomendacje dodatkowe.

Poszczególne rekomendacje opracowane zostały na podstawie przeprowadzonych badań oraz działań konsultacyjnych prowadzonych przez członków Partnerstwa. Dostępne dane zastane, dotyczące sytuacji osób młodych na rynku pracy w większości opracowywane są na poziomie całego województwa. Dostępne na poziomie powiatów statystyki nie pokazują z kolei istotnego zróżnicowania wewnątrzregionalnego w sytuacji osób młodych, szczególnie NEET.

Dobór członków Partnerstwa umożliwił spojrzenie z szerokiej perspektywy na możliwości wdrożenia rekomendacji przez poszczególne instytucje do których są skierowane. Charakter obserwacji, spostrzeżeń, teorii lub hipotez własnych członków Partnerstwa pozwala uznać, iż większość wypracowanych rekomendacji ma charakter na tyle uniwersalny, iż mogą być zastosowane na poziomie całego woj. łódzkiego.

## 2.2. Podsumowanie spotkań konsultacyjnych

W ramach jednego ze spotkań odbyła się dyskusja nt. możliwości zatrudniania osób młodych, niezarejestrowanych w urzędach pracy lub osób kształcących się w trybie zaocznym, zarejestrowanych w urzędach pracy.

Z informacji przedstawiciela PUP wynika, iż okres pozostawiania młodych osób bez pracy jest znacznie dłuższy, niż osób posiadających już doświadczenie zawodowe, nawet o kilka- kilkanaście miesięcy. Dodatkową barierą w zatrudnieniu większości tych osób jest brak odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji do wykonywania zawodu. Z drugiej strony, osoby młode bardzo często mają wygórowane w stosunku do posiadanych kompetencji oczekiwania finansowe i bardzo często nie mają ochoty do podjęcia zatrudnienia, które nie jest dla nich satysfakcjonujące finansowo. To powoduje, że po odrzuceniu którejś z kolei propozycji pracy za zbyt niskie, ich zdaniem, wynagrodzenie, zostają oni skreśleni z listy osób bezrobotnych i bardzo często zostają beneficjentami instytucji pomocy społecznej (np. GOPS, MOPS). Jest to często z ich strony chłodna kalkulacja co się bardziej opłaca – zostać zatrudnionym „oficjalnie” za niskie wynagrodzenie lub dorabiać w szarej strefie. Z drugiej strony osoby takie pochodzą ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym, gdzie powszechne jest zjawisko dziedziczenia biedy, brak motywacji i wybieranie rozwiązań doraźnych i brak umiejętności przewidywania ewentualnych przyszłych konsekwencji swoich obecnych wyborów. W takich środowiskach sytuacja jest o tyle skomplikowana, że wiele osób boryka się z uzależnieniami, przemocą i biedą, które uniemożliwiają normalne funkcjonowanie w życiu codziennym, brak kompetencji nie tylko zawodowych, ale również osobistych. Możliwość uzyskania kompleksowej pomocy psychologicznej, udziału w bezpłatnych szkoleniach zawodowych i zapewnienie niektórym z nich (głównie młodym kobietom) opieki nad dziećmi jest kwestią kluczową. Z jednej strony dobre rozwiązania systemowe, a z drugiej strony indywidualna praca z osobami w szczególnie trudnej sytuacji życiowej może się przełożyć na wzrost zatrudnienia w tej grupie. W tej chwili liczba psychologów i doradców zawodowych jest z pewnością niewystarczająca, żeby wsparcie mogła uzyskać każda z osób.

Przedstawiciel Rady Miasta uznał, iż dużą rolę w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy powinna odgrywać szkoła – nie tylko w sensie kształcenia, ale również od strony doradztwa zawodowego. Szkoły zdecydowanie powinny mieć środki na prowadzenie zajęć bądź spotkań w zakresie doradztwa zawodowego prowadzone przez osobę z doświadczeniem i z umiejętnościami nawiązywania kontaktu z młodzieżą. Diagnozowanie

predyspozycji poszczególnych osób i pomoc w wyborze dalszej ścieżki kształcenia z pewnością ułatwiłaby im dokonywanie odpowiednich wyborów, jeżeli chodzi o wybór zawodów. Z drugiej strony, w epoce tak szybkiego rozwoju technologii, trudno przewidzieć jakie zawody będą poszukiwane za kilka, kilkanaście bądź kilkadziesiąt lat. Z dużą dozą prawdopodobieństwa można stwierdzić, iż będą to zawody związane z nowoczesnymi technologiami, które dopiero się pojawiają. Ważne jest jednak, aby oprócz przygotowania merytorycznego szkoły kształciły tzw. umiejętności miękkie, jak umiejętność pracy w grupie, automotywację, szeroko pojętą kreatywność i umiejętności interpersonalne. Poza tym, wydaje się, iż większość kierunków oferowanych np. przez uczelnie wyższe oferuje kierunki studiów nie odpowiadających zapotrzebowaniu odpowiedniego rynku pracy, dotyczy to przede wszystkim kierunków humanistycznych, które stosunkowo łatwo ukończyć, natomiast trudno znaleźć po nich pracę.

W opinii pracodawców obecnych na spotkaniu, osoby młode zagrożone wykluczeniem nie mają poczucia odpowiedzialności, chęci zaangażowania się, elastyczności. Bardzo często charakteryzuje je postawa roszczeniowa, są niechętni jeżeli chodzi o pracę w trybie zmianowym, często odchodzą z dnia na dzień, bez uprzedzenia. Młode kobiety krótko po uzyskaniu umowy o pracę zachodzą w ciążę i natychmiast korzystają z L4, właściwie jest to na tyle powszechne, że można by uznać to za zasadę, że etat jest tylko po to, żeby zapewnić sobie świadczenia w odpowiedniej wysokości w trakcie ciąży i skorzystać z płatnego urlopu macierzyńskiego. Potwierdziły to również inne osoby reprezentujące na spotkaniu sektor pracodawców. Jednocześnie ta grupa uczestników stwierdziła jednogłośnie, iż zachęty dla pracodawców są wciąż jeszcze zbyt małe, aby byli oni skłonni zatrudniać młodych pracowników bez doświadczenia. O ile refundacja stażu bądź zatrudnienie subsydiowane wciąż cieszą się dużą popularnością, to jednak późniejsze zatrudnienie pracownika wiąże się z tak dużym obciążeniem finansowym, że często pracodawcy nie są w stanie ich unieść w perspektywie długoterminowej i zakontraktowanym okresie dofinansowania rezygnują z pracownika, ewentualnie oferują mu pracę w niepełnym wymiarze godzin lub na tzw. „umowę śmieciową”.

Obecne na spotkaniach młode z grupy NEET stwierdziły, że największą motywacją dla pracownika jest z pewnością pewne zatrudnienie, a więc etat, co z kolei nierzadko stoi w sprzeczności z interesami pracodawców. Pracownicy często wolą wybrać pewny etat z mniejszym wynagrodzeniem niż inną formę zatrudnienia, nawet za większą stawkę. Kolejna sprawa to kultura pracy – wiele przedsiębiorstw eksploatuje pracowników nie dając im w zamian żadnej osłony socjalnej. To powoduje, że obie strony – pracodawca i pracownik często nie mają



do siebie wzajemnie zaufania, co z pewnością nie sprzyja tworzeniu dobrego zatrudnienia dla osób, szczególnie z grupy defaworyzowanej jaką są NEET.

Konkluzją części spotkań było stwierdzenie, iż bez zmian systemowych nie da się zapewnić wsparcia wszystkim osobom, które mogą go potrzebować. Bardzo istotną sprawą jest również wzmocnienie bądź zbudowanie dobrych kanałów informacyjnych, zarówno dla instytucji które mają wspierać zatrudnienia, jak i osób, które z tego zatrudnienia mogą skorzystać, np. bazy poszukiwanych pracowników nie tylko z regionu, w którym mieszka osoba poszukująca pracy, ale również wsparcie jej w poszukiwaniu pracy poza miejscem swojego zamieszkania. Z drugiej strony jak najszerza współpraca z organizacjami działającymi lokalnie i lokalnymi liderami może okazać się najskuteczniejsza, bo nawet najlepsze rozwiązania systemowe nie zastąpią osób, które są bądź powinny być zaangażowane w tworzenie dobrych warunków do pracy i zatrudnienia na swoim terenie.

W trakcie dyskusji, okazało się również, iż większości przedsiębiorców nie jest znane pojęcie „NEET”. Poruszona została również problematyka „uszcześliwiania na siłę” osób, które nie pracują, nie uczą się i nie podejmują żadnych prób znalezienia pracy.

Jednocześnie pracodawcy zwracali uwagę, iż chętnie zatrudnialiby młode osoby, ale obecnie nie mogą ich znaleźć na rynku pracy. W związku z powyższym, wiek nie ma dla nich znaczenia, ponieważ zmuszeni są pozyskiwać z rynku pracy pracowników, takich jacy na nim występują. Zdecydowana większość uczestników jednego ze spotkań stwierdziła ponadto, że aktywni młodzi ludzie albo już znaleźli pracę, albo wyjechali do Wielkiej Brytanii. Natomiast, osoby uczące się, chętnie uczestniczą w praktykach, stażach organizowanych przez Instytucje Rynku Pracy, które to sposoby są najpopularniejszą formą zdobywania doświadczenia zawodowego.

Wszyscy uczestnicy spotkania zastanawiali się również nad pewną niekonsekwencją. Pomimo, że dużo młodych osób wyjechało do pracy do Anglii lub innych krajów europejskich, to wśród pozostałych młodych osób nadal występuje brak skłonności do podróżowania po Polsce za pracą. Uczestnicy stwierdzili, że młodzi ludzie niechętnie zmieniają swoje miejsce zamieszkania. Oczywiście dotyczy to w mniejszym stopniu osób wykształconych, które wcześniej musiały już migrować do innych miejscowości na uczelnie oraz tych określanych mianem „obrotnych”.

Ze strony pracodawców pojawiły się ponadto propozycje wprowadzenia zasady: „W pierwszej kolejności zapewniamy pracę młodym ludziom, a następnie uczymy ich rzeczy, które na danych stanowiskach są wymagane”

poprzez wprowadzenie stypendium dla młodych pracowników, które uzupełniałoby wynagrodzenie wypłacane przez pracodawców przez 1 rok od momentu podjęcia zatrudnienia. Stwierdzono również, iż młodzi pracownicy oczekują na starcie wynagrodzenia w granicach 2,8 tys. złotych. Rzadko pracodawca jest skłonny tyle zapłacić. W związku z powyższym, rozwiązanie to pozwoliłoby z jednej strony pracodawcom udźwignąć koszty zatrudnienia młodych ludzi i zorientować się w ich przydatności do pracy, a z drugiej – dla młodych ludzi byłby to dodatkowy motywator do starania się aby utrzymać się w pracy).

Podobny program podpisał Prezydent Andrzej Duda w 2015 r. Program "Praca dla młodych" jest skierowany do Polaków przed trzydziestką. Pracodawcom, którzy ich zatrudnią na etat, państwo przekaże środki na zrefinansowanie ich pensji. Przez firmy będą dostawały ponad 2 tys. zł miesięcznie – w tej kwocie zawiera się pensja minimalna (w tym roku to 1850 zł brutto) jako wynagrodzenie dla pracownika i koszty dla pracodawcy. Jest jednak haczyk. Po rocznym okresie pobierania subwencji, firma ma obowiązek utrzymać taką osobę w zatrudnieniu przez kolejny rok.

W tym miejscu należy zauważyć, iż podczas spotkań ze strony osób młodych padały deklaracje, iż przez pewien okres próbny, w ramach którego będą zapoznawani z obowiązkami wynikającymi ze stanowiska pracy, byliby oni skłonni zaakceptować obniżoną stawkę wynagrodzenia. Zastrzegali jednak przy tym, iż uwarunkowane byłoby to zapewnieniem zatrudnienia przez określony czas oraz podwyższeniem wynagrodzenia po upływie okresu próbnego.

Jeżeli chodzi o uwagi dotyczące stricte działań współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, szczególnie w ramach I Osi PO WER, przedstawiciele instytucji rynku pracy zgodnie nawoływali do ograniczenia skali dokumentacji niezbędnej do sporządzenia zarówno przez instytucję udzielającą wsparcia, jak i na przykład przez pracodawców. Szczególnie w drugim wypadku stanowi ona czynnik zniechęcający potencjalnego partnera. Ponadto zwracano uwagę na problem, wynikający z deklarowania na etapie składania wniosku o dofinansowanie sztywnej liczby osób, która zrekrutowana zostanie w ramach konkretnych grup (np. liczba kobiet biernych zawodowo). Trudności mogą pojawić się na etapie rekrutacji, gdy pomimo prawidłowo określonej struktury społecznej, nabór osób spełniających założone kryteria jest nieskuteczny, np. ze względu na brak chęci do podejmowania aktywności zawodowej przez te osoby. Następuje więc blokada miejsca dla osób zainteresowanych projektem, ale nie wpisujących się w uszczegółowioną grupę.

### 3. Rekomendacje

**3.1. Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak najszerzej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego**

<b>REKOMENDACJA I.1</b> <i>WSPÓŁPRACA – PARTNERSTWA – SKUTECZNOŚĆ!</i>	
<b>Adresaci:</b>	<p><u>Publiczne Instytucje Rynku Pracy:</u> - Ochotnicze Hufce Pracy.</p> <p><u>Niepubliczne Instytucje Rynku Pracy:</u> - Instytucje szkoleniowe - Agencje zatrudnienia</p> <p>Również instytucje dialogu społecznego i instytucje partnerstwa lokalnego realizujące projekty w ramach I Osi POWER.</p> <p><u>Jako potencjalni partnerzy Instytucji Rynku Pracy:</u> - instytucje pomocy i integracji społecznej, - organizacje pozarządowe, - instytucje kościelne, - jednostki samorządu lokalnego, - instytucje kulturalno-oświatowe, - liderzy lokalni.</p>
<b>Cel:</b>	Zwiększenie zdolności dotarcia adresatów rekomendacji do do jak najszerzej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET.
<b>Diagnoza sytuacji problemowej w obszarze osób młodych na rynku pracy - uzasadnienie:</b>	<p>Zidentyfikowanie, a następnie dotarcie do osób młodych, szczególnie z grupy NEET, którzy nie są zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy oraz nie są objęci wsparciem instytucjonalnym, jest niezwykle utrudnione.</p> <p>Jak wykazały spotkania konsultacyjne – problem dotyczy zarówno obszarów wiejskich, ze względu na zwiększone ryzyko izolacji osób młodych, jak i dużych ośrodków miejskich – ze względu na anonimowość jednostek, występującą szczególnie w dużych ośrodkach miejskich.</p>

	<p>W przypadku osób zamieszkujących obszary wiejskie występuje zwiększone ryzyko izolacji mieszkańców tych terenów, ze względu na brak instytucji udzielających wsparcia, zlokalizowanych w najbliższej odległości oraz utrudnionego i/lub kosztownego przemieszczania się z miejsca zamieszkania od większych ośrodków miejskich.</p> <p>Problemem jest również sama wymiana informacji między podmiotami stanowiącymi potencjalną bazę partnerską. W ramach badań przeprowadzonych w projekcie, większość podmiotów udzielających wsparcia na rzecz osób młodych, w tym NEET, deklarowała współpracę z innym podmiotem (najczęściej Miejskim lub Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej). Wskazywano jednak na bariery prawne, dotyczące między innymi Ochrony Danych Osobowych .</p> <p>Zgodnie z wynikami diagnozy przeprowadzonej wśród Instytucji Rynku Pracy w województwie łódzkim, najczęściej wskazywaną skuteczną stosowaną metodą docierania z ofertą do młodzieży, pozostającej poza edukacją i/lub rynkiem pracy jest współpraca z innymi instytucjami/organizacjami działającymi na rzecz <u>różnych grup społecznych</u>, tj. nie tylko osób młodych. Jednocześnie jednak te same Instytucje poproszone o wskazanie z jakimi podmiotami współpracowały w ciągu ostatnich 2 lat przy rekrutacji młodych osób pozostających w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, wymieniały najczęściej Ośrodki Pomocy Społecznej, Ochotnicze Hufce Pracy oraz Jednostki Samorządu Terytorialnego. 60% mniej wskazań przypadło na organizacje pozarządowe, a jedynie niewielka część odpowiedzi dotyczyła np. liderów lokalnych czy street workerów.</p>
<p><b>Propozycje konkretnych rozwiązań w zakresie sytuacji problemowej osób młodych na rynku pracy:</b></p>	<p><i>Działanie 1</i>  <i>Nawiązywanie przez adresatów rekomendacji partnerstw z podmiotami działającymi na lokalnie na danym terenie.</i></p> <p>Z informacji uzyskanych w ramach działań diagnostycznych wynika, iż takie podmioty posiadają bardzo często informacje o zapotrzebowaniu na wsparcie oraz znaczący potencjał do efektywniejszego dotarcia do osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET.</p>

## *Działanie 2*

### *Dywersyfikacja Partnerów pod względem rodzaju podmiotu.*

Podobnie jak pojedynczy adresat rekomendacji, tak i jeden Partner nie dysponuje pełnym rozeznaniem w zakresie sytuacji osób młodych, w tym NEET, na danym obszarze. Wiedza ta zwykle maleje proporcjonalnie do odległości miejsca zamieszkania od większych ośrodków miejskich oraz siedzib potencjalnych Partnerów. Z tego względu rekomenduje się nawiązywanie współpracy z organizacjami o charakterze lokalnym, liderami i przedstawicielami społeczności lokalnych, co pozwoli na wykorzystanie cech charakterystycznych dla tego typu obszarów w zakresie relacji społecznych.

## *Działanie 3*

### *Różnorodność form współpracy Partnerów.*

Najprostsze formy współdziałania w ramach partnerstwa mogą obejmować udostępniania informacji o ofercie poszczególnych instytucji skierowanej do młodzieży NEET (wykorzystanie mediów społecznościowych, przygotowanie zakładek na stronach internetowych oraz udostępnianie informacji z opisem oferty danej instytucji i danymi teleadresowymi, przekazywanie materiałów typu ulotki, broszury informacyjne z opisanymi działaniami danej instytucji lub też aktualnie realizowanymi projektami), organizowanie spotkań indywidualnych / prezentacji oferty danego partnera. Działania ww. te umożliwiają łatwiejszy dostęp do informacji a w konsekwencji mogą przyczynić się do podwyższenia wiedzy i świadomości osób młodych na temat działalności i oferty poszczególnych instytucji, potencjalnie umożliwią nawiązanie bezpośredniego kontaktu z osobami z grupy NEET. Rekomenduje się również zapraszania Partnerów do udziału w różnego rodzaju inicjatywnych własnych danego podmiotu: prezentacjach, konferencjach, targach pracy etc.

W odniesieniu do ośrodków pomocy społecznej warto zwrócić uwagę, iż pracownicy socjalni często jako pierwsi diagnozują potrzebę wsparcia aktywizacyjnego młodych osób. Publiczne Instytucje Rynku Pracy powinny co najmniej dwa razy w roku spotykać się z pracownikami OPS w celu omówienia oferty aktywizacji zawodowej oraz przyjęcia rekomendacji ze strony OPS, co do zmian w tej ofercie.

	<p><i>Działanie 4</i>  <i>Wdrażanie Partnerstw długoterminowych.</i></p> <p>W przypadku Adresatów rekomendacji, podejmujących cykliczne działania na rzecz osób młodych na danym obszarze, rekomenduje się inicjowanie Partnerstw długoterminowych, tj. wykraczających poza okres realizacji pojedynczego projektu. Stała wymiana informacji umożliwi bowiem nie tylko efektywniejsze docieranie do grupy docelowej na etapie realizacji zadań, ale również precyzyjniejsze dookreślenie potrzeb na etapie planowania. To przełoży się z kolei na wzrost efektywności kosztowej i czasowej realizowanych działań.</p>
<p><b>Sposób i termin wdrożenia:</b></p>	<p>Wdrażanie rekomendacji może zostać zainicjowane przez Adresatów bez zbędnej zwłoki. Rekomenduje się, aby zawiązywane Partnerstwa, szczególnie długoterminowe, miały charakter formalny, np. w postaci porozumienia o współpracy.</p> <p>Należy mieć przy tym na uwadze kwestię przestrzegania zapisów ustawy o ochronie danych osobowych w zakresie wymiany informacji dotyczących indywidualnych osób należących do kategorii NEET między Adresatem rekomendacji a Partnerem. Rozwiązanie stanowiłoby pełnienie przez Partnera funkcji „medium” w przekazywaniu informacji odbiorcy do momentu jego zgłoszenia się do Adresata i uzyskania danych kontaktowych.</p> <p>Zainicjowanie wdrażania rekomendacji: bez zbędnej zwłoki, jednak nie później niż w IV kwartale 2017 roku.</p> <p>Termin wdrożenia rekomendacji (osiągnięcia wskaźnika) – IV kwartał 2019.</p> <p>Przewiduje się możliwość osiągnięcia wskaźnika w roku 2018, jednakże zaleca się zastosowanie weryfikacji kontrolnej w roku następnym dla uzyskania rękojmi trwałości wdrożonej rekomendacji</p>
<p><b>Wskaźniki:</b></p>	<p><u>Wskaźnik 1.</u></p> <p>Wzrost częstości zawierania Partnerstw z podmiotami spoza kategorii: Ośrodków Pomocy Społecznej, Ochotniczych Hufców Pracy, służących efektywniejszemu docieraniu do osób młodych, w szczególności zamieszkujących obszary wiejskie [%].</p> <p>Sposób pomiaru: ankieta dystrybuowana wśród Adresatów rekomendacji. Częstotliwość pomiaru: I kwartał roku następnego względem roku badanego.</p>

<b>Powiaty priorytetowe</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Powiat łęczycki	30%	60%
Powiat pajęczański	30%	60%
Powiat piotrkowski	30%	60%
Powiat poddębicki	30%	60%
Powiat wieruszowski	30%	60%
<b>Pozostałe powiaty</b>		
m. Łódź	30%	50%
m. Piotrków Trybunalski	30%	50%
m. Skierniewice	30%	50%
Powiat bełchatowski	30%	50%
Powiat brzeziński	30%	50%
Powiat kutnowski	30%	50%
Powiat łaski	30%	50%
Powiat łowicki	30%	50%
Powiat łódzki-wschodni	30%	50%
Powiat opoczyński	30%	50%
Powiat pabianicki	30%	50%
Powiat radomszczański	30%	50%
Powiat rawski	30%	50%
Powiat sieradzki	30%	50%
Powiat skierniewicki	30%	50%
Powiat Tomaszowski	30%	50%
Powiat wieluński	30%	50%
Powiat zduńsko-wolski	30%	50%
Powiat zgierski	30%	50%

### Wskaźnik 2

Liczba zawartych Partnerstw długookresowych, działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET-ów [szt.].

Sposób pomiaru: ankieta dystrybuowana wśród Adresatów rekomendacji. Częstotliwość pomiaru: I kwartał roku następnego względem roku badanego.

<b>Powiaty priorytetowe</b>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>
Powiat łęczycki	0	4
Powiat pajęczański	0	4

Powiat piotrkowski	0	4
Powiat poddębicki	0	4
Powiat wieruszowski	0	4
<b>Pozostałe powiaty</b>		
m. Łódź	0	6
m. Piotrków Trybunalski	0	4
m. Skierniewice	0	4
Powiat bełchatowski	0	4
Powiat brzeziński	0	4
Powiat kutnowski	0	4
Powiat łaski	0	4
Powiat łowicki	0	4
Powiat łódzki-wschodni	0	4
Powiat opoczyński	0	4
Powiat pabianicki	0	4
Powiat radomszczański	0	4
Powiat rawski	0	4
Powiat sieradzki	0	4
Powiat skierniewicki	0	4
Powiat Tomaszowski	0	4
Powiat wieluński	0	4
Powiat zduńsko-wolski	0	4
Powiat zgierski	0	4

### Wskaźnik 3

Liczba osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET, zrekrutowanych do projektu w wyniku działań Partnerskich.

Sposób pomiaru: ankieta dystrybuowana wśród Adresatów rekomendacji. Częstotliwość pomiaru: I kwartał roku następnego względem roku badanego.



		Wartość bazowa	Wartość docelowa
		0	150 80K/70M
	Ad. Wskaźnik 2 oraz wskaźnik 3 - ze względu na brak miarodajnych informacji dot. aktualnej wielkości wskaźnika w skali rocznej (obejmującej również informacje z zakresu odnośnie partnerstw formalnych i nieformalnych) za wartość bazową przyjęto 0.		
<b>Ryzyka:</b>	Ryzyko związane jest z barierą prawną, jaką po części stanowi ustawa o ochronie danych osobowych. Dodatkowo ze względu na konieczność realizacji zadań własnych, Partner może nie wyrazić zgody na pełnienie roli medium w przekazywaniu informacji między Adresatem rekomendacji a potencjalnym adresatem wsparcia.		
<b>Zasięg:</b>	<p>Brak jest dostępnych danych dotyczących liczebności osób młodych bezrobotnych niezarejestrowanych w Urzędach Pracy (w tym NEET) w ujęciu powiatowym. Jednakże mając na uwadze wnioski z powyższych badań oraz dane dotyczące przedmiotowej grupy wiekowej w kontekście miejsca zamieszkania, rekomendacja kierowana jest szczególnie do powiatów o najwyższym stosunku osób młodych zamieszkujących obszary wiejskie do łącznej liczby mieszkańców. Oznacza to, iż priorytetem winno być wdrożenie rekomendacji przez adresatów działających na terenie powiatów: piotrkowskiego, pączęchańskiego, poddębickiego, wieruszowskiego, łęczyckiego i skierniewickiego. Niemniej jednak, rekomenduje się wdrożenie niniejszych przez pozostałe powiaty z obszaru województwa łódzkiego.</p> <p>Proponowane rozwiązanie dotyczące zawierania Partnerstw jest rekomendowane do wdrożenia jako forma działania na poziomie powiatowym i/ lub ponadpowiatowym. Partnerstwa na poziomie powiatów mogą podnieść efektywność wsparcia NEET "lokalnie" a o większym zasięgu wspierać mobilność wewnątrzregionalną młodzieży.</p>		

## REKOMENDACJA I.2

### DYWERSYFIKACJA KANAŁÓW KOMUNIKACJI

<b>Adresaci:</b>	<u>Publiczne Instytucje Rynku Pracy:</u> - Publiczne służby zatrudnienia
<b>Cel:</b>	Wzrost skuteczności w docieraniu do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, poprzez stosowanie dopasowanych form komunikacji.
<b>Diagnoza sytuacji problemowej w obszarze osób młodych na rynku pracy - uzasadnienie:</b>	<p>Z przeprowadzonej w ramach projektu diagnozy wynika, iż Adresaci rekomendacji stosują zróżnicowane formy docierania do osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Poza podejmowaniem bieżącej współpracy z innymi podmiotami, najczęściej wskazywanym sposobem były media społecznościowe, a także informacja w środkach masowego przekazu: prasie, tv lokalnej, radiu, internecie oraz stoiska informacyjne na masowych imprezach plenerowych, festynach rodzinnych, itp.</p> <p>Istotność implementacji w działania nowoczesnych metod przekazu w ramach mediów społecznościowych potwierdzają również wyniki badania realizowanego wśród osób młodych. W zakresie identyfikacji najlepszych źródeł informacji o aktualnych ofertach pracy, w skali pięciostopniowej średnia przyznanych mediom społecznościowym ocen wyniosła 4,5. Jednocześnie jednak respondenci znacząco niżej (3,1) ocenili stopień zaufania do ofert pracy tam zamieszczanych, co wynika z działań oszustów, wykorzystujących to medium do popełnianych wykroczeń i przestępstw.</p> <p>Logicznym sposobem pogodzenia powyższych kwestii wydaje się być zamieszczanie ofert pracy na oficjalnym profilu adresata rekomendacji. Jednakże w wyniku weryfikacji prowadzenia profilu społecznościowego przez Powiatowe Urzędy Pracy na przykładzie portalu Facebook ustalono, iż jedynie w trzech powiatach - pabianickim, radomszczańskim oraz m. Łódź - jest to realizowane. Warto zaznaczyć, iż w przypadku powyższych jednostek aktualizacja profilu odbywa się regularnie, najczęściej co 1-2 dni, nie rzadziej niż raz na tydzień.</p> <p>W przypadku powiatu opoczyńskiego w ramach karty profilowej podane są podstawowe informacje teleadresowe, jednakże brak jest bieżących aktualizacji. Jeżeli chodzi o pozostałe Urzędy Pracy zidentyfikowano istnienie "kart" zawierających jedynie jego nazwę.</p>

	<p>W związku z powyższym, rekomendacja skierowana jest do Powiatowych Urzędów Pracy zlokalizowanych w Piotrkowie Trybunalskim, Skierniewicach oraz powiatach: bełchatowskim, kutnowskim, łaskim, łęczyckim, łowickim, łódzkim-wschodnim, opoczyńskim, pączęzańskim, piotrkowskim, poddębickim, sieradzkim, skierniewickim, tomaszowskim, wieluńskim, wieruszowskim, zduńsko-wolskim, zgierskim.</p>
<p><b>Propozycje konkretnych rozwiązań w zakresie sytuacji problemowej osób młodych na rynku pracy:</b></p>	<p>Rekomenduje się prowadzenie zdywersyfikowanych działań informacyjno - promocyjnych.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. kontakt bezpośredni z osobą młodą np.       <ol style="list-style-type: none"> <li>a. spotkania indywidualne (np. z doradcą zawodowym przygotowanym kompetencyjnie do pracy z osobami młodymi, posiadającym umiejętność odpowiedniego przekazywania informacji oraz motywowania do podejmowania działań),</li> <li>b. spotkania grupowe - w szczególności docieranie z informacją do uczniów z ostatnich klas szkół zawodowych i średnich oraz studentów ostatnich lat (zarówno uczelni publicznych, jak i niepublicznych),</li> <li>c. udział w charakterze wystawcy lub organizacja targów edukacyjnych, targów pracy,</li> <li>d. spotkania w miejscu zamieszkania - w szczególności w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością, którym często trudno wyjść z domu z uwagi na bariery architektoniczne lub lęk przed wyjściem z domu/spotkaniem z obcymi ludźmi oraz w mniejszych miejscowościach województwa</li> </ol> </li> <li>2. włączanie w informowanie o możliwościach wsparcia instytucji lokalnych działających na rzecz wsparcia ludzi młodych lub reprezentujących młodych oraz instytucji mających częsty kontakt z młodzieżą (m.in. szkół, klubów sportowych, świetlic profilaktycznych, instytucji kultury, instytucji wyznaniowych, lokalnie działających instytucji trzeciego sektora); najprostszym sposobem dotarcia z informacją mogą być np. plakaty informacyjne lub ulotki/broszury w miejscach gdzie gromadzi się młodzież</li> <li>3. włączanie otoczenia osób młodych poprzez zamieszczenie informacji w miejscach gdzie gromadzą się rodzice młodych osób (urzędach, ośrodkach zdrowia, instytucjach kultury,</li> </ol>

centrach handlowych);

4. Wykorzystanie Internetu, szczególnie wykorzystanie mediów społecznościowych. Rekomenduje się utworzenie i regularną aktualizację profilu w ramach co najmniej jednej platformy społecznościowej (np. Facebook, Instagram, Twitter). Działanie to powinno objąć przede wszystkim:
  - a. Wprowadzenie podstawowych informacji na temat instytucji, włączając w to dane teleadresowe oraz godziny pracy Urzędu.
  - b. Bieżącą aktualizację profilu, jednak nie rzadziej niż raz w tygodniu.
  - c. Uwzględnianie informacji przydatnych z punktu widzenia osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (w tym NEET), z uwzględnieniem osób niepełnosprawnych oraz kobiet w tym samotnych matek), tj. grup defaworyzowanych, dla których informacje te mogą stanowić najbardziej dostępne źródło informacji.
  - d. Stosowanie się do podstawowych zasad przejrzystego prowadzenia portalu społecznościowego, tj.:
    - nie wklejanie dłuższych partii tekstu, w tym pełnych informacji pochodzących ze strony internetowej - zamiast tego wklejanie linków do źródła (np. strony www Urzędu Pracy) i dopisanie 2-3 zdań mających zachęcić do zapoznania się z pełną informacją;
    - używanie tzw. "tagów" czyli słów kluczowych (tworzonych poprzez połączenie znaku "#" ze słowem lub słowami bez spacji np. "#rekomendacjedlairp"), które ułatwiają znalezienie odbiorcom pożądanej treści, a jednocześnie zwiększają widoczność profilu w wynikach wyszukiwaniu poprzez wyszukiwarki internetowe (np. google) - zaleca się stosowanie 2-3 tagów w ramach pojedynczej wiadomości;
    - utworzenie skróconego, łatwego do zapamiętania lub skojarzenia linka do profilu społecznościowego (np. "facebook.com/puplodz")
    - używanie w publikowanych postach języka zgodnego z zaleceniami opisanymi w rekomendacji nr I.3.

Rekomenduje się, aby w ramach dobrych praktyk Adresaci zapoznali się ze sposobem prowadzenia profilu społecznościowego na

	<p>przykładzie innych Publicznych służb zatrudnienia, w tym z Łodzi, Pabianic i Radomska.</p> <p>Nie przewiduje się konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z wdrożeniem rekomendacji w zakresie opisanym powyżej. Ich wystąpienie może być ewentualnie związane ze skorzystaniem z możliwości przeprowadzenia płatnej kampanii informacyjno-promocyjnej, co jednakże stanowi wyłącznie opcję dodatkową.</p> <p>Należy zauważyć, iż jakkolwiek skutki wdrożenia rekomendacji będą miały charakter długoterminowy, to jej skuteczność będzie zależała przede wszystkim od działań podejmowanych w początkowym okresie wdrażania, w tym poinformowania odbiorców o istnieniu profilu (zamieszczenie odnośników na stronach www Adresata rekomendacji oraz potencjalnych Partnerów, sukcesywne umieszczanie adresu profilu na nowo produkowanych materiałach informacyjno-promocyjnych) oraz jakości i częstotliwości umieszczanych tam treści.</p>
<p><b>Sposób i termin wdrożenia:</b></p>	<p>Rekomendacja może być wdrożona bez zbędnej zwłoki przez jej Adresatów w ramach bieżących działań informacyjno-promocyjnych.</p> <p>Termin zainicjowania wdrażania rekomendacji: bez zbędnej zwłoki, najpóźniej w IV kwartale 2017 roku.</p> <p>Termin ten obejmuje realizację pkt. 1-2 w opisie "Propozycji konkretnych rozwiązań" oraz osiągnięcie wskaźnika nr 1.</p> <p>Termin ostatecznego wdrożenia rekomendacji (weryfikacji osiągnięcia wskaźników): I kwartał roku następnego względem roku badanego.</p>
<p><b>Wskaźniki:</b></p>	<p><u>Wskaźnik 1.</u></p> <p>Liczba wdrożonych przez Adresatów rekomendacji kanałów komunikacji skierowanych do osób młodych [szt.].</p> <p>Sposób pomiaru: ankieta dystrybuowana wśród Adresatów rekomendacji, weryfikacja istnienia i aktualizacji kanału.</p> <p>Częstotliwość pomiaru: I kwartał roku następnego względem roku badanego.</p>

Nazwa powiatu	Wskaźnik bazowy	Wskaźnik docelowy
m. Piotrków Trybunalski	0	1
m. Skierniewice	0	1
Powiat bełchatowski	0	1
Powiat kutnowski	0	1
Powiat łaski	0	1
Powiat łęczycki	0	1
Powiat łowicki	0	1
Powiat łódzki-wschodni	0	1
Powiat opoczyński	0	1
Powiat pajęczański	0	1
Powiat poddębicki	0	1
Powiat rawski	0	1
Powiat sieradzki	0	1
Powiat Tomaszowski	0	1
Powiat wieluński	0	1
Powiat wierszowski	0	1
Powiat zduńskowolski	0	1
Powiat zgierski	0	1

#### Wskaźnik 2.

Liczba publikacji informacji w mediach społecznościowych rocznie.

Sposób pomiaru: ankieta dystrybuowana wśród Adresatów rekomendacji, weryfikacja liczby rzeczywistych aktualizacji kanału [szt.].

Częstotliwość pomiaru: I kwartał roku następnego względem roku badanego.

Nazwa powiatu	wartość bazowa	wartość docelowa
m. Piotrków Trybunalski	0	70
m. Skierniewice	0	70
Powiat bełchatowski	0	70

	Powiat kutnowski	0	70
	Powiat łaski	0	70
	Powiat łęczycki	0	70
	Powiat łowicki	0	70
	Powiat łódzki-wschodni	0	70
	Powiat opoczyński	0	70
	Powiat pajęczański	0	70
	Powiat poddębicki	0	70
	Powiat rawski	0	70
	Powiat sieradzki	0	70
	Powiat Tomaszowski	0	70
	Powiat wieluński	0	70
	Powiat wieruszowski	0	70
	Powiat zduńskowolski	0	70
	Powiat zgierski	0	70
<b>Ryzyka:</b>	Brak odpowiedniej wiedzy lub umiejętności posługiwania się językiem mediów społecznościowych. Brak regularnej aktualizacji profilu lub stosowanie praktyk utrudniających odbiór treści, a co za tym idzie - zniechęcających osoby młode do korzystania z informacji zamieszczanych na profilu (np. kopiowanie treści wprost ze strony internetowej).		

## REKOMENDACJA I.3

### DOSTOSOWANIE FORM PRZEKAZU DO GRUPY DOCELOWEJ

<b>Adresaci:</b>	<p><u>Publiczne Instytucje Rynku Pracy:</u> - Publiczne służby zatrudnienia</p> <p>Również, w ramach tworzonych dokumentacji projektowych, np. dla I Osi POWER:</p> <p><u>Publiczne Instytucje Rynku Pracy:</u> - Ochotnicze Hufce Pracy</p> <p><u>Niepubliczne Instytucje Rynku Pracy:</u> - instytucje szkoleniowe - agencje zatrudnienia - instytucje dialogu społecznego - instytucje partnerstwa lokalnego</p>
<b>Cel:</b>	Wzrost skuteczności w docieraniu do jak najszerszej liczby osób młodych na rynku pracy, poprzez stosowanie dopasowanych form komunikacji.
<b>Diagnoza sytuacji problemowej w obszarze osób młodych na rynku pracy - uzasadnienie:</b>	<p>Wraz z upływem lat w kategorii "młodzi na rynku pracy" coraz większy odsetek stanowić będą osoby praktycznie całkowicie wychowane w epoce cyfrowej, dla których oczywista jest możliwość swobodnego dostępu do internetu z niemal każdego miejsca na Ziemi, rezygnacja z tradycyjnych (tj. papierowych) nośników informacji na rzecz zdigitalizowanych danych, a także częściowe zastąpienie komunikacji bezpośredniej poprzez formy komunikacji zdalnej, zarówno werbalnej jak i niewerbalnej. Z punktu widzenia niniejszej rekomendacji istotniejsze wydają się być te drugie. Obecny w powszechnej świadomości SMS, zastępowany poprzez tzw. "messengery", wykształcił bowiem istotne nawyki, w tym konieczność zwięzłego i skrótowego przekazywania treści oraz braku koncentrowania się na formie przekazywania informacji. Aktualnie nawyki te utrwalają również media społecznościowe, limitujące długość wypowiedzi np. do 140 znaków.</p> <p>Z drugiej strony "barykady" pozostają adresaci rekomendacji. To co tyczy się szczególnie urzędów, to sposób formułowania pism czy regulaminów, których cechami szczególnymi są:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- stosowanie zdań wielokrotnie złożonych, często zajmujących kilka linijek tekstu;</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- używanie języka oficjalnego os skomplikowanej konstrukcji zdaniowej, zawierającego szereg pojęć czy skrótów, których zrozumienie dla przeciętnej osoby jest niemożliwe bez odniesienia się do ich definicji;</li> <li>- częste włączanie przypisów i odwołań do aktów prawnych, zaburzających czytelność komunikatu.</li> </ul> <p>Ponadto zdarza się, iż sama forma przygotowanego komunikatu (np. mała czcionka, zmniejszone odstępy między wierszami, brak logicznego podziału treści na akapity) stanowi wystarczającą barierę. Konfrontacja osoby młodej, przesiąkniętej duchem epoki cyfrowej z formalną komunikacją urzędową nie jest zatem łatwa. Należy mieć na uwadze, iż brak zrozumienia treści stanowi barierę poznawczą na tyle istotną, iż w łatwy sposób może doprowadzić do:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zniechęcenia osoby młodej do skorzystania z oferty aktywizacyjnej,</li> <li>- pojawienia się nieufności w relacji odbiorca - Adresat rekomendacji, co z kolei może mieć negatywny wpływ na podejmowanie kolejnych prób aktywizacji w dłuższej perspektywie czasu.</li> </ul> <p>Przy analizie powyższego problemu warto również wziąć pod uwagę fakt, iż wśród osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy znajdują się także osoby o niskim poziomie wykształcenia oraz przedwcześnie kończący edukację.</p> <p>Problematyka rekomendacji ma charakter powszechny, dotyczy Adresatów rekomendacji bez względu na miejsce działania lub lokalizację siedziby w granicach województwa łódzkiego. Brak jest aktualnych, dostępnych danych, które pozwalających dokonać pomiaru na poziomie poszczególnych powiatów.</p>
<p><b>Propozycje konkretnych rozwiązań w zakresie sytuacji problemowej osób młodych na rynku pracy:</b></p>	<p>W ramach proponowanych rozwiązań rekomendujemy, aby w materiałach kierowanych do osób młodych, bez względu na metodę oraz cel komunikatu (np. oficjalne pismo, dokumentacja dla uczestników projektu, broszury informacyjne, komunikaty, aktualizacje strony internetowej czy profilu społecznościowego) stosować się do następujących zasad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- unikanie języka specjalistycznego, tj. zawierającego pojęcia, skróty itd. niezrozumiałe bez odniesienia się do ich definicji;</li> <li>- komponowanie tekstu w taki sposób, aby uniknąć sytuacji, w której od strony wizualnej odbiorca ma do czynienia z jednolitym tekstem w obrębie strony. Zamiast tego poleca się np. stosowanie odstępów między akapitami, implementacja</li> </ul>

śródtytułów;

- unikanie zdań wielokrotnie złożonych oraz skomplikowanych konstrukcji zdaniowych.

Należy dodatkowo podkreślić, iż w szczególności w działaniach informacyjno - promocyjnych, niezależnie od wybranego kanału przekazywania informacji, występuje konieczność stosowania przekazu opartego o język korzyści - pokazanie młodej osobie bezpośrednich korzyści w krótkiej perspektywie (ukończenie szkolenia, możliwość odbycia stażu, wsparcie finansowe - zwrot kosztów dojazdów, stypendium szkoleniowe, stypendium stażowe, środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej) oraz długiej perspektywie (np. możliwość zatrudnienia w branży oferującej wysokie wynagrodzenie po ukończeniu specjalistycznego kursu w projekcie); informacja musi być prosta, nie skomplikowana dla młodego odbiorcy;

Proponowane rozwiązanie może zostać wdrożone z wyłączeniem konieczności poniesienia dodatkowych kosztów (np. na potrzeby szkoleń realizowanych dla pracowników). Jednakże wymagać to będzie konsekwencji oraz wypracowania nawyku przyjęcia przy komponowaniu treści perspektywy osoby nie posiadającej wiedzy specjalistycznej. Rekomenduje się wypracowanie draftów najczęściej stosowanych dokumentów, które następnie zostałyby omówione w ramach zespołu bezpośrednio odpowiedzialnego za realizację działań skierowanych do osób młodych, a następnie udostępnione wewnątrz instytucji jako wzorzec do odniesienia.

Alternatywnie, zaleca się adresatom rekomendacji przeprowadzenie we własnym zakresie wewnętrznej weryfikacji potrzeby realizacji szkoleń z zakresu stosowania technik komunikacji dostosowanych do osób młodych. W przypadku potwierdzenia istnienia takiej potrzeby, rekomenduje się realizację szkolenia w formie warsztatowej. Biorąc pod uwagę potencjalne skutki wdrożenia proponowanych rozwiązań, w tym wzrost liczby osób młodych zainteresowanych jasną i zrozumiałą dla nich ofertą, potencjalne koszty szkolenia nie wpłyną znacząco na ich efektywność.

Proponowane rozwiązanie jest po części komplementarne do rekomendacji nr I.2. Brak stosowania bowiem języka dostosowanego do osób młodych, niedopasowanego do specyficznej formy

	komunikacji jaką są media społecznościowe, doprowadzi do fiaska podejmowanych działań, niezależnie od przekazywanych treści.								
<b>Sposób i termin wdrożenia:</b>	<p>Rekomendacja może być wdrożona bez zbędnej zwłoki przez jej Adresatów w ramach bieżących działań informacyjno-promocyjnych. Ewentualna weryfikacja oraz realizacja warsztatów może zostać dokonana na etapie wdrażania rekomendacji.</p> <p>Termin wdrożenia rekomendacji: bez zbędnej zwłoki, najpóźniej w IV kwartale 2017 roku.</p>								
<b>Wskaźniki:</b>	<p>Liczba adresatów rekomendacji, którzy dopasowali formę komunikacji do osób młodych.</p> <table border="1" data-bbox="727 741 1182 864"> <thead> <tr> <th>Wartość bazowa</th> <th>Wartość docelowa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table> <p>Procent osób młodych - klientów Adresatów rekomendacji, pozytywnie opiniujących stosowane wobec nich formy komunikacji.</p> <table border="1" data-bbox="727 1048 1182 1171"> <thead> <tr> <th>Wartość bazowa</th> <th>Wartość docelowa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table>	Wartość bazowa	Wartość docelowa	0	20	Wartość bazowa	Wartość docelowa	0	80%
Wartość bazowa	Wartość docelowa								
0	20								
Wartość bazowa	Wartość docelowa								
0	80%								
<b>Ryzyka:</b>	<p>Brak wyważenia w dopasowywaniu form komunikacji do osób młodych grozić może uzyskaniem odmiennych rezultatów poprzez groteskowy oddźwięk przygotowanych dokumentów.</p> <p>Brak konsekwencji w przygotowaniu dokumentacji zgodnie z wypracowanym draftem.</p>								

**3.2. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER**

<b>REKOMENDACJA II.1</b> <i>ELASTYCZNOŚĆ WSPARCIA</i>	
<b>Adresaci:</b>	Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.
<b>Cel:</b>	Zwiększenie elastyczności w zakresie grupy docelowej osób z grupy NEET o różnym statusie na rynku pracy w momencie przystąpienia do projektu realizowanego w ramach I Osi POWER.
<b>Diagnoza sytuacji problemowej w obszarze osób młodych na rynku pracy - uzasadnienie:</b>	<p>W ramach spotkań konsultacyjnych realizowanych w regionie łódzkim najczęściej stawianym problemem przez pracowników Instytucji Rynku Pracy była „sztywność” w zakresie liczebności uczestników projektu w ramach poszczególnych kategorii wg statusu na rynku pracy osoby należącej do kategorii NEET (tj. np. „długotrwale bezrobotni”). Realizacja założeń zgodnych z wymaganiami konkursowymi, poczynionych na etapie składania wniosku o dofinansowanie, na etapie realizacji projektu często jest mocno utrudniona. Dochodzi bowiem do sytuacji, iż do projektu zgłasza się wiele osób zainteresowanych, lecz spełniających kryteria dla kategorii, w których alokacja wolnych miejsc już się wyczerpała np. zgłaszają się osoby bezrobotne zarejestrowane, lecz przyjęta struktura grupy docelowej zakładała wsparcie dla większej liczby osób biernych zawodowo. Jednocześnie ma miejsce sytuacja, w której pomimo dołożenia starań nie udało się zrekrutować wymaganej liczby osób w ramach innej kategorii. Ewentualna zmiana zakładanych wskaźników wymaga czasu, co wiąże się z kolei z opóźnieniem w rozpoczęciu udzielania wsparcia.</p> <p>Istotne jest do podkreślenia, iż zachowanie pierwotnych założeń co do grupy docelowej może być utrudnione, m.in. ze względu na długi czas pomiędzy przygotowaniem projektu a rozpoczęciem jego realizacji. Czasami wskaźniki nie są adekwatne do sytuacji, która może się zmienić w ciągu kilku miesięcy oczekiwania na decyzje, czy też samej realizacji projektu, Zmiany te mogą być spowodowane przez różne czynniki, zarówno makroekonomiczne (np. zmiany sytuacji ekonomicznej), jak również liczbę projektów realizowanych na danym obszarze w podobnym zakresie tematycznym i skierowanym do analogicznych grup docelowych i nastawionych na rozwiązywanie podobnych problemów. Zatem pierwotnie</p>

	planowane wskaźniki mogą nie być adekwatne do sytuacji na rynku pracy osób młodych z kategorii NEET.				
<b>Propozycje konkretnych rozwiązań w zakresie sytuacji problemowej osób młodych na rynku pracy:</b>	Rozwiązaniem zaproponowanym przez przedstawicieli IRP było wprowadzenie w zapisach regulaminowych możliwości zastosowania „warunkowej korekty” (przesunięcia np. o 20-30% liczebności grupy docelowej z danej kategorii do innej). Rekomenduje się, aby rozwiązanie takie było możliwe w przypadku, gdy realizator projektu na etapie składania wniosku o dofinansowanie założył możliwość zmiany alokacji miejsc w ramach poszczególnych kategorii w przypadku nieskutecznej rekrutacji w danej kategorii. Na etapie realizacji projektu, w przypadku gdy <u>udokumentowane</u> dwukrotne próby przeprowadzenia działań rekrutacyjnych (zgodnych z założeniami we wniosku aplikacyjnym) okażą się nieskuteczne w wymaganej ilości, Beneficjent miałby możliwość zmiany alokacji miejsc w ramach poszczególnych kategorii zgodnie z zapisami wniosku o dofinansowanie.				
<b>Sposób i termin wdrożenia:</b>	Do końca 2017 roku.				
<b>Wskaźniki:</b>	Liczba zmian w zakresie elastyczności udzielanego wsparcia wprowadzonych w regulaminie konkursów I Osi POWER ogłaszanych przez WUP w Łodzi <table border="1" data-bbox="730 1240 1182 1361"> <thead> <tr> <th>Wartość bazowa</th> <th>Wartość docelowa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Wartość bazowa	Wartość docelowa	0	1
Wartość bazowa	Wartość docelowa				
0	1				
<b>Ryzyka:</b>	Brak zgody IZ na wprowadzenie opisanych powyżej zmian.				
<b>Zasięg:</b>	Problem zgłaszany był przez przedstawicieli IRP bez względu na reprezentowany obszar. Mając na uwadze fakt, iż rozwiązanie wdrożone byłoby na poziomie regulaminu obowiązującego wszystkie IRP w województwie łódzki, zasięg rekomendacji obejmie wszystkie powiaty.				

<b>REKOMENDACJA II.2</b> <i>ZINDYWIDUALIZOWANE WSPARCIE NEET W RAMACH PROJEKTÓW EFS</i>	
<b>Adresaci:</b>	Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.
<b>Cel:</b>	Poprawa skuteczności wsparcia dla ludzi młodych w projektach
<b>Diagnoza sytuacji problemowej w obszarze osób młodych na rynku pracy - uzasadnienie:</b>	<p>Założeniem dla projektów podejmowanych w Osi I PO WER powinno być zorientowanie wsparcia na zindywidualizowane potrzeby uczestnika projektu, uwzględniając środowisko rodzinne, w którym żyje (np. konieczność opieki nad dzieckiem / osobami zależnymi) oraz indywidualną sytuację zdrowotną (np. stopień i rodzaj niepełnosprawności). Dzięki temu realne będzie efektywne wspieranie osób z grupy NEET.</p> <p>Ze względu na kryteria przyjmowane w konkursach na etapie pisania projektu trzeba zaplanować formy wsparcia osób młodych i skorelowane z tym wskaźniki. Natomiast faktyczne rozpoznanie potrzeb uczestnika może mieć miejsce dopiero na etapie po rekrutacji, gdy mogą się pojawić inne potrzeby uczestników (np. brak niezbędnej dla uczestnika formy wsparcia) lub w innej „skali” np. odnoszące się do większej/mniejszej liczby uczestników niż pierwotnie zakładano.</p> <p>Dodatkowo podmioty biorące udział w badaniach zwróciły uwagę, iż rzetelne rozpoznanie potrzeb osoby z grupy NEET jest możliwe przy zaangażowaniu odpowiednio do tego przygotowanej kadry (np. doradca zawodowy już na etapie rekrutacji). Ze względu na sposób finansowania kadry zarządzającej (do której zalicza się m.in. osoby zajmujące się rekrutacją) w projektach w perspektywie 2014-2020 często organizacje muszą „oszczędzać” na tej diagnozie potrzeb lub jej nie dokonują od razu kierując uczestnika na formy wsparcia zaplanowane w ramach działań i dostępnego budżetu.</p>
<b>Propozycje konkretnych rozwiązań w zakresie sytuacji problemowej osób</b>	<p><u>Działanie 1</u></p> <p>Niezbędne jest zobowiązanie Realizatorów projektów do indywidualizacji wsparcia również w zakresie weryfikacji sytuacji rodzinnej oraz jeżeli uczestnik wyrazi zgodę na przekazanie danych o stanie zdrowia – do weryfikacji szczególnych potrzeb i oczekiwań dot. udzielanego wsparcia.</p>

<b>młodych na rynku pracy:</b>	<p>Istotne jest również „uelastycznienie” katalogu form wsparcia, uwzględniającego specyfikę grupy w projektach realizowanych przez beneficjentów PO WER np. indywidualna opieka/coachingiem przez cały czas trwania projektu – niezbędna zmiana SZOOP PO WER. Na etapie realizacji niezbędne jest umożliwienie elastycznych zmian w projekcie, jeżeli pojawią się nowe potrzeby uczestników (zmiana katalogu form wsparcia, przesunięcie liczby osób objętych daną formą)</p> <p><u>Działanie 2</u>  Koszty rekrutacji (rozumianej jako proces weryfikacji merytorycznej i diagnozy potrzeb, w kontekście środowiska rodzinnego uczestnika projektu oraz jego sytuacji zdrowotnej) ujęte w katalogu kosztów bezpośrednich, z możliwością przyjęcia limitu np. 1-2 godzin na uczestnika</p>				
<b>Sposób i termin wdrożenia:</b>	Do końca 2018 roku.				
<b>Wskaźniki:</b>	<p><u>Wskaźnik 1</u>  Liczba konkursów Osi I PO WER, w których wprowadzono wymóg realizacji projektów zorientowanych na zindywidualizowane potrzeby uczestnika projektu, uwzględniając środowisko rodzinne uczestnika projektu oraz jego sytuację zdrowotną.</p> <table border="1" data-bbox="769 1451 1224 1574"> <thead> <tr> <th>Wartość bazowa</th> <th>Wartość docelowa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>Wskaźnik 2</u>  Liczba zrealizowanych projektów Osi I PO WER, w których uwzględniono wymogi realizacji działań zorientowanych na zindywidualizowane potrzeby uczestnika projektu, uwzględniające środowisko rodzinne uczestnika projektu oraz jego sytuację zdrowotną.</p>	Wartość bazowa	Wartość docelowa	0	1
Wartość bazowa	Wartość docelowa				
0	1				

	<table border="1"> <tr> <td><b>Wartość bazowa</b></td> <td><b>Wartość docelowa</b></td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>10</td> </tr> </table>	<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>	0	10
<b>Wartość bazowa</b>	<b>Wartość docelowa</b>				
0	10				
<b>Ryzyka:</b>	Brak zgody IZ na wprowadzenie opisanych powyżej zmian.				
<b>Zasięg:</b>	Problem zgłaszany był przez przedstawicieli IRP bez względu na reprezentowany obszar, zasięg rekomendacji obejmie zatem wszystkie powiaty.				
<b>Kryterium konkursowe dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wprowadzenie wymogu realizacji działań zorientowanych na zindywidualizowane potrzeby uczestnika projektu, uwzględniające środowisko rodzinne uczestnika projektu oraz jego sytuację zdrowotną – propozycja kryterium konkursowego</li> <li>• Umożliwienie realizacji projektów dla małych grup uczestników (np. 20-50 uczestników), co pozwoli na indywidualne podejście do każdego z nich – propozycja kryterium konkursowego</li> </ul>				



<b>REKOMENDACJA II.3</b> <i>WSPIERANIE MOBILNOŚCI OSÓB MŁODYCH</i>	
<b>Adresaci:</b>	Wojewódzki Urząd Pracy
<b>Cel:</b>	Zwiększenie zainteresowania osób młodych podejmowaniem pracy poza obszarem zamieszkania, szczególnie w przypadku braku adekwatnych ofert na lokalnym rynku pracy.
<b>Diagnoza sytuacji problemowej w obszarze osób młodych na rynku pracy - uzasadnienie:</b>	<p>Na przykładzie powiatu brzezińskiego: jedną z przyczyn wysokiego bezrobocia w powiecie brzezińskim jest mała chłonność rynku pracy. Badanie rozmieszczenia ofert pracy zamieszczonych w Internecie przeprowadzone wiosną 2015 roku pokazało, że powiatu brzezińskiego dotyczyło jedynie 31 ofert, tj. 0,32% wszystkich ofert w województwie łódzkim. Liczba ofert pracy zgłoszonych do urzędu pracy w Brzezinach wyniosła w 2015 roku 1526, w tym 420 dotyczyło pracy subsydiowanej.</p> <p>Nieduża odległość do Łodzi oraz Warszawy powinna sprzyjać zatrudnianiu mieszkańców powiatu brzezińskiego w tych miastach, gdzie rynek pracy jest bardziej chłonny. Barięą dla młodych jest dość słaba komunikacja z niektórymi częściami powiatu oraz nisko rozwinięte umiejętności interpersonalne młodych mieszkańców wsi.</p>
<b>Propozycje konkretnych rozwiązań w zakresie sytuacji problemowej osób młodych na rynku pracy:</b>	<p><u>Działanie 1</u></p> <p>Zachęcenie młodzieży do większej mobilności. Ze względu na niewielką odległość powiatu łódzkiego wschodniego od Łodzi oraz Warszawy należy skupić wysiłki na promowaniu rozwiązań wspierających młodych bezrobotnych w decyzji podjęcia pracy poza powiatem. Służyć temu mogą bony na zasiedlenie. W 2015 roku z tej formy aktywizacji skorzystała tylko jedna osoba. Innymi formami wsparcia mogą być refundacje kosztów dojazdu do pracy lub dofinansowanie do zakupu środka transportu.</p>

	<p><u>Działanie 2</u></p> <p>Wymiana informacji pomiędzy Wojewódzkimi Urzędami Pracy oraz „przygranicznymi” Powiatowymi Urzędami Pracy z poszczególnych województw, w zakresie ofert zatrudnienia osób posiadających określone kwalifikacje.</p>								
<b>Sposób i termin wdrożenia:</b>	Rozpoczęcie wdrażania rekomendacji może nastąpić niezwłocznie. Okres wdrażania nie powinien przekroczyć 6 miesięcy.								
<b>Wskaźniki:</b>	<p><u>Wskaźnik 1</u></p> <p>Liczba osób korzystających z bonów na zasiedlenie.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Wartość bazowa</th> <th>Wartość docelowa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>Wskaźnik 2</u></p> <p>Liczba ofert pracy publikowanych przez Urzędy Pracy w wyniku ponadregionalnej współpracy tych instytucji.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Wartość bazowa</th> <th>Wartość docelowa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table>	Wartość bazowa	Wartość docelowa	0	40	Wartość bazowa	Wartość docelowa	0	40
Wartość bazowa	Wartość docelowa								
0	40								
Wartość bazowa	Wartość docelowa								
0	40								
<b>Ryzyka:</b>	<p>Brak bieżącej aktualizacji ww. ofert pracy.</p> <p>Brak zainteresowania osób młodych podjęciem pracy w innym regionie ze względu na brak pewności co do trwałości zatrudnienia. W ramach spotkań konsultacyjnych osoby młode deklarowały, iż minimalny okres zatrudnienia w takim wypadku to jeden rok.</p>								
<b>Zasięg:</b>	<p>Obszary o małej chłonności rynku pracy, a także powiaty zlokalizowane w pobliżu aglomeracji łódzkiej oraz Warszawy.</p>								
<b>Kryterium konkursowe dla</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wprowadzenie w ramach kryterium premiującego premiowania Wnioskodawców, którzy będą oferować minimum trzy formy wsparcia zwiększające mobilność</li> </ul>								

**konkursów  
ogłaszanych w  
ramach Osi I  
POWER**

uczestników z grupy NEET np. finansowanie kosztów dojazdu, granty na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy, bony na zasiedlenie.

## **REKOMENDACJE DOTYCZĄCE KRYTERIÓW KONKURSOWYCH W RAMACH OSI I PO WER**

W nawiązaniu do dokonanej diagnozy rynku pracy oraz rekomendacji zawartych w podrozdziale 3.1. Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego:

**Kryterium 1:** *Projekt realizowany w partnerstwie z innym podmiotem, w tym na przykład instytucją rynku pracy, instytucją pomocy społecznej.*

Kryterium może dodatkowo podkreślić konieczność stworzenia partnerstwa z podmiotem działającym lokalnie / regionalnie tj. mającym siedzibę na terenie obszaru realizacji projektu.

W ramach konkursów współfinansowanych ze środków EFS rekomendacja może zostać wdrożona jako kryterium premiujące. Nie zaleca się jednakże wdrażania rekomendacji na poziomie kryteriów dostępu, czy też obowiązkowych kryteriów merytorycznych. Wyjściem pośrednim byłoby zastosowanie znaczącej w stosunku do maksymalnej liczby punktów.

Wskaźnik: Liczba konkursów w ramach Osii I PO WER, w których premiowane są Partnerstwa

Ryzyko: Brak lub za niska liczba punktów w ramach kryterium premiującego w konkursach Osii I PO WER, aby stanowiło to realny impuls do zawarcia Partnerstwa na potrzeby realizacji projektu.

**Kryterium 2:** *Projekt realizuje rekomendacje dotyczące dywersyfikacji kanałów komunikacji skierowanych do młodzieży NEET.*

W ramach konkursów współfinansowanych ze środków EFS rekomendacja może zostać wdrożona jako kryterium dostępu. Zaleca się przygotowanie opisu minimalnego standardu dotyczącego działań informacyjno - promocyjnych, które będą stanowiły niezbędne minimum po stronie realizatora projektu. Zwiększy to prawdopodobieństwo prowadzenia skutecznych działań przez Realizatorów o potencjalnie różnym potencjale organizacyjnym, różnej znajomości potrzeb NEET, różnym "umocowaniu" na terenie województwa.

Wskaźnik: Liczba konkursów w ramach Osii I PO WER, w którym realizowane są standardy jakościowe związane z działaniami informacyjno - promocyjnymi.

**3.3. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I POWER**

<b>REKOMENDACJA III.1</b> <i>OBOWIĄZEK ZATRUDNIENIA PO OKRESIE ODBYWANIA STAŻU</i>	
<b>Adresaci:</b>	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
<b>Cel:</b>	Zapewnienie trwałości zatrudnienia osobom młodym, korzystającym ze wsparcia w postaci stażu.
<b>Diagnoza sytuacji problemowej w obszarze osób młodych na rynku pracy - uzasadnienie:</b>	<p>Jedną z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu jest staż. Przedsiębiorca składa wnioski w powiatowym urzędzie pracy, w którym określa między innymi stanowisko pracy, program odbywanego stażu oraz wymagania co do kandydatów. Wnioskodawca ma możliwość wskazania osoby, która będzie odbywała staż. W innym przypadku urząd szuka osoby bezrobotnej spełniającej wymagania pracodawcy dostosowane do stanowiska pracy. W trakcie stażu osoby bezrobotne nabywają umiejętność pracy na stanowisku wskazanym przez pracodawcę. Osoba, która zakończy okres odbywania stażu jest przygotowana do podjęcia zatrudnienia, posiada umiejętności niezbędne do kontynuowania zatrudnienia u pracodawcy. Ponieważ staż odbywa się na warunkach określonych w umowie zawartej pomiędzy powiatowym urzędem pracy a przedsiębiorcą, niektóre urzędy stosują zapis umowny zobowiązujący pracodawcę do zatrudnienia osoby bezrobotnej po okresie zatrudnienia.</p> <p>Wprowadzenie zapisu ustawowego dotyczącego zatrudnienia po okresie odbywania stażu umożliwi egzekwowanie zatrudnienia osoby, która odbyła staż u pracodawcy. Zdarzają się jednak sytuacje, kiedy bezpośrednio zatrudnienie po okresie odbywania stażu nie będzie możliwe. Jednostki budżetowe zobowiązane są do przeprowadzenia konkursu dotyczącego naboru na wolne stanowisko pracy, więc zatrudnienie w tym przypadku nie jest pewne gdyż z reguły do konkursu przystępuje kilka osób. Wprowadzenie obowiązku zatrudnienia po okresie odbywania stażu tam gdzie jest to możliwe zwiększy efektywność wydatkowania środków publicznych. Osoba już zatrudniona w dalszym ciągu będzie powiększać swoje umiejętności u danego pracodawcy przez co stanie się bardziej wykwalifikowanym pracownikiem co może</p>

	<p>przyczynić się do dalszego zatrudnienia. Jest to szczególnie istotne w przypadku osób do 30 roku życia nie posiadających doświadczenia zawodowego. Dodatkowy okres zatrudnienia umożliwi im zdobycie nowych doświadczeń zawodowych.</p>				
<p><b>Propozycje konkretnych rozwiązań w zakresie sytuacji problemowej osób młodych na rynku pracy:</b></p>	<p><u>Działanie 1</u>  Wprowadzenie zmian legislacyjnych, polegających na obowiązku zatrudnienia przez pracodawcę uczestnika stażu na okres minimum 3 miesięcy (stosunek pracy, stosunek cywilnoprawny) po zakończeniu stażu przy zapewnieniu minimum minimalnego wynagrodzenia za pracę.  Działanie to jest nierozłącznie związane z koniecznością prowadzenia kampanii uświadamiającej skierowanej do pracodawców, informującej o obowiązku zatrudnienia stażysty po okresie odbywania stażu.</p>				
<p><b>Zakładane efekty:</b></p>	<p>Zwiększone zainteresowanie osób młodych korzystaniem z tej formy wsparcia.  Wdrożenie rekomendacji może mieć skutki o charakterze finansowym: uwarunkowanie przez pracodawcę przyjęcia na staż zapewnieniem dodatkowych środków na pokrycie kosztów utrzymania stanowiska pracy po jego zakończeniu.</p>				
<p><b>Sposób i termin wdrożenia:</b></p>	<p>Na poziomie poszczególnych umów pomiędzy IRP a pracodawcami odpowiednią klauzulę można ująć niezwłocznie.  Zmiany na poziomie wytycznych powinny zostać wprowadzone do końca 2017 roku.</p>				
<p><b>Wskaźniki:</b></p>	<p>Zwiększenie ilości osób podejmujących zatrudnienie po okresie odbywania stażu - 20% wzrostu w ciągu roku od wdrożenia rekomendacji</p> <table border="1" data-bbox="651 1473 1102 1597"> <thead> <tr> <th>Wartość bazowa</th> <th>Wartość docelowa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>	Wartość bazowa	Wartość docelowa	0	20%
Wartość bazowa	Wartość docelowa				
0	20%				
<p><b>Ryzyka:</b></p>	<p>Zmniejszone zainteresowanie pracodawców przyjmowaniem pracowników na staż.</p>				
<p><b>Zasięg:</b></p>	<p>województwo łódzkie (wszystkie powiaty), do zastosowania w całym kraju</p>				

<b>REKOMENDACJA III.2</b> <i>SZKOLENIA DOPASOWANE DO POTRZEB NEET ORAZ PRACODAWCÓW</i>	
<b>Adresaci:</b>	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – jako IP dla I Osi PO WER
<b>Cel:</b>	Zapewnienie odpowiedniej jakości szkoleń adekwatnych do potrzeb NEET oraz rynku pracy
<b>Diagnoza sytuacji problemowej w obszarze osób młodych na rynku pracy - uzasadnienie:</b>	Instytucje przystępujące do konkursów często proponują podobną, ograniczoną ofertę szkoleniową. Okoliczność ta jest uwarunkowana wymogami instrukcji wypełniania wniosku o dofinansowanie, jak również możliwościami finansowanymi i / lub organizacyjnymi przeprowadzania niektórych szkoleń. Po naborze uczestników i przeprowadzeniu identyfikacji potrzeb osób młodych pozostających bez zatrudnienia oraz zdiagnozowaniu możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego – zaplanowane wcześniej wsparcie może być nieadekwatne do rekrutowanych osób lub też zachodzi zjawisko „dobierania uczestnika do projektu”. Problemem jest również słaba analiza rynku pracy przez jednostki szkoleniowe/projektodawców i realizacja projektów przez organizacje nie znające lokalnego rynku pracy
<b>Propozycje konkretnych rozwiązań w zakresie sytuacji problemowej osób młodych na rynku pracy:</b>	<u>Działanie 1</u> Zainicjowanie procesu wprowadzania zmian do SZOOP „uelastycznienie” zapisów Instrukcji wypełniania wniosków oraz nałożenie wymogów dot. dokumentacji konkursowych tworzonych przez IP PO WER. Istotne jest wprowadzenie obowiązku konsultacji z pracodawcami na temat oczekiwań w zakresie pożądaných szkoleń i kwalifikacji; dzięki temu oferta szkoleniowa dostosowana będzie do lokalnego rynku pracy. Należy również stosować elastyczne podejście do tematyki proponowanych szkoleń w projekcie w zależności od zdiagnozowanych predyspozycji uczestników oraz potrzeb regionalnego rynku pracy (tzw. szkolenia „szyte na miarę”).
<b>Zakładane efekty:</b>	Rozszerzenia oferty szkoleniowej finansowanej w ramach konkursów ogłaszanych przez MRPiPS oraz IP w ramach Osi I

	PO WER i stworzenia mechanizmu elastycznej oferty szkoleniowej								
<b>Sposób i termin wdrożenia:</b>	Rekomenduje się podjęcie działań w roku 2017, aby umożliwić wykorzystanie środków od 1 stycznia 2018 roku.								
<b>Wskaźniki:</b>	<p><u>Wskaźnik 1</u> Liczba przeprowadzonych konsultacji zawierających oczekiwania w zakresie pożądaných szkoleń i kwalifikacji</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Wartość bazowa</th> <th>Wartość docelowa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>Wskaźnik 2</u> Liczba zmian w obowiązujących przepisach i wytycznych w ramach konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I PO WER w zakresie możliwości rozszerzenia oferty szkoleniowej dostosowanej do indywidualnych potrzeb danej osoby, uwzględniających jej możliwości i uwarunkowania psychofizyczne</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Wartość bazowa</th> <th>Wartość docelowa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Wartość bazowa	Wartość docelowa	0	1	Wartość bazowa	Wartość docelowa	0	1
Wartość bazowa	Wartość docelowa								
0	1								
Wartość bazowa	Wartość docelowa								
0	1								
<b>Ryzyka:</b>	Nieuwzględnienie proponowanych rozwiązań w regulaminie i wytycznych.								
<b>Zasięg:</b>	Województwo łódzkie								
<b>Kryterium konkursowe dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER</b>	<p><u>Kryterium 1</u> Realizacja szkoleń jedynie w tematyce skorelowanej z potrzebami pracodawców (np. z wykorzystaniem wyników badania „Barometr zawodów” (barometr.zawodow.pl), w szczególności o deficyty zawodów) lub też jako alternatywa: stworzenie mechanizmu ryczałtowej/pakietowej wyceny szkoleń w budżecie projektu, a po diagnozie potrzeb uczestników - dostosowaniu typów wsparcia do konkretnych osób.</p>								



### REKOMENDACJA III.3

#### Pozytywny wizerunek OHP

<b>Adresaci:</b>	<u>Publiczne Instytucje Rynku Pracy:</u> - Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej - Komenda Główna OHP
<b>Cel:</b>	Zmiana negatywnego wizerunku OHP
<b>Diagnoza sytuacji problemowej w obszarze osób młodych na rynku pracy - uzasadnienie:</b>	<p>W ramach wywiadów przeprowadzonych przez Partnerstwo wynika, iż wizerunek IRP, zwłaszcza PUP i OHP, w oczach młodzieży jest niekorzystny. Kojarzą stereotypowy urząd często tylko z pozyskaniem prawa do ubezpieczenia zdrowotnego lub pobieraniem zasiłku. Niekorzystny wizerunek dotyczy też postrzegania oferty ww. instytucji jako nieatrakcyjnej np. młode osoby z grupy NEET uważają, że nie znajdą tam atrakcyjnych ofert pracy, ofert staży czy szkolenia.</p> <p>Ochotnicze Hufce Pracy, jeśli już w ogóle są kojarzone przez młodych ludzi, to raczej w sposób negatywny – z trudną młodzieżą, osobami wykluczonymi, szkołami specjalnymi oraz niskim poziomem nauczania. Zły wizerunek instytucji budowany przez lata może wpływać na niechęć do zapoznania się a tym bardziej do korzystania z usług oferowanych przez OHP.</p>
<b>Propozycje konkretnych rozwiązań w zakresie sytuacji problemowej osób młodych na rynku pracy:</b>	<p><u>Działanie 1</u> Przeprowadzenie kampanii MRPiPS skierowanej do młodych ludzi, promującej zatrudnienie i aktywność zawodową, opowiedziana językiem korzyści. Kampania powinna być przeprowadzona w mediach, z których najczęściej korzystają osoby młode, czyli w telewizji i internecie.</p> <p><u>Działanie 2</u> Kampania wizerunkowa powinna być dodatkowo wzmocniona i pozytywnie utrwalona, gdy pracownicy OHP zostaną odpowiednio przygotowani w zakresie obsługi klienta należącego do kategorii NEET. Rekomendowane jest przeprowadzenie szkoleń z zakresu nowoczesnej obsługi klienta oraz stosowania języka korzyści w codziennej pracy. Szkolenia powinny być prowadzone przez osoby posiadające kilkuletnie doświadczenie w obsłudze klienta oraz być dostosowane do realiów ich pracy.</p>

<b>Zakładane efekty:</b>	<p>Wzrost świadomości usług oferowanych przez OHP wśród młodych ludzi</p> <p>Zwiększenie liczby zapytań młodych ludzi dotyczących możliwości korzystania z usług oferowanych przez OHP</p> <p>Świadome kreowanie pozytywnego wizerunku OHP przez ich pracowników</p>								
<b>Sposób i termin wdrożenia:</b>	Rekomenduje się podjęcie działań w roku 2017.								
<b>Wskaźniki:</b>	<p><u>Wskaźnik 1</u> Liczba kampanii publicznych służb zatrudnienia i instytucji OHP w skali roku.</p> <table border="1" data-bbox="743 887 1198 1010"> <thead> <tr> <th>Wartość bazowa</th> <th>Wartość docelowa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>Wskaźnik 2</u> Procent osób młodych pozytywnie kojarzących OHP</p> <table border="1" data-bbox="743 1211 1198 1335"> <thead> <tr> <th>Wartość bazowa</th> <th>Wartość docelowa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>75%</td> </tr> </tbody> </table>	Wartość bazowa	Wartość docelowa	0	2	Wartość bazowa	Wartość docelowa	0	75%
Wartość bazowa	Wartość docelowa								
0	2								
Wartość bazowa	Wartość docelowa								
0	75%								
<b>Ryzyka:</b>	<p>Brak środków na realizację kampanii wizerunkowej OHP oraz na szkolenia dla pracowników</p> <p>Nieumiejętność wskazania korzyści z korzystania z usług OHP w sposób prosty, zrozumiały, jasny do zrozumienia przez osoby młode, bez posługiwania się biurokratycznym i prawniczym językiem.</p> <p>Niechęć pracowników OHP do zmiany zasad i metod obsługi klienta oraz do promocji instytucji.</p>								
<b>Zasięg:</b>	Województwo łódzkie								

**3.4. Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości**

<b>REKOMENDACJA IV.1</b> <i>ZAPEWNIENIE TRWAŁOŚCI FUNKCJONOWANIA PARTNERSTWA</i>	
<b>Adresaci:</b>	Członkowie Partnerstwa na rzecz Gwarancji dla młodzieży w województwie łódzkim.
<b>Cel:</b>	Zapewnienie trwałości funkcjonowania Partnerstwa.
<b>Diagnoza sytuacji problemowej w obszarze osób młodych na rynku pracy - uzasadnienie:</b>	Zgodnie z zawartym Porozumieniem, Partnerstwo utworzone zostało na czas nieokreślony. Gwarantem trwałości jego funkcjonowania jest Lider Partnerstwa. Jednakże Partnerstwo opiera się na zasadzie dobrowolności uczestnictwa członków, stąd niezbędne jest zaplanowanie mechanizmów zabezpieczających jego prawidłowe funkcjonowanie.
<b>Propozycje konkretnych rozwiązań w zakresie sytuacji problemowej osób młodych na rynku pracy:</b>	<p>Ewentualną decyzję o rezygnacji z udziału w Partnerstwie, Członek Partnerstwa przedkłada Liderowi w formie pisemnej. Od tego momentu wszelkie obowiązki dotychczasowego Członka Partnerstwa przejmuje Lider, który ma z kolei prawo przekazać je innemu członkowi Partnerstwa.</p> <p>Jednocześnie Lider Partnerstwa podejmuje starania celem uzupełnienia składu Partnerstwa w ciągu trzech miesięcy od powzięcia wiadomości o rezygnacji dotychczasowego Członka.</p> <p>Lider Partnerstwa proponuje pakiet narzędzi komunikacji (utworzenie zakładki na stronie instytucji/organizacji koordynującej Partnerstwem, na której zamieszczane będą aktualności i wszystkie informacje dot. Partnerstwa oraz podejmowanych przez nie działań, e-mailing do Partnerów). Lider planuje również wprowadzenie systemu monitorowania działań Partnerstwa oraz współdzielenie informacji, materiałów, plików związanych z tym procesem (np. na dysku Google).</p> <p>Deklaruje się również organizację spotkań osobistych (decyzyjnych, roboczych, integracyjnych, edukacyjnych itd.) nie rzadziej niż raz na kwartał. Dodatkowo Lider wystąpi do każdego z Partnerów prośbą o oddelegowanie zainteresowanej w sprawach Partnerstwa osoby do kontaktów i uczestnictwa spotkaniach.</p>

<p><b>Sposób i termin wdrożenia:</b></p>	<p>Wdrożenie rekomendacji nie wymaga przeprowadzenia dodatkowych działań. Lider Partnerstwa ma obowiązek zapewnienia trwałości funkcjonowania zawiązanego w ramach projektu Partnerstwa.</p> <p>Planowany termin wdrożenia rekomendacji: natychmiast.</p> <p>Planowany termin wdrożenia mechanizmów przewidzianych w ramach rekomendacji: w ciągu trzech miesięcy od powzięcia wiadomości o rezygnacji dotychczasowego Członka.</p>				
<p><b>Wskaźniki:</b></p>	<p><u>Wskaźnik 1</u></p> <p>Liczba Partnerstw, które wypracowały rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, które zachowują trwałość funkcjonowania po zakończeniu realizacji projektu.</p> <table border="1" data-bbox="651 880 1104 999"> <thead> <tr> <th data-bbox="651 880 866 958">Wartość bazowa</th> <th data-bbox="866 880 1104 958">Wartość docelowa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="651 958 866 999">0</td> <td data-bbox="866 958 1104 999">1</td> </tr> </tbody> </table>	Wartość bazowa	Wartość docelowa	0	1
Wartość bazowa	Wartość docelowa				
0	1				
<p><b>Ryzyka:</b></p>	<p>Likwidacja Lidera Partnerstwa.</p>				
<p><b>Zasięg:</b></p>	<p>Siedziby Członków Partnerstwa zlokalizowane są w powiecie poddębickim oraz w m. Łodzi. Należy jednakże podkreślić, iż Partnerstwo funkcjonuje na rzecz całego województwa łódzkiego, kierując swoje działania równomiernie do zgłaszanych na poziomie poszczególnych powiatów potrzeb.</p>				

<b>REKOMENDACJA IV.2</b>					
<i>WYKORZYSTANIE POTENCJAŁU MONITORINGOWEGO PARTNERSTWA</i>					
<b>Adresaci:</b>	Członkowie Partnerstwa na rzecz Gwarancji dla młodzieży w województwie łódzkim.				
<b>Cel:</b>	Wykorzystanie potencjału Partnerstwa w zakresie monitorowania w okresie trwałości Partnerstwa postępów w zakresie wdrażania wypracowanych przez instytucje rynku pracy.				
<b>Diagnoza sytuacji problemowej w obszarze osób młodych na rynku pracy - uzasadnienie:</b>	Partnerstwo posiada potencjał w zakresie monitorowania wdrażania rekomendacji przez ich Adresatów, który zostanie wykorzystany w ramach opracowywanych corocznych raportów monitorujących.				
<b>Propozycje konkretnych rozwiązań w zakresie sytuacji problemowej osób młodych na rynku pracy:</b>	Partnerstwo dokona nieznacznej modyfikacji narzędzia diagnostycznego, przygotowanego na potrzeby realizacji badań wśród IRP oraz pracodawców w ramach realizowanego projektu. Następnie narzędzie to wykorzystane zostanie do monitorowania postępu we wdrażaniu rekomendacji oraz zmiany sytuacji w obszarze wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Działanie to realizowane będzie w I kwartale każdego roku, w okresie trwałości funkcjonowania Partnerstwa. Raporty publikowane będą w wersji elektronicznej na stronie internetowej Lidera.				
<b>Sposób i termin wdrożenia:</b>	Wdrożenie rekomendacji nie wymaga przeprowadzenia żadnych dodatkowych działań.  Planowany termin modyfikacji narzędzia: III kwartał 2017. Planowany termin realizacji działań monitoringowych: I kwartał roku następnego względem badanego.				
<b>Wskaźniki:</b>	Liczba respondentów objętych działaniami monitoringowymi w skali roku. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Wartość bazowa</th> <th>Wartość docelowa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">150</td> </tr> </tbody> </table>	Wartość bazowa	Wartość docelowa	0	150
Wartość bazowa	Wartość docelowa				
0	150				

<b>Ryzyka:</b>	Brak zainteresowania respondentów udziałem w badaniu monitoringowym.
<b>Zasięg:</b>	Siedziby Członków Partnerstwa zlokalizowane są w powiecie poddębickim oraz w m. Łodzi. Należy jednakże podkreślić, iż Partnerstwo funkcjonuje na rzecz całego województwa łódzkiego, kierując swoje działania równomiernie do zgłaszanych na poziomie poszczególnych powiatów potrzeb. Podobnie jak badanie pierwotne, do działań monitoringowych zaproszeni zostaną respondenci zapewniający reprezentację wyników z poziomu poszczególnych powiatów.