

REKOMENDACJE SŁUŻĄCE AKTYWIZACJI OSÓB MŁODYCH ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM

Rekomendacje wypracowane w ramach projektu
„Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy
w województwie kujawsko-pomorskim” nr POWR.02.04.00-00-0051/16



REKOMENDACJE SŁUŻĄCE AKTYWIZACJI OSÓB MŁODYCH
ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI
NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE
KUJAWSKO-POMORSKIM

Rekomendacje wypracowane w ramach projektu
„Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy
w województwie kujawsko-pomorskim” nr POWR.02.04.00-00-0051/16

Rekomendacje zostały opracowane przez zespół ekspercki w składzie:

prof. Ryszard Gerlach, dr Renata Tomaszewska-Lipiec, dr Sylwia Daniłowska, Agata Broniszewska, Agata Gawska, Filip A. Gołębiowski, Dariusz Gosk, Jan M. Grabowski, Krzysztof Izdebski, Mateusz Kotnowski, Jadwiga Lewandowska, Michał Kaczmarek, Małgorzata Kowalska, Dawid Kwiatkowski, Joanna Pasińska, Joanna Rajtar-Pilarska, Karolina Włodarczyk.

Partnerzy na rzecz wypracowania rekomendacji:

Fundacja Stabilo – Partner Wiodący
Fundacja Aktywizacja
Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
Powiatowy Urząd Pracy w Chełmnie
Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
Wyższa Szkoła Zarządzania Środowiskiem w Tucholi
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa we Włocławku
Powiatowy Urząd Pracy w Brodnicy
Powiatowy Urząd Pracy w Tucholi
Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Kęsowie
Izba Przemysłowo – Handlowa w Toruniu
Agencja Pośrednictwa Pracy i Zatrudnienia T&W
Ośrodek Kształcenia Zawodowego KURSAL Marek Starczewski
Ośrodek Szkolenia i Rozwoju Kadr „Denar” Dorota Wierzgała
Focus Training Instytut Doskonalenia Kadr i Rozwoju Osobowości Królewicz Marzanna
Instytut Treningu Psychologicznego Artur Mikiiewicz
LATARNIA
WOOLF Paweł Szwarcbach
CST Coaching Anita Orzechowska
The Training Concept Sp. z o.o.
Higher Sp. z o.o.

Redakcja:

Filip A. Gołębiowski, Jan M. Grabowski.

Opracowanie graficzne i skład:

Marcin Grant

Wydawca:

Fundacja Stabilo
Fosa Staromiejska 30/6, 87-100 Toruń
biuro@stabilo.org.pl

Toruń 2016

Publikacja współfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Programu Wiedza Edukacja Rozwój

SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie	3
1.1 NAJWAŻNIEJSZE CECHY RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM	3
1.2 Charakterystyka rekomendacji.....	12
2. Podział rekomendacji według obszarów	16
3. Obszar 1: Rekomendacje dla instytucji rynku pracy.....	18
Rozszerzenie form dotarcia do osób z grupy NEET oraz stosowanie nowoczesnych kanałów komunikacji wykorzystywanych przez tę grupę	19
Uwzględnienie w działaniach aktywizacyjnych, jak i w informacjach adresowanych do osób z grupy NEET przekazu odnoszącego się do postaw tych osób i postaw ich otoczenia	21
Realne doradztwo zawodowe w urzędach pracy. Nadanie odpowiedniej rangi usłudze doradztwa zawodowego świadczonej przez urzędy pracy	23
Innowacyjna forma dotarcia do osób z grupy NEET z zastosowaniem technik streetworkingu	26
4. Obszar 2: Rekomendacje dla Wojewódzkich Urzędów Pracy	28
Indywidualne i kompleksowe wsparcie uczestnika uwzględniające specyfikę otoczenia w którym żyje	29
Usunięcie średniego poziomu/limitu kosztów wsparcia finansowego dla jednego uczestnika projektu	30
Premiowanie dodatkowego pomiaru efektywności zatrudnieniowej uczestników projektu	32
5. Obszar 3: Rekomendacje dla MRPiPS oraz KG OHP	34
Świadczenie wysokiej jakości usług na rzecz osób z kategorii neet, poprzez przeszkolenie kadry ohp.....	35
Istotna modyfikacja programu Gwarancje dla Młodzieży i I Osi POWER	36
Włączenie pracodawców w proces planowania wsparcia – uwzględnienie interesu/korzyści pracodawców oraz lepsza komunikacja z nimi.....	39
Promowanie nowoczesnych strategii komunikacyjnych.....	41
Promowanie kompleksowego podejścia, uwzględniającego otoczenie osób z grupy NEET	42
6. Obszar 4: Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa	43
Monitorowanie wdrażania rekomendacji w woj. kujawsko-pomorskim w obrębie rynku pracy	44
Utworzenie platformy do komunikacji wewnątrz partnerstwa	45
7. Obszar 5: Rekomendacje „systemowe”	46
Maksymalne ujednoczenie zapisów ustawowych określających zasady działania publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz stworzenie podstawy prawnej dla współpracy w ramach realizacji zadań dot. aktywizacji zawodowej, w szczególności młodzieży	47
Wyłączenie ubezpieczenia zdrowotnego z powiatowych urzędów pracy	49
Wprowadzenie zmian w przepisach dot. profilowania pomocy dla bezrobotnych	51
Spójny system poświadczania zdobycia kwalifikacji i kompetencji przez uczestników projektów	53
Wprowadzenie standardu określającego liczbę bezrobotnych przypadających na jednego doradcę klienta	55
Usunięcie wymogu dot. 12-miesięcznego doświadczenia na stanowisku doradcy klienta PUP	56
Możliwość dopłacania do wynagrodzenia stażowego przez pracodawcę (premiowanie stażystów)	57
Uelastycznienie form wsparcia z zakresu mobilności (w projektach PO WER)	58
Uelastycznienie form wsparcia z zakresu opieki nad osobami zależnymi (w projektach PO WER)	59

Wdrożenie skutecznych form wsparcia grupy NEET poprzez rozszerzenie typów projektowych wskazanych w Osi I POWER	61
Realizacja kampanii społecznej „odczarowującej pośredniaki”	62
Promowanie działań publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia, które adresowane są do młodych z grupy NEET oraz do pracodawców.....	63
Prowadzenie realnego doradztwa zawodowego już na poziomie szkolnym	65
Diagnoza sytuacji na rynku pracy po wprowadzeniu programu 500+	66
Ujednolicenie definicji stosowanych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój.....	67
8. kryteria konkursowe Osi I PO WER	69

1. WPROWADZENIE

Zaprezentowany w niniejszym opracowaniu zestaw rekomendacji, został utworzony w celu zwiększenia zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim, tzw. młodzieży NEET (*Not in Employment, Education or Training*). Za osobę z kategorii NEET uznaje się osobę młodą w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki: nie pracuje (tj. jest bezrobotna lub bierna zawodowo), nie kształci się (tj. nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym) ani nie szkoli (tj. nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy). W procesie oceny czy dana osoba się nie szkoli, a co za tym idzie kwalifikuje się do kategorii NEET weryfikowane jest czy brała ona udział w tego typu formie aktywizacji, finansowanej ze środków publicznych, w okresie ostatnich 4 tygodni. Natomiast w ww. definicji kształcenie formalne w trybie stacjonarnym rozumiane jest jako kształcenie w systemie szkolnym na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum, szkół ponadgimnazjalnych, jak również kształcenie na poziomie wyższym w formie studiów wyższych lub doktoranckich realizowanych w trybie dziennym.

1.1 NAJWAŻNIEJSZE CECHY RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM¹

W I półroczu 2016 roku w województwie kujawsko-pomorskim odnotowano w skali roku: wzrost przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw (o 2,8%, przed rokiem wystąpił w tym zakresie wzrost o 1,3%) i równocześnie wzrost liczby podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON (o 0,3%, przed rokiem odnotowano w tym zakresie wzrost o 0,5%). Z danych Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy wynika, że przeciętna liczba zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw wyniosła 248 653 osoby, natomiast w bazie REGON zarejestrowanych było 193 485 podmiotów gospodarczych.

Według stanu w dniu 30 czerwca 2016 roku w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych pozostawało 98 898 bezrobotnych. Było to o 10,0% (11 014 osób) mniej niż w końcu czerwca roku poprzedniego (w tym samym czasie w Polsce liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 14,2%). W odniesieniu do końca grudnia 2015 roku liczba bezrobotnych w województwie zmniejszyła się o 7,8%, czyli o 8357 osób (w Polsce tym samym czasie spadek wyniósł 10,9%).

Wskaźnik stopy bezrobocia (charakteryzujący udział bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo) dla województwa kujawsko-pomorskiego wyniósł w czerwcu 2016 roku 12,2%, przy średniej dla Polski 8,8%. W porównaniu z czerwcem'15 stopa bezrobocia w województwie zmniejszyła się o

¹ Rozdział pochodzi z publikacji Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu, Wydział Badań i Analiz, *Rynek pracy w województwie kujawsko-pomorskim w I półroczu 2016 roku*, Toruń, październik 2016 r.

1,4 pkt. proc. (w tym samym czasie w Polsce wskaźnik ten zmalał o 1,4 pkt. proc.), natomiast w odniesieniu do grudnia'15 spadek stopy bezrobocia w województwie wyniósł 1,1 pkt. proc. (w tym samym czasie w Polsce stopa bezrobocia zmalała o 1,0 pkt. proc.). W dalszym ciągu utrzymuje się duże zróżnicowanie w poziomie bezrobocia pomiędzy powiatami województwa: najniższy poziom stopy bezrobocia występuje w Bydgoszczy (5,1%) i Toruniu (6,0%), najwyższy w powiecie włocławskim (21,5%). W czerwcu br. niższą niż średnia krajowa stopę bezrobocia odnotowano również w powiecie bydgoskim (8,0%).

Najważniejsze zmiany zachodzące na regionalnym rynku pracy w I półroczu 2016 r., w odniesieniu do analogicznego okresu roku poprzedniego:

- zmniejszyła się liczba nowych rejestracji bezrobotnych (o 1,9% mniej niż w I półroczu roku poprzedniego) i równocześnie (o 10,8%) zmniejszyła się liczba osób wyłączonych z ewidencji; w I półroczu 2016 roku w urzędach pracy zarejestrowało się 77 377 bezrobotnych, a z rejestrów wyłączono 85 734 osoby,
- wzrosła liczba bezrobotnych, którzy rozpoczęli zatrudnienie: pracę podjęło 43 438 bezrobotnych, o 3,3% mniej niż w analogicznym okresie roku poprzedniego (w I półroczu 2015 roku odnotowano w tym względzie wzrost o 6,6%); wzrost dotyczył zatrudnienia subsydiowanego (o 18,6%), natomiast liczba bezrobotnych podejmujących zatrudnienie niesubsydiowane zmniejszyła się o 8,0%,
- z innych niż zatrudnienie form aktywizacji (szkolenia, staże, prace społecznie użyteczne, przygotowanie zawodowe dorosłych, skierowanie do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych) skorzystało w I półroczu 2016 roku 13 387 bezrobotnych (o 21,6% mniej niż w analogicznym okresie roku poprzedniego),
- łącznie zatrudnienie subsydiowane i pozostałe formy aktywizacji (rozpoczęcie szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych, pracy społecznie użytecznej oraz skierowanie do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych) podjęło 22 918 bezrobotnych (o 8,8% mniej); warto przy tym zaznaczyć, że 1099 osób skorzystało z nowych form aktywizacji, wprowadzonych nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia (m. in. dotyczyło to osób skierowanych do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych - 275 osób, osób podejmujących pracę w ramach bonu na zasiedlenie - 7 osób, bonu zatrudnieniowego - 16 osób, korzystających z bonu szkoleniowego - 122 osoby, czy stażowego - 125 osób, a także podejmujących pracę w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 50 roku życia oraz w ramach świadczenia aktywizacyjnego - 82 osoby),
- o 3,2% zmniejszyła się liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, których zgłoszono łącznie 48 368; spadek dotyczył zarówno propozycji na zatrudnienie niesubsydiowane, których zgłoszono 26 660 (o 1,9% mniej niż w I półroczu poprzedniego roku), wzrosła natomiast liczba ofert

na zatrudnienie subsydiowane (8597 ofert, o 15,6% więcej). Liczba oferowanych miejsc aktywizacji zawodowej (staże, przygotowanie zawodowe dorosłych oraz prace społecznie użyteczne) wyniosła 13 111 było to o 14,6% mniej niż w I półroczu 2015 r.,

– zmniejszyła się liczba zapowiedzi zwolnień z przyczyn zakładów pracy (z 13 zgłoszeń do 11 w I półroczu br.), natomiast o 185 osób wzrosła liczba pracowników przewidzianych do zwolnienia (425 osób, wobec 240 przed rokiem); napływ osób zwolnionych z przyczyn zakładu pracy do rejestrów bezrobotnych zmniejszył się o 20,1%; w końcu czerwca 2016 r. osoby zwolnione z przyczyn zakładu pracy (3949 osób) stanowiły 4,0% ogółu bezrobotnych (o 0,5 pkt. proc. mniej niż przed rokiem),

-- w porównaniu do końca czerwca 2015 r. spadek populacji odnotowano we wszystkich głównych kategoriach bezrobotnych: od 2,2% wśród bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia do 20,4% wśród bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej i bezrobotnych zwolnionych z przyczyn zakładu pracy. W odniesieniu do końca czerwca 2015 r. wzrósł udział bezrobotnych kobiet (obecnie 57,6%, o 1,1 pkt. proc) oraz bezrobotnych zamieszkałych na wsi (obecnie 46,5%, o 0,5 pkt. proc.), najbardziej zmniejszył się natomiast udział długotrwale bezrobotnych (obecnie 59,8%, o 1,4 pkt. proc) oraz bezrobotnych do 25 roku życia (obecnie 14,6%, o 1,1 pkt. proc.).

Struktura bezrobotnych pod względem cech społeczno-demograficznych nie uległa istotnym zmianom:

– najwięcej bezrobotnych, według czasu pozostawania bez pracy, stanowiły osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy – 24 965 osób (25,2%), czyli o 3851 osób (13,4%) mniej niż w końcu I półrocza 2015 r. oraz w przedziale od 6 do 12 miesięcy – 19 522 osoby (19,7%), czyli o 1485 osób (7,1%) mniej,

– najwięcej osób bezrobotnych w końcu I półrocza br., według kategorii wiekowej, stanowiły osoby w przedziale od 25 do 34 lat – 27 699 osób (28,0%), a ich liczba w porównaniu z analogicznym okresem roku ubiegłego zmniejszyła się o 2402 osoby (8,0%).

– wśród bezrobotnych, według poziomu wykształcenia, najwięcej osób posiadało wykształcenie gimnazjalne i poniżej – 32 310 osób (32,7%) oraz z wykształcenie zasadnicze zawodowe – 28 684 osoby (29,0%). Ich udział zmniejszył się odpowiednio o 2982 osoby (8,4%) oraz o 3992 osoby (12,2%). Pomimo powolnego wzrostu udziału w grupie osób z wyższym wykształceniem, to nadal ta kategoria należy do najmniej licznych wśród ogółu bezrobotnych (8,6%),

-- najliczniejszą grupę osób bezrobotnych według stażu pracy stanowiły osoby z doświadczeniem od 1 roku do 5 lat – 23 846 osób (24,1%), a ich udział w porównaniu z I półroczem 2015 r. zmniejszył się o 1880 osób (7,3%).

Według stanu w dniu 30 czerwca 2016 roku w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych pozostawało 98 898 bezrobotnych. Było to o 10,0% (11 014 osób) mniej niż w końcu czerwca roku poprzedniego (w tym samym czasie w Polsce liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 14,2%). W odniesieniu do końca grudnia 2015 roku liczba bezrobotnych w województwie zmniejszyła się o 7,8%, czyli o 8357 osób (w Polsce w tym samym czasie spadek wyniósł 10,9%).

W odniesieniu do czerwca 2015 r. we wszystkich powiatach wystąpił spadek liczby bezrobotnych (od 8 osób w powiecie grudziądzkim do 1638 osób w Bydgoszczy).

Wśród bezrobotnych przeważały kobiety (57 001 osób), które stanowiły 57,6% ogółu. Populacja bezrobotnych kobiet zmniejszyła się, w porównaniu z takim samym okresem roku ubiegłego, o 5135 osób (8,3%), a ich udział w liczbie bezrobotnych ogółem wzrósł o 1,1 pkt. proc.

Prawo do pobierania zasiłku posiadało w końcu I półrocza 2016 r. 15 263 bezrobotnych. W porównaniu z końcem I półrocza 2015 r. odnotowano tu spadek o 1771 osób (10,4%). Udział tej grupy w liczbie bezrobotnych ogółem wyniósł 15,4% (w końcu I półrocza 2015 r. – 15,5%). Zasiłek pobierało 14,6% bezrobotnych kobiet i 16,5% bezrobotnych mężczyzn.

W Powiatowych Urzędach Pracy województwa kujawsko-pomorskiego zarejestrowanych pozostawało 3949 bezrobotnych zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, którzy stanowili 4,0% ogółu bezrobotnych (w końcu I półrocza 2015 r. – 4,5%). W porównaniu z końcem I półrocza roku poprzedniego populacja ta zmniejszyła się o 20,4% (1015 osób). W analizowanym okresie zarejestrowało się 2855 takich osób (o 20,1% mniej niż w końcu I półrocza 2015 r.), natomiast pracę podjęło 1655 osób (o 20,0% mniej niż przed rokiem).

W rejestrach PUP w województwie kujawsko-pomorskim, obok bezrobotnych, odnotowano również 1791 osób poszukujących pracy – czyli o 10,0% (198 osób) mniej niż przed rokiem (w tym 891 niepełnosprawnych niepozostających w zatrudnieniu). W ciągu analizowanego okresu zarejestrowało się 1430 osób poszukujących pracy, a z rejestrów wyłączono 1603 takie osoby (w I półroczu 2015 r. zarejestrowano 1453 osoby jako poszukujące pracy, a 1620 osób wyłączono z rejestrów).

Liczba bezrobotnych zamieszkałych na wsi zmalała w ciągu analizowanego okresu o 4551 osób (9,0%) i wyniosła w końcu I półrocza br., 46 011 osób. Stanowiło to 46,5% ogółu bezrobotnych (w końcu I półrocza 2015 r. – 46,0%). W I półroczu br., zarejestrowano 34 055 bezrobotnych zamieszkałych na wsi o 257 osób (0,7%), mniej niż przed rokiem, a z rejestrów wyłączono 38 581 osób, czyli o 4341 osób (10,1%) mniej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego, w tym 19 796 osób z powodu podjęcia pracy, czyli o 668 osób (3,4%) mniej. Zatrudnienie subsydiowane stanowiło 23,3% podjęć pracy w tej grupie bezrobotnych.

W końcu I półrocza br., w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych pozostawało 2315 bezrobotnych będących w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki (o 584 osoby, czyli 20,1% mniej niż w końcu okresu roku ubiegłego). Osoby będące w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończe-

nia nauki stanowiły 2,3% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w PUP (przed rokiem – 2,6%). W I półroczu br., zarejestrowało się 7786 takich osób (o 79 osób mniej niż I półroczu 2015 r.), natomiast pracę podjęło 3291 bezrobotnych z tej grupy (o 212 osób – 7,0% więcej).

W końcu I półroczu br., w rejestrach PUP pozostawało 35 425 osób bez kwalifikacji zawodowych (o 3215 osób, czyli 8,3% mniej niż w końcu I półroczu 2015 r.). Stanowili oni 35,8% ogółu bezrobotnych w województwie (przed rokiem – 35,2%). W I półroczu br., zarejestrowały się 26 222 takie osoby (o 771 osób – 2,9% mniej niż w I półroczu 2015 r.), a pracę podjęło 12 016 osób z tej kategorii (o 356 osób – 3,1% więcej).

Liczba osób bez doświadczenia zawodowego zmniejszyła się w ciągu analizowanego okresu o 2753 osoby (11,7%) i wyniosła w końcu okresu 20 822 osoby, które stanowiły 21,1% ogółu bezrobotnych (o 0,3 pkt. proc. mniej niż przed rokiem). W I półroczu br. zarejestrowało się 17 569 takich osób (o 1188 osób – 6,3% mniej), natomiast pracę podjęło 7449 osób bezrobotnych z tej grupy (o 75 osób mniej).

W końcu analizowanego okresu w rejestrach PUP pozostawało 17 480 bezrobotnych kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, o 165 kobiet (0,9%) mniej niż w końcu I półroczu 2015 r. Stanowiło to 17,7% ogółu bezrobotnych (o 1,6 pkt. proc. więcej niż przed rokiem). W okresie I półroczu br., zarejestrowano 5361 takich osób (o 84 osoby – 1,6% więcej), a pracę podjęły 2124 osoby (o 50 osób – 2,3% mniej).

W urzędach pracy zarejestrowanych pozostawało 115 bezrobotnych cudzoziemców (o 2 osoby mniej niż w I półroczu roku ubiegłego). W I półroczu br., zarejestrowało się 110 osób (o 7 osób – 6,8% więcej), a pracę podjęło 52 bezrobotnych (w analogicznym okresie roku poprzedniego – 50 osób).

W końcu I półroczu br., w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych było 86 270 bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (o 10,9% mniej niż w I półroczu 2015 r.). Stanowili oni 87,2% wszystkich bezrobotnych w województwie (przed rokiem – 88,1%). Poniżej przedstawiono najważniejsze zmiany, jakie zaszły wśród poszczególnych grup bezrobotnych zaliczonych do tej kategorii:

– Bezrobotni do 30 roku życia: w I półroczu br., zarejestrowano 34 619 takich osób (w I półroczu 2015 r. – 36 085, czyli o 1466 osób – 4,1% mniej) natomiast pracę podjęło 18 266 osób (wobec 18 236 przed rokiem, czyli o 30 osób więcej). Zatrudnienie subsydiowane stanowiło 24,9% podjęć pracy w tej grupie (przed rokiem – 15,1%). W końcu okresu w rejestrach PUP pozostawało 28 030 bezrobotnych do 30 roku życia, którzy stanowili 28,3% ogółu bezrobotnych (w końcu I półroczu 2015 r. – 29,2%). W kategorii tej mieszczą się również bezrobotni do 25 roku życia – w I półroczu br., zarejestrowano 21 581 takich osób (w I półroczu 2015 r. – 22 215 osób), a pracę podjęło 10 527 osób (o 423 osoby więcej niż w I półroczu 2015 r.) w tym 24,4% rozpoczęło zatrudnienie subsydiowane (o 10 pkt. proc. więcej niż przed rokiem). W końcu okresu w rejestrach PUP pozostawało 14 443

bezrobotnych do 25 roku życia (o 2786 osób – 16,2% mniej niż w I półroczu 2015 r.), którzy stanowili 14,6% ogółu bezrobotnych (w końcu I półroczu 2015 r. – 15,7%).

– Długotrwale bezrobotni: w I półroczu 2016 r. status długotrwale bezrobotnych nabyło 28 557 osób (w I półroczu 2015 r. – 32 088 osób), natomiast pracę podjęło 14 159 osób, w tym 22,6% dotyczyło zatrudnienia subsydiowanego (w I półroczu 2015 r. pracę podjęło 17 025, w tym 20,7% dotyczyło zatrudnienia subsydiowanego). W końcu I półrocza br., w rejestrach PUP pozostawało 59 123 długo-
trwale bezrobotnych (o 8169 osób 12,1% mniej niż w końcu I półrocza 2015 r.), którzy stanowili 59,8% ogółu bezrobotnych (w końcu I półrocza 2015 r. – 61,2%).

– Bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej: w I półroczu br., zarejestrowano 1087 takich osób (w I półroczu 2015 r.– 1892 osoby), natomiast pracę podjęło 445 osób (w I półroczu 2015 r. – 384 osoby). W końcu okresu w rejestrach PUP pozostawało 4575 bezrobotnych korzystają-
cych ze świadczeń z pomocy społecznej (o 1176 osób – 20,4% mniej), którzy stanowili 4,6% ogółu bezro-
botnych (w końcu I półrocza 2015 r. – 5,2%).

– Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia: w I półroczu br., status bezro-
botnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia nabyło 11 248 osób (w I półroczu
2015 r. – 11 506 osób), natomiast pracę podjęło 5425 bezrobotnych z tej kategorii (o 546 mniej niż w
I półroczu 2015 r.). W końcu okresu w rejestrach PUP pozostawało 18 713 takich osób, które stano-
wiły 18,9% ogółu bezrobotnych (w końcu I półrocza 2015 r. – 17,4%).

– Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia: w I półroczu
br., status bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia
nabyło 137 osób (o 2 osoby mniej niż w I półroczu 2015 r.), natomiast pracę podjęło 63 bezrobotnych
z tej kategorii (o 5 osób mniej niż w I półroczu 2015 r.). W końcu półrocza w rejestrach PUP pozosta-
wało 185 takich osób (w końcu I półrocza 2015 r. – 223 osoby), które stanowiły 0,2% ogółu bezrobot-
nych (tak samo w końcu I półrocza 2015 r.).

– Bezrobotni niepełnosprawni: w I półroczu 2016 r. status bezrobotnych niepełnosprawnych nabyło
3607 osób, natomiast pracę podjęły 1753 osoby z tej kategorii. W końcu okresu br. w rejestrach PUP
pozostawało 4698 bezrobotnych niepełnosprawnych (o 13,9% mniej niż w końcu I półrocza 2015 r.),
którzy stanowili 4,8% ogółu bezrobotnych w województwie (w końcu I półrocza 2015 r. – 5,0%).

W I półroczu 2016 roku dla 82 863 bezrobotnych ustalono profil pomocy, czyli o 10 715 osób (14,9%)
więcej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego. W końcu okresu profile pomocy ustalone miało 95
818 osób (w końcu I półrocza 2015 r. – 105 539 osób), z tego:

- profil I – 2403 osoby (w końcu I półrocza 2015 r. – 2003 osoby),
- profil II – 62 052 osoby (w końcu I półrocza 2015 r. – 72 646 osób),
- profil III – 31 363 osoby (w końcu I półrocza 2015 r. – 30 890 osób).

W tym samym czasie dla 76 016 bezrobotnych oraz 540 poszukujących pracy przygotowano Indywidualne Plany Działania – IPD (w I półroczu 2015 r. – było to odpowiednio 72 290 bezrobotnych i 594 osoby poszukujące pracy). W końcu okresu IPD realizowało 112 921 bezrobotnych oraz 1280 poszukujących pracy (w końcu I półrocza 2015 r. było to odpowiednio 126 981 bezrobotnych i 1195 poszukujących pracy).

W I półroczu br., w powiatowych urzędach pracy zarejestrowało się 77 377 nowych bezrobotnych (o 1,9% mniej niż w I półroczu 2015 r.). Osoby zgłaszające się do rejestracji po raz pierwszy stanowiły 13,1% tej populacji (w I półroczu ubiegłego roku – 14,5%). W tym samym czasie z rejestrów PUP w województwie kujawsko-pomorskim wyłączono 85 734 bezrobotnych (w I półroczu 2015 r. – wyłączono 96 107 osób), czyli o 10,8% mniej niż w I półroczu 2015 r.

Podjęcia pracy – 43 438 osób – stanowiły 50,7% ogółu wyłączeń (w ubiegłym roku było to odpowiednio: 44 910 osób i 46,7%). Zatrudnienie niesubsydiowane podjęło 33 907 bezrobotnych (o 8,0% mniej niż w I półroczu 2015 r.).

Zatrudnienie subsydiowane rozpoczęło 9531 osób (o 18,6% więcej niż I półroczu 2015 r.):

- 2647 osób rozpoczęło roboty publiczne (w I półroczu 2015 r. – 3020 osób),
- 2524 osoby podjęły inne zatrudnienie subsydiowane, w tym 2450 osób bezrobotnych do 30 roku życia podjęło zatrudnienie w ramach refundacji kosztów zatrudnienia⁴(w I półroczu 2015 r. – 222 osoby podjęły inne zatrudnienie subsydiowane),
- 1759 osób rozpoczęło prace interwencyjne (w I półroczu 2015 r. – 2055 osób),
- 1337 osób podjęło pracę dzięki refundacji pracodawcom kosztów zatrudnienia bezrobotnego (w I półroczu 2015 r. – 1785 osób),
- 937 osób podjęło działalność gospodarczą (w I półroczu 2015 r. – 592 osoby),
- 228 osób podjęło pracę poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie (w I półroczu 2015 r. – 159 osób),
- 82 osoby podjęły pracę w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 50 roku życia (w I półroczu 2015 r. – 68 osób),
- 16 osób podjęło pracę w ramach bonu zatrudnieniowego (w I półroczu 2015 r. – 131 osób),
- 1 osoba podjęła pracę w ramach refundacji składek na ubezpieczenie społeczne (w I półroczu 2015 r. nie było takich osób),
- nie było osób, które podjęły pracę w ramach grantu na telepracę (podobnie jak w I półroczu 2015 r.),
- nie było osób, które podjęły świadczenie aktywizacyjne (w I półroczu 2015 r. – 6 osób).

Z powodu rozpoczęcia szkolenia z ewidencji wyłączono 2463 bezrobotnych (o 13,0% mniej niż w I półroczu 2015 r.), w tym 122 osoby skorzystały z bonu szkoleniowego (o 18 osób więcej niż w poprzednim roku).

Stáže rozpoczęło 8026 bezrobotnych czyli o 21,3% (2173 osoby bezrobotne) mniej niż w I półroczu 2015 r., w tym 125 osób skorzystało z bonu stażowego (w I półroczu 2015 r. było 249 takich osób).

Prace społecznie użyteczne podjęło 2618 bezrobotnych, czyli o 5,4% (150 osób) mniej w I półroczu 2015 r. 243 bezrobotnych skorzystało z tej formy pomocy w ramach Programu Aktywizacja i Integracja (w I półroczu 2015 r. były 62 takie osoby).

W I półroczu 2016 r. było 5 bezrobotnych, którzy rozpoczęli przygotowanie zawodowe dorosłych (w I półroczu 2015 r. było 7 takich osób).

Do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych skierowano 275 bezrobotnych (w I półroczu 2015 r. było 1279 takich osób).

W końcu I półrocza 2016 r. w województwie kujawsko-pomorskim w podstawowych formach aktywizacji uczestniczyło łącznie 16 745 bezrobotnych (wobec 16 191 w końcu I półrocza 2015 r.), w tym:

- 7286 bezrobotnych odbywało staże (w końcu I półrocza 2015 r. – 9023 osoby), w tym 174 osoby w ramach bonu stażowego (w końcu I półrocza 2015 r. – 233 osoby),
- 2531 osób pracowało w ramach prac interwencyjnych (w końcu I półrocza 2015 r. – 1996 osób),
- 2405 osób do 30 roku życia zatrudnionych było w ramach refundacji kosztów zatrudnienia²,
- 2041 osób pracowało w ramach robót publicznych (w końcu I półrocza 2015 r. – 2447 osób),
- 1954 osoby odbywały prace społecznie użyteczne (w końcu I półrocza 2015 r. – 2078 osób), w tym 30 osób skorzystało z tej formy pomocy w ramach PAI (w końcu I półrocza 2015 r. nie było takich osób),
- 378 bezrobotnych odbywało szkolenia (w końcu I półrocza 2015 r. – 533 osoby), w tym 15 osób w ramach bonu szkoleniowego (w końcu I półrocza 2015 r. – 12 osób),
- 137 osób zatrudnionych było w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 50 roku życia (w końcu I półrocza 2015 r. – 104 osoby), w tym było 9 osób powyżej 60 roku życia (w końcu I półrocza 2015 r. – 5 osób),
- 10 bezrobotnych odbywało przygotowanie zawodowe dorosłych (w końcu I półrocza 2015 r. – 6 osób),
- 2 osoby zatrudnione były w ramach świadczenia aktywizacyjnego (tak jak w końcu I półrocza 2015 r.),
- 1 osoba była zatrudniona w ramach grantu na telepracę (w końcu I półrocza 2015 r. nie było takich osób),
- nie było osób zatrudnionych w ramach refundacji składek na ubezpieczenie społeczne (w końcu I półrocza 2015 r. – były 2 takie osoby).

W I półroczu br., w województwie kujawsko-pomorskim 7774 bezrobotnych rozpoczęło udział w działaniach realizowanych w ramach projektów współfinansowanych z EFS (w I półroczu 2015 r. – 4906 osób), wszyscy – w projektach pozakonkursowych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy (w I półroczu 2015 r., 4590 osób rozpoczęło udział w projektach pozakonkursowych, a 316 osób w projektach konkursowych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy) .

W I półroczu br., 4521 bezrobotnych, czyli o 5,8% (277 osób) mniej niż przed rokiem nabyło uprawnienia do dodatku aktywizacyjnego (w tym 3 osoby zostały skierowane do pracy przez PUP). W końcu I półrocza br., do otrzymywania dodatku aktywizacyjnego uprawnione pozostawały 1994 osoby, w tym 843 kobiety (w końcu I półrocza 2015 r. było to odpowiednio: 2309 osób, w tym 974 kobiety).

W I półroczu 2016 roku zgłoszono do powiatowych urzędów pracy w województwie kujawsko-pomorskim 48 368 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, czyli o 3,2% (1608 miejsc) mniej niż w I połowie 2015 r. Zmniejszyła się, w stosunku do I półrocza 2015 r., liczba ofert na pracę niesubsydiowaną o 1,9% (czyli 517 miejsc) mniej i wyniosła 26 600 miejsc oraz liczba wolnych miejsc aktywizacji zawodowej o 14,6% (czyli o 2249 miejsc) mniej i wyniosła 13 111 wolnych miejsc aktywizacji. Wzrosła natomiast liczba ofert na zatrudnienie subsydiowane o 15,6% (czyli o 1158 miejsc) więcej i wyniosła 8597 miejsc.

Spośród zgłoszonych miejsc aktywizacji zawodowej:

- 10 236 dotyczyło odbywania stażu (w I półroczu 2015 r. było 12 425 takich miejsc),
- 2870 prac społecznie użytecznych (w I półroczu 2015 r. było 2925 takich miejsc),
- 5 propozycji przygotowania zawodowego dorosłych (w I półroczu 2015 r. było 10 takich propozycji).

Dla niepełnosprawnych zgłoszono 1826 propozycji wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, w tym 215 na formy subsydiowane (przed rokiem było to 1940 propozycji, w tym 298 na formy subsydiowane), dla osób w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki było 41 propozycji (w I półroczu 2015 r. – 47 propozycji).

W końcu I półrocza br., do dyspozycji bezrobotnych i poszukujących pracy pozostawało 6435 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. Na jedną propozycję przypadało 15 bezrobotnych (w I półroczu 2015 r. było to odpowiednio 6599 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej oraz przypadało 17 bezrobotnych na jedną propozycję).

W okresie pierwszych 6 miesięcy br., do powiatowych urzędów pracy, pracodawcy, przekazali 11 zgłoszeń dotyczących zamiaru zwolnienia 425 pracowników (w analogicznym okresie roku poprzedniego było 13 takich zgłoszeń dotyczących zamiaru zwolnienia 240 osób).

1.2 CHARAKTERYSTYKA REKOMENDACJI

Proces badawczy, zawiązanie *Partnerstwa*, praca zespołów tematycznych oraz wypracowane rekomendacje to elementy projektu „*Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim*” realizowanego w ramach Działania 2.4 Modernizacja publicznych i prywatnych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Projekt realizuje partnerstwo czterech podmiotów: **Fundacja Stabilo** w Toruniu (Partnera Wiodącego), **Fundacja Aktywizacja** z siedzibą w Warszawie (Partnera nr 1), **Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy** (Partnera nr 2) oraz **Powiatowy Urząd Pracy w Chełmnie** (Partnera nr 3). Koncepcja i przebieg projektu zostały zaplanowane przez podmioty partnerskie, które dążąc do wypracowania jak najlepszego zestawu rekomendacji, który mógłby zostać wykorzystany przez instytucje centralne, regionalne i lokalne przy wspieraniu osób młodych na poziomie regionalnym i lokalnym, zaprosiły do współpracy liczną grupę instytucji i organizacji z regionu. Prace nad rekomendacjami bazowały na badaniu społecznym zrealizowanym w ramach projektu oraz analizie danych zastanych. Jego wyniki stały się inspiracją dla prac Zespołu Merytorycznego oraz Zespołów Tematycznych i w dużej mierze wpłynęły na treść samych rekomendacji. Badanie to pokazało, że problem osób z kategorii NEET w województwie kujawsko-pomorskim ma przede wszystkim charakter systemowy. Główne obszary, na jakie wskazało badanie to:

- a) Problemy komunikacyjne – brak znajomości realnej oferty IRP przez osoby młode z kategorii NEET i bazowanie na stereotypowym ich postrzeganiu;
- b) Marnowanie zasobów IRP na pomoc osobom, które tego nie potrzebują – fikcja wsparcia dla osób, które pracują nieoficjalnie („na czarno”);
- c) Powszechność nielegalnego zatrudnienia – redukcja kosztów pracy poprzez tzw. zatrudnianie młodych ludzi bez umowy, stanowiące przestrzeń do nadużyć i utraty zaufania młodych ludzi do rynku pracy w ogóle;
- d) Demotywny system pomocy społecznej w Polsce – postrzegany próg opłacalności podejmowania jakiegokolwiek zatrudnienia został zawieszony bardzo wysoko – można zaobserwować raczej rezygnowanie z podejmowania pracy, ze względu na wielość świadczeń społecznych niż jej aktywne szukanie;
- e) Zasadnicza rozbieżność postrzeganych wymagań wobec kwalifikacji/kompetencji oczekiwanych przez pracodawców – pracodawcy oczekują przede wszystkim tzw. kompetencji miękkich (poza doświadczeniem zawodowym), podczas gdy osoby bezrobotne błędnie sądzą, że oczekuje się od nich zaświadczeń i konkretnych dokumentów potwierdzających wykształcenie/kwalifikacje;

- f) Potrzeba realnego doradztwa zawodowego dla osób z kategorii NEET – wdrożenie w nich myślenia o swoim życiu w dłuższej perspektywie, uwzględniającej planowanie kariery zawodowej;
- g) Potrzeba przywrócenia szkolnictwa zawodowego – osoby z kompetencjami zawodowymi są coraz bardziej pożądane na rynku pracy, przesyconego osobami o kompetencjach ogólnych
- h) Potrzeba lepszej współpracy – głównie w warstwie komunikacyjnej – między pracodawcami a IRP – wspólne planowanie działań mających skutecznie zagospodarować osoby z kategorii NEET.

Powyższe, przedstawione tu w formie niezwykle uproszczonej, wnioski z badania społecznego umożliwiły takie sformułowanie rekomendacji, które ma być odpowiedzią na największe bolączki osób młodych na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim. Ich charakter jest zatem przede wszystkim systemowy – operuje na ogólnym poziomie próby usprawnienia systemu jako całości. W ich treści odzwierciedlona jest zarówno specyfika regionu jak i problemy ogólnopolskie. Nie do końca możliwe okazało się ich odseparowanie, gdyż współzyszystują one ze sobą w codziennej praktyce funkcjonowania rynku pracy w województwie.

Rekomendacje zostały przygotowane przez *Partnerstwo na rzecz wypracowania rekomendacji*, które utworzyły 23 instytucje, przede wszystkim publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy, podmioty zajmujące się problematyką młodzieży, instytucje pomocy i integracji społecznej, podmioty funkcjonujące w systemie edukacji, pracodawcy oraz organizacja pracodawców, funkcjonujące na obszarze województwa kujawsko-pomorskiego. Członkowie *Partnerstwa* pracowali w formule zespołów eksperckich, koncentrując się na kolejnych obszarach rekomendacji, a jako podstawę do prac wykorzystano przede wszystkim doświadczenia partnerów, jak i zapisy programów publicznych (np. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce) i strategii (w szczególności strategii regionalnych). Istotną pomocą w sporządzeniu rekomendacji oraz źródłem szczegółowej wiedzy o osobach z grupy NEET w regionie były szerokie badania socjologiczne przeprowadzone dla potrzeb wypracowania rekomendacji między czerwcem a wrześniem 2016 roku.

Partnerstwo oraz eksperci przy opracowaniu zestawu rekomendacji wzięli pod uwagę:

- zapisy realizowanych programów (np. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce) oraz strategii (w szczególności strategii regionalnych np. regionalnych strategii inteligentnych specjalizacji, regionalnych strategii rozwoju, regionalnych strategii innowacji, a także krajowych np. Strategia Europa 2020),
- przedsięwzięcia współfinansowane z innych Działań POWER oraz innych programów operacyjnych,

- dostępne analizy i raporty dotyczące województwa kujawsko-pomorskiego w zakresie wsparcia osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy,
- opracowania zawierające ocenę trafności i skuteczności dotychczas zrealizowanej pomocy dla ww. 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.

Rekomendacje opisane w niniejszej publikacji podzielone zostały na pięć obszarów:

OBSZAR 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

OBSZAR 2. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER

OBSZAR 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

OBSZAR 4. Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości

OBSZAR 5. Rekomendacje dotyczące rozwiązań o charakterze horyzontalnym dla polityki rynku pracy na rzecz osób z grupy NEET (rekomendacje "systemowe")

Partnerstwo oraz zespoły eksperckie zobowiązane były do wypracowania jednego zestawu rekomendacji, który będzie wykorzystany przez instytucje rynku pracy przy udzielaniu wsparcia osobom młodym znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim. Rekomendacje powinny być użyteczne i skuteczne, tj. mają pozwolić na takie zaplanowanie wsparcia, które w sposób najbardziej efektywny pozwoli z jednej strony dotrzeć do młodzieży, a z drugiej udzielić jej właściwie ukierunkowanej pomocy. Zadaniem rekomendacji jest definiowanie i priorytetyzowanie działań, które należy podjąć w celu wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim. Opracowując rekomendacje eksperci wzięli pod uwagę poniższe kryteria:

- trafność (adekwatność) – zgodność z potrzebami, pozwalająca ocenić, w jakim stopniu rekomendacje odpowiadają na potrzeby,
- skuteczność – ocena, w jakim stopniu cele rekomendacji zdefiniowane na etapie projektowania zostały osiągnięte,

- efektywność (wydajność) – określenie poziomu „ekonomiczności” rekomendacji, czyli stosunku poniesionych nakładów do uzyskanych wyników i rezultatów,
- użyteczność – pozwala znaleźć odpowiedź, w jakim stopniu rekomendacje mogą być wykorzystane i czy odpowiadają na potrzeby i oczekiwania,
- oddziaływanie (wpływ) – wszystkie konsekwencje wdrożenia rekomendacji,
- trwałość – w jaki sposób zostaną wykorzystane rekomendacje i czy działania z nich wynikające będą kontynuowane.

Na kolejnych stronach opracowania zaprezentowane zostały rekomendacje wypracowane w pięciu ww. obszarach tematycznych. Każda z rekomendacji posiada uzasadnienie, adresata, zestaw działań, które należy podjąć, aby proponowane rozwiązanie wprowadzić w życie, harmonogram oraz ocenę ryzyka dla ich wdrożenia. Ponieważ część rekomendacji może być wdrażana również poprzez ich zastosowanie w konkursach o środki Europejskiego Funduszu Społecznego w Osi I Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, przy każdej rekomendacji znajduje się informacja, czy rekomendacja ma związek z konkursami w ramach Programu, a dodatkowo Rozdział 8. opracowania to zestawienie wszystkich rekomendacji, które są jednocześnie propozycjami do kryteriów konkursowych Osi I.

Zaprezentowany materiał to nie tylko wynik pracy ekspertów reprezentujących poszczególne podmioty członkowskie *Partnerstwa*, ale także efekt konsultacji społecznych przeprowadzonych między październikiem a listopadem 2016 roku. Konsultacje zostały skierowane do instytucji rynku pracy, społeczności regionu kujawsko-pomorskiego, do osób i podmiotów zajmujących się wsparciem grupy NEET, jak i do reprezentantów tej grupy. Dzięki konsultacjom wszyscy zainteresowani mogli stać się recenzentami i współtwórcami rekomendacji – w formie pisemnej oraz podczas otwartych spotkań konsultacyjnych do rekomendacji zgłoszonych zostało 71 uwag i propozycji.

2. PODZIAŁ REKOMENDACJI WEDŁUG OBSZARÓW

OBSZAR 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

- Rekomendacja 1.1. Rozszerzenie form dotarcia do osób z grupy NEET oraz stosowanie nowoczesnych kanałów komunikacji wykorzystywanych przez tę grupę
- Rekomendacja 1.2. [Uwzględnienie w działaniach aktywizacyjnych, jak i w informacjach adresowanych do osób z grupy NEET przekazu odnoszącego się do postaw tych osób i postaw ich otoczenia](#)
- Rekomendacja 1.3. [Realne doradztwo zawodowe w urzędach pracy. Nadanie odpowiedniej rangi usług doradztwa zawodowego świadczonej przez urzędy pracy](#)
- Rekomendacja 1.4. Tworzenie i rozwijanie sieci współpracy z instytucjami działającymi na rzecz osób młodych w zakresie dotarcia do grupy NEET
- Rekomendacja 1.5. Innowacyjna forma dotarcia do osób z grupy NEET z zastosowaniem technik streetworkingu

OBSZAR 2. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER

- Rekomendacja 2.1. [Indywidualne i kompleksowe wsparcie uczestnika uwzględniające specyfikę otoczenia w którym żyje](#)
- Rekomendacja 2.2. [Usunięcie średniego poziomu/limitu kosztów wsparcia finansowego dla jednego uczestnika projektu](#)
- Rekomendacja 2.3. [Premiowanie dodatkowego pomiaru efektywności zatrudnieniowej uczestników projektu](#)

OBSZAR 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

- Rekomendacja 3.1. [Świadczenie wysokiej jakości usług na rzecz osób z kategorii NEET, poprzez przeszkolenie kadry OHP](#)
- Rekomendacja 3.2. [Istotna modyfikacja programu Gwarancje dla Młodzieży i I Osi POWER](#)
- Rekomendacja 3.3. [Włączenie pracodawców w proces planowania wsparcia – uwzględnienie interesu/korzyści pracodawców oraz lepsza komunikacja z nimi](#)
- Rekomendacja 3.4. Promowanie nowoczesnych strategii komunikacyjnych
- Rekomendacja 3.5. Promowanie kompleksowego podejścia, uwzględniającego otoczenie osób z grupy NEET

OBSZAR 4. Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości

- Rekomendacja 4.1. [Monitorowanie wdrażania rekomendacji w woj. kujawsko-pomorskim w obrębie rynku pracy](#)
- Rekomendacja 4.2. [Utworzenie platformy do komunikacji wewnątrz partnerstwa](#)

OBSZAR 5. Rekomendacje dotyczące rozwiązań o charakterze horyzontalnym dla polityki rynku pracy na rzecz osób z grupy NEET (rekomendacje "systemowe")

- Rekomendacja 5.1. [Maksymalne ujednoczenie zapisów ustawowych określających zasady działania publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz stworzenie podstawy prawnej dla współpracy w ramach realizacji zadań dot. aktywizacji zawodowej, w szczególności młodzieży](#)
- Rekomendacja 5.2. [Wyłączenie ubezpieczenia zdrowotnego z powiatowych urzędów pracy](#)
- Rekomendacja 5.3. [Wprowadzenie zmian w przepisach dot. profilowania pomocy dla bezrobotnych](#)
- Rekomendacja 5.4. [Spójny system poświadczania zdobycia kwalifikacji i kompetencji przez uczestników projektów](#)
- Rekomendacja 5.5. [Wprowadzenie standardu określającego liczbę bezrobotnych przypadających na jednego doradcę klienta](#)
- Rekomendacja 5.6. [Usunięcie wymogu dot. 12-miesięcznego doświadczenia na stanowisku doradcy klienta PUP](#)
- Rekomendacja 5.7. [Możliwość dopłacania do wynagrodzenia stażowego przez pracodawcę \(premiowanie stażystów\)](#)
- Rekomendacja 5.8. [Uelastycznienie form wsparcia z zakresu mobilności \(w projektach PO WER\)](#)
- Rekomendacja 5.9. [Uelastycznienie form wsparcia z zakresu opieki nad osobami zależnymi \(w projektach PO WER\)](#)
- Rekomendacja 5.10. [Wdrożenie skutecznych form wsparcia grupy NEET poprzez rozszerzenie typów projektowych wskazanych w Osi I PO WER](#)
- Rekomendacja 5.11. [Realizacja kampanii społecznej „odczarowującej pośredniaki”](#)
- Rekomendacja 5.12. [Promowanie działań publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia, które adresowane są do młodych z grupy NEET oraz do pracodawców](#)
- Rekomendacja 5.13. [Prowadzenie doradztwa zawodowego już na poziomie szkolnym](#)
- Rekomendacja 5.14. [Diagnoza sytuacji na rynku pracy po wprowadzeniu programu 500+](#)
- Rekomendacja 5.15. [Ujednoczenie definicji stosowanych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój](#)

3. OBSZAR 1: REKOMENDACJE DLA INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Obszar 1 to „*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*”. Wśród łącznie pięciu rekomendacji tego obszaru znalazły się zagadnienia związane z koniecznością dostosowania form kontaktu z osobami z grupy NEET do takich, z których grupa ta korzysta, ale też uwzględnienie działań na rzecz zmiany postaw w grupie NEET, czy pracy z tą grupą w jej środowisku (streetworking), rozwinięcie doradztwa zawodowego w urzędach pracy, jak i budowanie partnerstw lokalnych.

- Rekomendacja 1.1. [Rozszerzenie form dotarcia do osób z grupy NEET oraz stosowanie nowoczesnych kanałów komunikacji wykorzystywanych przez tę grupę](#)
- Rekomendacja 1.2. [Uwzględnienie w działaniach aktywizacyjnych, jak i w informacjach adresowanych do osób z grupy NEET przekazu odnoszącego się do postaw tych osób i postaw ich otoczenia](#)
- Rekomendacja 1.3. [Realne doradztwo zawodowe w urzędach pracy. Nadanie odpowiedniej rangi usłudze doradztwa zawodowego świadczonej przez urzędy pracy](#)
- Rekomendacja 1.4. Tworzenie i rozwijanie sieci współpracy z instytucjami działającymi na rzecz osób młodych w zakresie dotarcia do grupy NEET
- Rekomendacja 1.5. [Innowacyjna forma dotarcia do osób z grupy NEET z zastosowaniem technik streetworkingu](#)

Rekomendacja nr 1.1

ROZSZERZENIE FORM DOTARCIA DO OSÓB Z GRUPY NEET ORAZ STOSOWANIE NOWOCZESNYCH KANAŁÓW KOMUNIKACJI WYKORZYSTYWANYCH PRZEZ TĘ GRUPĘ

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

1. Dotychczasowe metody dotarcia do osób z grupy NEET (w szczególności mowa o osobach biernych zawodowo, poza rejestrami do których dotarcie jest najtrudniejsze), stosowane przez niepubliczne instytucje rynku pracy wydają się archaiczne bądź nieefektywne (np. wyłącznie tradycyjne plakaty i ulotki). Konieczne jest stosowanie tych kanałów i narzędzi komunikacji, które wykorzystywane są na co dzień przez grupę docelową, tj. serwisy społecznościowe (jak Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat i inne), media elektroniczne (telewizja lokalna, stacje radiowe). Dodatkowo konieczne jest prowadzenie działań służących dotarciu do grupy NEET w miejscach, z których osoby z grupy NEET korzystają na co dzień, jak centra handlowe, lokale, siłownie, przedszkola i żłobki. Ważne jest bieżące uwzględnianie rozwiązań stosowanych w komunikacji (formy komunikacji zmieniają się bardzo szybko, dlatego istotna jest umiejętność włączania ich w bieżącą aktywność instytucji rynku pracy). Uzupełnieniem form upowszechniających działania instytucji rynku pracy może być zachęcanie przedstawicieli grupy NEET do promowania oferty, z której korzystają lub zamierzają korzystać wśród rówieśników (działania takie służą wywołaniu efektu „poczty pantoflowej”).
2. Język przekazu stosowany w komunikacji z grupą NEET, zwłaszcza przy wykorzystaniu mediów i mediów społecznościowych winien być dostosowany do tych kanałów komunikacji, a nie odwoływać się do specjalistycznego języka.
3. Przykładowe zalecane działania w zakresie nowoczesnych form komunikacji m.in. zamieszczanie publikacji, informacji w mediach elektronicznych (blog, fanpage) wraz z atrakcyjnymi wizualnie elementami (infografiki), nawiązywanie kontaktów z osobami z grupy NEET poprzez media społecznościowe, prowadzenie akcji informacyjnych np. w centrach handlowych i w innych miejscach użyteczności publicznej.
4. W ramach niniejszej rekomendacji należy zwrócić szczególną uwagę na sposoby rekrutacji oraz metody wsparcia aktywizacyjnego, których skuteczność będzie tym większa, im lepiej i mądrzej prowadzone będą kampanie w mediach społecznościowych. Instytucje Rynku Pracy, które będą wprowadzać niniejszą rekomendację powinny zadbać o to, aby odpowiedzialna za to osoba miała doświadczenie w tego typu działaniach (branża PR, reklama, copywriting, itp.) i konsekwentnie stosowała w przekazach kierowanych do osób z grupy NEET podstawowe zasady komunikacji poprzez nowe media. Są to, między innymi: prostota przekazu, wizualizacja za pomocą obrazów (zdjęć, rysunków, infografik), bazowanie na emocjach grupy docelowej, promowanie przekazów pozytywnych, itp.

Adresat

niepubliczne instytucje rynku pracy 1) agencje zatrudnienia; 2) instytucje szkoleniowe; 3) instytucje dialogu społecznego; 4) instytucje partnerstwa lokalnego.

Wskaźniki

Liczba niepublicznych IRP, które korzystają z nowoczesnych form komunikacji:

Stan bieżący: 0 %

Stan docelowy: wzrost o 30 %

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia
Rekomendacja może być wdrożona natychmiast, nie wymaga dostosowania aktów prawnych lub szerszego planowania. Ryzykiem dla wdrożenia rekomendacji jest nieumiejętność posługiwania się językiem typowym dla mediów i mediów społecznościowych wśród kadr publicznych instytucji rynku pracy. Przygotowanie i rozpowszechnienie kampanii promującej stosowanie nowoczesnych form komunikacji, pokazującej realne zyski dzięki ich stosowaniu przez IP.
Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER
Nie dotyczy.

Rekomendacja nr 1.2

UWZGLĘDNIENIE W DZIAŁANIACH AKTYWIZACYJNYCH, JAK I W INFORMACJACH ADRESOWANYCH DO OSÓB Z GRUPY NEET PRZEKAZU ODNOŚĄCEGO SIĘ DO POSTAW TYCH OSÓB I POSTAW ICH OTOCZENIA

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

1. Dotychczasowe metody wsparcia dla osób z grupy NEET, stosowane przez niepubliczne instytucje rynku pracy nie uwzględniają lub uwzględniają w niewielkim stopniu przekaz odnoszący się do postaw tych osób i przekaz odnoszący się do postaw ich rodziców. Rekomendacja zakłada, że osoby z grupy NEET winny zmieniać swoją postawę wobec otaczającej je rzeczywistości, ale także wobec oferowanych im form wsparcia – formy te traktować jako służące kształtowaniu ich przyszłości, a nie jedynie jako „należne”, łatwe do uzyskania i bez związku z dalszą aktywnością. Dlatego ważne jest, aby w przekazaniu adresowanym do tej grupy odwoływać się do jej marzeń o przyszłości, stawiać pytania o świadomość tej przyszłości („gdzie będę za 3-4 lata?”), formułować komunikaty, które trafiają w wyobraźnię, a nawet na swój sposób „niepokoją”.
2. Podejście opisane powyżej oddziaływać będzie szerzej, tj. również na osoby, które nie należą do grupy NEET, ale zagrożone są ryzykiem dołączenia do tej grupy. Jednocześnie realizacja ww. akcji i kampanii informacyjnych oddziałujących na postawy grupy NEET mieć będzie pośredni wpływ na rodziców tych osób, stąd warto w akcjach informacyjnych stawiać pytania o przyszłość, jak i o samodzielność i kreatywność ich dzieci.
3. W ramach niniejszej rekomendacji należy zwrócić szczególną uwagę na sposoby rekrutacji oraz metody wsparcia aktywizacyjnego, których skuteczność będzie tym większa, im lepiej i mądrzej skonstruowany i prowadzony będzie sposób, w jaki uwzględniane będzie najbliższe otoczenie osób z grupy NEET. Instytucje Rynku Pracy, które będą wprowadzać niniejszą rekomendację powinny zadbać o to, aby odpowiedzialne za to osoby tworzyły zespół złożony ze specjalistów z dużym doświadczeniem w branży (psychologowie, psychoterapeuci – w tym grupowi, socjoterapeuci, itp.). Uwzględnianie otoczenia osób z grupy NEET powinno opierać się na dwóch filarach: kompleksowości i indywidualnym podejściu. Przyczyny znalezienia się NEET-sów w tej grupie mogą być wynikiem skomplikowanych splotów relacji rodzinno-przyjacielskich, a ich uwzględnienie (rozkodowanie) może okazać się jedynym sposobem na dotarcie do nich i skuteczne udzielenie wsparcia aktywizacyjnego.

Adresat

niepubliczne instytucje rynku pracy 1) agencje zatrudnienia; 2) instytucje szkoleniowe; 3) instytucje dialogu społecznego; 4) instytucje partnerstwa lokalnego.

Wskaźniki

Liczba niepublicznych IRP, które uwzględniają w działaniach aktywizacyjnych komunikaty i działania odnoszące się do postaw osób z kategorii NEET i ich otoczenia:

Stan bieżący: 0 %

Stan docelowy: wzrost o 30 %

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia

Rekomendacja może być wdrożona natychmiast, nie wymaga dostosowania aktów prawnych lub szerszego planowania. Ryzykiem dla wdrożenia rekomen-

dacji jest nieumiejętność formułowania komunikatów odnoszących się do postaw w akcjach i kampaniach informacyjnych wśród kadr niepublicznych instytucji rynku pracy. Przygotowanie i rozpowszechnienie kampanii promującej stosowanie nowoczesnych form komunikacji, pokazującej realne zyski dzięki ich stosowaniu przez IP.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy.

Rekomendacja nr 1.3

REALNE DORADZTWO ZAWODOWE W URZĘDACH PRACY. NADANIE ODPOWIEDNIEJ RANGI USŁUDZE DORADZTWA ZAWODOWEGO ŚWIADCZONEJ PRZEZ URZĘDY PRACY

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

1. Doradztwo zawodowe stanowi ważny element przygotowania do wejścia na rynek pracy i zwiększenia indywidualnego potencjału osób bezrobotnych. To proces opierający się na indywidualnej pracy doradcy zawodowego z klientem łączący w sobie elementy diagnozy kwalifikacji zawodowych z budowaniem motywacji do działania. Jednym z finalnych produktów spotkania (serii spotkań) jest opracowanie Indywidualnego Planu Działania – dokumentu określającego potencjał zawodowy osoby i wskazującego rzeczywiste i możliwe do zrealizowania cele. Doradca wraz ze swoim klientem dokonuje analizy doświadczenia zawodowego, wykształcenia, nabytych umiejętności, kwalifikacji, ale także zainteresowań, predyspozycji, indywidualnych cech. Współpracuje z klientem nad jego rozwojem, wspiera w kwestiach tworzenia dokumentów aplikacyjnych, przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej oraz budowania motywacji i praktycznych umiejętności przydatnych w poruszaniu się na rynku pracy. Jednak aby ten proces był efektywny, doradztwo zawodowe musi być realizowane według określonych standardów i reguł. Obecne realia pracy nie pozwalają doradcom zawodowym w urzędach na realizację usługi w odpowiedni (efektywny) sposób. Na jednego doradcę przypada zbyt duża liczba klientów (nawet do kilkuset osób – co daje maksymalnie 5-10 min/spotkanie). W związku z tym mają one w większości przypadków wymiar „fikcyjny” i nie przynoszą realnych korzyści. Wprowadzenie funkcji doradcy klienta spowodowało, że PUP ograniczyły skalę poradnictwa zawodowego, ale utrzymano zakres świadczonych usług. W 2013 r. w PUP indywidualnym poradnictwem zawodowym objęto ogółem 679 334 osób, w 2015 r. było to 257 073 osoby. W poradnictwie grupowym odnotowano spadek o 25%, w informacji indywidualnej o 28%, informacji grupowej o 56,6%, w szkoleniach z zakresu umiejętności poszukiwania pracy o 74%.
2. Wymiar usługi doradztwa zawodowego powinien opierać się na przyjętych normach i standardach zgodnych z aktualną wiedzą na ten temat, gwarantujących odpowiedni czas, miejsce i treść spotkania (1 spotkanie x min. 1h, cykl min. 2-3 spotkań dla jednego klienta, osobne miejsca spotkań – „pokoje doradcze”). Wprowadzenie zmian w tym zakresie przyczyni się do zwiększenia szans młodych osób korzystających z usług urzędów pracy. Efektywne wykorzystanie mechanizmu doradztwa zawodowego pozwoli na lepsze i bardziej skuteczne planowanie rozwoju zawodowego klientów (dostosowanie adekwatnych ofert pracy, delegowanie na staże i szkolenia). Doradztwo zawodowe może stanowić również bardzo dobre narzędzie selekcji osób, korzystających z usług urzędów, w tym nadużywających oferty, weryfikując ich realną motywację i nastawienie do rozwoju zawodowego.
3. Wprowadzenie zmian na pewno będzie miało wyraźne skutki finansowe – zaangażowanie większej liczby pracowników i pozostałych zasobów wygeneruje spore wydatki w tym zakresie. Równolegle należy rozważyć uproszczenie procedur dotyczących, opisanej w regulacjach prawnych, możliwości zlecenia prowadzenia doradztwa zawodowego podmiotom zewnętrznym („poza” powiatowe urzędy pracy).
4. Niezbędne wydaje się również wprowadzenie standardów i zasad w zakresie metod stosowanych w doradztwie zawodowym oferowanym przez powiatowe urzędy pracy w województwie kujawsko-pomorskim, wprowadzone z poziomu Zarządzenia Dyrektorów poszczególnych PUP

Adresat

publiczne instytucje rynku pracy: Powiatowe Urzędy Pracy

Wskaźniki
<p>1. Liczba doradców zawodowych zatrudnionych w urzędach pracy w województwie kujawsko-pomorskim: Stan bieżący: 139 (dane za 2015 rok) Stan docelowy: 260</p> <p>2. Liczba osób bezrobotnych przypadająca na jednego doradcę zawodowego w PUP w województwie kujawsko-pomorskim w okresie jednego roku: Stan bieżący: 752 (dane za 2015 rok) Stan docelowy: 400</p> <p>3. Opracowanie i standaryzacja merytoryczna świadczenia usługi (wzory formularzy IPD, procedury i schematy spotkań): Stan bieżący: 1 Stan docelowy: 0</p>
Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia
<p>1. Zwiększenie liczby doradców zawodowych w urzędach pracy, zajmujących się wyłącznie świadczeniem usługi doradztwa zawodowego (nabór na stanowiska doradców zawodowych)</p> <p>2. Zapewnienie odpowiednich warunków sprzyjających odpowiedniemu świadczeniu usługi: * wyznaczone miejsca (pokoje doradcze) zapewniające anonimowości i odpowiedni komfort spotkania * określenie standardów świadczenia usługi (ustalenie limitu minimalnego spotkań i czasu jego trwania – min. 2-3 spotkania x 1h/osobę) * opracowanie rozbudowanego, wystandaryzowanego wzoru Indywidualnego Planu Działania do stosowania przez doradców w trakcie spotkań</p> <p>3. Przygotowanie merytoryczne osób prowadzących doradztwo zawodowe w urzędach – szkolenia, podnoszenie kwalifikacji w tym zakresie, rozwijanie umiejętności, „bycie na czasie” z nowymi trendami w poradnictwie zawodowym i bieżącą sytuacją na lokalnych rynkach pracy</p> <p>4. Wprowadzenie zarządzeń wewnętrznych w Powiatowych Urzędach Pracy przez Dyrektorów w zakresie standaryzacji merytorycznej świadczenia usługi (wzory formularzy IPD, procedury i schematy spotkań).</p>
Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER
<p>Nie dotyczy</p>

Rekomendacja nr 1.4

Tworzenie i rozwijanie sieci współpracy z instytucjami działającymi na rzecz osób młodych w zakresie dotarcia do grupy NEET

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

Wewnętrzne zróżnicowanie grupy NEET jest ważnym argumentem wskazującym na konieczność tworzenia i rozwijania jak najszerzej sieci współpracy instytucji rynku pracy działających w różnych obszarach. Konieczne jest zatem zaangażowanie podmiotów działających lokalnie takich jak: lokalni liderzy, wójtowie, sołtysi, animatorzy, kuratorzy sądowi, nauczyciele, trenerzy sportowi, w pomoc w zakresie dotarcia do jak najszerzej grupy osób młodych i nawiązania z nimi kontaktu. Istotne będzie również promowanie tzw. „dobrych praktyk” wśród osób młodych na przykład poprzez organizowanie za pośrednictwem instytucji rynku pracy spotkań bezrobotnych z grupy NEET z młodymi przedsiębiorcami, którzy otworzyli własną działalność gospodarczą ze środków pozyskanych z powiatowego urzędu pracy. Wymiana doświadczeń (między innymi poprzez forum wymiany doświadczeń), pomiędzy instytucjami rynku pracy a podmiotami działającymi lokalnie w zakresie sposobów dotarcia do grupy NEET ułatwi proces rekrutacji i dotarcie z ofertą aktywizacyjną do osób młodych.

Adresat	publiczne instytucje rynku pracy: Powiatowe Urzędy Pracy
---------	--

Wskaźniki

- 1. Liczba zawiązanych porozumień współpracy z instytucjami działającymi na rzecz osób młodych w zakresie dotarcia do grupy NEET :
wartość bieżąca: 0
wartość docelowa: 20
- 2. Liczba zrealizowanych projektów partnerskich:
Wartość bieżąca: 0
wartość docelowa: 10

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia

Wdrożenie rekomendacji w zakresie nawiązywania partnerstwa, może być wdrożone natychmiast, nie wymaga dostosowania aktów prawnych lub szerszego planowania (zależy wyłącznie od aktywności i otwartości partnerów, w tym od inicjatywności IRP). Natomiast ujęcie rekomendacji w kryteriach konkursowych wymaga przygotowania kryterium przez właściwą Instytucję Zarządzającą i jej przyjęcie przez Komitet Monitorujący Programu. Premiowanie realizacji projektów konkursowych dla NEET w partnerstwie międzysektorowym winno zostać przeprowadzone do końca 2017 roku.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy.

Rekomendacja nr 1.5

INNOWACYJNA FORMA DOTARCIA DO OSÓB Z GRUPY NEET Z ZASTOSOWANIEM TECHNIK STREETWORKINGU

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

1. Dotychczasowe metody dotarcia do osób z grupy NEET (w szczególności mowa o osobach biernych zawodowo, poza rejestrami do których dotarcie jest najtrudniejsze), stosowane przez niepubliczne instytucje rynku pracy wydają się archaiczne bądź nieefektywne (np. wyłącznie tradycyjne plakaty i ulotki). Konieczne wydaje się zastosowanie innowacyjnych i bardziej bezpośrednich metod w próbach dotarcia do osób młodych z kategorii NEET w szczególności ze środowisk najbardziej zdegradowanych i oddalonych od rynku pracy.
 - a) Zastosowanie metody „outreach” (wyjście - sięganie - poza - do), czyli pracy poza instytucjami, w środowisku przebywania klienta. Jest to innowacyjna forma pracy socjalnej, która stała się ostatnio popularną w zinstytucjonalizowanej pomocy państwa nad osobami zmarginalizowanymi. Metoda ta, poprzez swoje zindywidualizowanie, ukierunkowanie na zasoby i potrzeby klienta, a także elastyczność, umożliwia pomaganie i docieranie do osób, które nie chcą aby do nich dotrzeć lub posiadają bariery, które to uniemożliwiają (uzależnienia, bezdomność, przestępczość, ograniczona mobilność, niepełnosprawności). Cała praca odbywa się w miejscach ich przebywania (ulicach, klubach, wsiach). Zaleca się aby w celu podniesienia skuteczności dotarcia i innowacyjności połączyć metodę streetworkingu z metodą prowadzenia reportażu wcieleniowego. Co oznacza, że streetworker na czas pierwszych etapów pracy w terenie wciela się w osobę młodą z danego środowiska, do którego chce dotrzeć. Dzięki temu uzyskuje więcej szczegółowych informacji z „źródła”. Umożliwia to głębsze poznanie środowiska a co za tym idzie problemów z jakimi osoby z kategorii NEET się borykają.
2. Etapy działań, które można wprowadzić w proces rekrutacji oraz realizacji projektu:
 - b) Badania środowiska. Zapoznanie się z terenem i obszarem działań poprzez rozpoznanie środowiska i przeprowadzenie badania wcieleniowego. Zbieranie informacji o grupie docelowej.
 - c) Obecność w środowisku. Bezpośrednia obserwacja terenu i obszaru działań, z wyłączeniem interwencji. Działania te mają na celu asymilację z kulturą danego środowiska poprzez badanie wcieleniowe.
 - d) Zapoznania/Przedstawienia. Ujawnienie i doprecyzowanie swojej roli w środowisku. To działanie powinno być przeprowadzone przez badacza wcieleniowego wraz z udziałem osoby trzeciej.
 - e) Budowanie więzi. Nawiązywanie kontaktów i więzi interpersonalnych z osobami do których kierowane są działania pomocowe. Praca z badaczem oraz osobą trzecią wraz z udziałem psychologa i doradcy zawodowego.
 - f) Wsparcie i interwencja. Praca właściwa polegająca na organizacji ścieżki wsparcia dla każdego z uczestników uwzględniając zarówno wsparcie indywidualne jak i działania grupowe.

Adresat

niepubliczne instytucje rynku pracy 1) agencje zatrudnienia; 2) instytucje szkoleniowe; 3) instytucje dialogu społecznego; 4) instytucje partnerstwa lokalnego.

Wskaźniki

Liczba niepublicznych IRP, które korzystają z innowacyjnych form dotarcia do osób z grupy NEET z zastosowaniem technik streetworkingu:

Stan bieżący: 0 % Stan docelowy: wzrost o 30 %
Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia
Rekomendacja może być wdrożona natychmiast, nie wymaga dostosowania aktów prawnych lub szerszego planowania. Ryzykiem dla wdrożenia rekomendacji jest nieumiejętność i nieodpowiednie przygotowanie streetworkerów do pracy w terenie.
Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER
Nie dotyczy.

4. OBSZAR 2: REKOMENDACJE DLA WOJEWÓDZKICH URZĘDÓW PRACY

Obszar 2 to „*Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I PO WER*”. W obszarze tym opracowane zostały trzy rekomendacje, z których każda może zostać zastosowana jako kryterium w konkursach Osi I PO WER. Na zestaw składają się propozycje działań na rzecz osób z grupy NEET z uwzględnieniem specyfiki otoczenia, w którym poszczególni członkowie grupy funkcjonują na co dzień, rezygnacja z zasady wyliczania średniego poziomu wsparcia finansowego dla uczestników projektu oraz premiowanie dodatkowego okresu monitorowania efektywności zatrudnieniowej.

- Rekomendacja 2.1. [Indywidualne i kompleksowe wsparcie uczestnika uwzględniające specyfikę otoczenia w którym żyje](#)
- Rekomendacja 2.2. [Usunięcie średniego poziomu/limitu kosztów wsparcia finansowego dla jednego uczestnika projektu](#)
- Rekomendacja 2.3. [Premiowanie dodatkowego pomiaru efektywności zatrudnieniowej uczestników projektu](#)

Rekomendacja nr 2.1

INDYWIDUALNE I KOMPLEKSOWE WSPARCIE UCZESTNIKA UWZGLĘDNIAJĄCE SPECYFIKĘ OTOCZENIA W KTÓRYM ŻYJE

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

Założeniem dla projektów podejmowanych w Osi I PO WER winno być na uczestnika projektu, uwzględniając środowisko rodzinne i otoczenie w którym żyje, np. konieczność opieki nad osobami zależnymi bariery mobilnościowe. Zastosowanie takiego podejścia oznacza, że każde kryterium konkursowe, jak i funkcjonowanie systemu wdrażania winno być weryfikowane pod kątem jego wpływu na możliwość zastosowania zindywidualizowanego wsparcia. Dzięki temu realne będzie efektywne wspieranie osób z grupy NEET (która jest grupą silnie zróżnicowaną wewnątrznie), jak i do faktycznego uwzględnienia potrzeb uczestników w szczególnej sytuacji (jak osoby z niepełnosprawnościami).

Adresat

Instytucja Pośrednicząca PO WER w województwie kujawsko-pomorskim tj. Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

Wskaźniki

1. Liczba konkursów Osi I PO WER, w których wprowadzono wymóg realizacji projektów zorientowanych na zindywidualizowane potrzeby uczestnika projektu, uwzględniając środowisko rodzinne w którym żyje (na poziomie kryterium dostępowego)
Stan bieżący: 0
Stan docelowy: 3
2. Liczba zrealizowanych projektów Osi I PO WER, w których uwzględniono wymogi realizacji działań zorientowanych na zindywidualizowane potrzeby uczestnika projektu, uwzględniając środowisko rodzinne i otoczenie w którym żyje
Stan bieżący: 0
Stan docelowy: 30

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia

1. Zatwierdzenie kryterium przez Komitet Monitorujący PO WER oraz Instytucję Zarządzającą PO WER (w procesie zatwierdzania planów działania na lata, w których będą ogłaszane konkursy)
2. Uwzględnić zaproponowane kryterium w konkursach/naborach Osi I PO WER ogłaszanych przez WUP Toruń (od najbliższego konkursu Osi I PO WER ogłoszonego przez WUP Toruń)

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Kryterium dostępu: Projekt zapewnia analizę potrzeb i barier uczestnika projektu w celu doboru zindywidualizowanej ścieżki wsparcia.

Rekomendacja nr 2.2

USUNIĘCIE ŚREDNIEGO POZIOMU/LIMITU KOSZTÓW WSPARCIA FINANSOWEGO DLA JEDNEGO UCZESTNIKA PROJEKTU

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

Konkursy dotyczące grupy NEET uwzględniają limity kosztów w przeliczeniu na jednego uczestnika. Taka sytuacja utrudnia w znacznym stopniu zaplanowanie szczegółowego i kompleksowe wsparcie – limity kosztów utrudniają lub wręcz uniemożliwiają realizację bardziej złożonego i rozciągniętego w czasie wsparcia, które siłą rzeczy generuje wyższe koszty. Uzasadnione wydaje się zupełne odejście od określania limitów kosztów działań aktywizacyjnych na jednego uczestnika. W procesie oceny projektu brana jest pod uwagę zasadność i racjonalność kosztów, zatem projekt zbyt kosztowny, przeszacowany, zostanie oceniony negatywnie. Brak limitu wyrówna natomiast szanse projektów bardziej kompleksowych, składających się z wielu komponentów i tym samym skuteczniejszych.

Adresat

Instytucja Pośrednicząca PO WER w województwie kujawsko-pomorskim tj.
Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

Wskaźniki

1. Liczba konkursów Osi I PO WER, w których nie stosuje się średniego poziomu/limitu kosztów wsparcia finansowego dla jednego uczestnika projektu.

Stan bieżący: 0

Stan docelowy: 3

2. Efektywność zatrudnieniowa w konkursach Osi I PO WER, w których nie stosuje się średniego poziomu/limitu kosztów wsparcia finansowego dla jednego uczestnika projektu.

Stan bieżący:

a) w przypadku osób niepełnosprawnych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 17%;

b) w przypadku osób o niskich kwalifikacjach – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 48%;

c) w przypadku osób długotrwale bezrobotnych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 35% (w przypadku skierowania projektu wyłącznie do osób bezrobotnych niezarejestrowanych w urzędach pracy);

d) w przypadku uczestników nie kwalifikujących się do żadnej z poniżej wymienionych grup docelowych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 43%.

Stan docelowy:

a) w przypadku osób niepełnosprawnych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 20%;

b) w przypadku osób o niskich kwalifikacjach – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 50%;

c) w przypadku osób długotrwale bezrobotnych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 40% (w przypadku skierowania projektu wyłącznie do osób bezrobotnych niezarejestrowanych w urzędach pracy);

d) w przypadku uczestników nie kwalifikujących się do żadnej z poniżej wymienionych grup docelowych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na po-

ziomie co najmniej 50%.
Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia
<p>1. Nie zgłaszanie kryterium przez Komitet Monitorujący PO WER oraz Instytucję Zarządzającą PO WER (w procesie zatwierdzania planów działania na lata, w których będą ogłaszane konkursy)</p> <p>2. Usunięcie z kryteriów konkursowych kryterium odnoszącego się do średniego poziomu/limitu kosztów wsparcia finansowego dla jednego uczestnika projektu (od najbliższego konkursu Osi I PO WER ogłoszonego przez WUP Toruń).</p>
Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER
<p>Projekt zakłada kryterium efektywności zatrudnieniowej, zgodnie z poniższymi wartościami (kryterium dostępu):</p> <p>a) w przypadku osób niepełnosprawnych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 20%;</p> <p>b) w przypadku osób o niskich kwalifikacjach – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 50%;</p> <p>c) w przypadku osób długotrwale bezrobotnych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 40% (w przypadku skierowania projektu wyłącznie do osób bezrobotnych niezarejestrowanych w urzędach pracy);</p> <p>d) w przypadku uczestników nie kwalifikujących się do żadnej z poniżej wymienionych grup docelowych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 50%.</p>

Rekomendacja nr 2.3

PREMIOWANIE DODATKOWEGO POMIARU EFEKTYWNOŚCI ZATRUDNIENIOWEJ UCZESTNIKÓW PROJEKTU

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

Trzymiesięczny okres monitorowania efektywności wsparcia („losów” uczestników projektów) wydaje się zbyt krótki – trwałość zmiany u uczestników wsparcia widać często dopiero w dłuższej perspektywie czasowej. Świadczą o tym również badania przeprowadzone w województwie kujawsko-pomorskim w ramach projektu „Efektywnie dla młodzieży”. Niezbędne jest zwiększenie wiedzy na temat uczestników projektów oraz zastosowanych narzędzi aktywnościowych w grupach młodych osób z kategorii NEET, ale również z innych grup aktywizowanych.

Konieczne jest stworzenie mechanizmu weryfikującego losy uczestników projektów (pod kątem efektywności zatrudnieniowej) w dłuższej perspektywie czasowej niż stosowana obecnie – do 9 miesięcy. Badanie losów uczestników projektu w zakresie efektywności zatrudnieniowej miało być potwierdzeniem rzetelnego i efektywnego wydatkowania środków publicznych. Rozwiązanie to winno być realizowane z nadania przez Instytucję Pośredniczącą, poprzez określenie w regulaminie konkursu stosownego kryterium premiującego. Beneficjent realizujący projekt zobowiązuje się do dodatkowego monitorowania efektywności zatrudnieniowej uczestników projektu, zgodnie z metodologią opisaną w sposobie mierzenia wskaźników efektywności zatrudnieniowej, w okresie nie wcześniejszym niż 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie oraz nie późniejszym niż 9 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. Weryfikacja musi przybrać formę badania/badań zgodnych z zasadami metodologii nauk społecznych i standardami badań ewaluacyjnych. Beneficjent najpóźniej w terminie do 9 miesięcy po zakończeniu realizacji projektu przekazuje WUP Toruń informacje o przeprowadzonym monitoringu. W przypadku nie wywiązania się ze zrealizowania wskaźnika premiującego IP stosuje regułę proporcjonalności.

Adresat

Instytucja Pośrednicząca PO WER w województwie kujawsko-pomorskim tj. Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

Wskaźniki

1. Liczba konkursów Osi I PO WER, w których zastosowano kryterium premiujące dodatkowego pomiaru efektywności zatrudnieniowej w okresie nie wcześniejszym niż 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie oraz nie późniejszym niż 9 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie

Stan bieżący: 0

Stan docelowy: 3

2. Liczba projektów zrealizowanych w ramach konkursów Osi I PO WER, w których uwzględniono kryterium premiujące „dodatkowego pomiaru efektywności zatrudnieniowej w okresie nie wcześniejszym niż 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie oraz nie późniejszym niż 9 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie

Stan bieżący: 0

Stan docelowy: 15

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia

1. Zatwierdzenie kryterium przez Komitet Monitorujący PO WER oraz Instytucję Zarządzającą PO WER (w procesie zatwierdzania planów działania na lata, w

których będą ogłaszane konkursy)
2. Wprowadzenie do kryteriów konkursowych kryterium premiującego odnoszącego się do wydłużenia okresu monitorowania efektywności zatrudnieniowej (od najbliższego konkursu Osi I PO WER ogłoszonego przez WUP Toruń).
Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER
Projekt zakłada dodatkowy pomiar efektywności zatrudnieniowej w okresie nie wcześniejszym niż 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie oraz nie późniejszym niż 9 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie – 10 pkt.

5. OBSZAR 3: REKOMENDACJE DLA MRPiPS ORAZ KG OHP

Obszar 3 to „*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*”. W obszarze tym opracowano pięć rekomendacji, które dotyczą przede wszystkim premiowania i promowania konkretnych rozwiązań przez MRPiPS w konkursach ogłaszanych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Opracowano dwie rekomendacje skierowane do KG OHP odnośnie doszkalania i profesjonalizacji kadr oraz włączania pracodawców w działania KG OHP. Przedstawiono również rekomendację dotyczącą konieczności przeprowadzenia ponownych diagnoz uzasadniających wdrażanie Programu w Osi I oraz weryfikację zasadności kontynuacji wsparcia z Osi I (Gwarancje dla Młodzieży).

- Rekomendacja 3.1. [Świadczenie wysokiej jakości usług na rzecz osób z kategorii NEET, poprzez przeszkolenie kadry OHP](#)
- Rekomendacja 3.2. [Istotna modyfikacja programu Gwarancje dla Młodzieży i I Osi POWER](#)
- Rekomendacja 3.3. [Włączenie pracodawców w proces planowania wsparcia – uwzględnienie interesu/korzyści pracodawców oraz lepsza komunikacja z nimi](#)
- Rekomendacja 3.4. Promowanie nowoczesnych strategii komunikacyjnych
- Rekomendacja 3.5. Promowanie kompleksowego podejścia, uwzględniającego otoczenie osób z grupy NEET

Rekomendacja nr 3.1

ŚWIADCZENIE WYSOKIEJ JAKOŚCI USŁUG NA RZECZ OSÓB Z KATEGORII NEET, POPRZEC PRZESZKOLENIE KADRY OHP

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

Jak wykazało badanie przeprowadzone w ramach niniejszego projektu, NEET-y to osoby młode, u których wachlarz potrzeb pokoleniowo się zmienia. Do tego ze względu na specyfikę młodych osób korzystających z usług OHP (to osoby z problemami społecznymi, przerywający naukę, bez kwalifikacji zawodowych itd.), trudno jest pozyskać dla takich osób ofertę pracy. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji jest bardzo ważne w pracy z osobami młodymi, dlatego też należy położyć nacisk na doksztalcanie kadry OHP w zakresie zmieniających się trendów i oczekiwań młodych osób.

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

KG OHP

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

1. Liczba osób, przeszkolonych z zakresu poradnictwa zawodowego z elementami coachingu oraz nowoczesne pośrednictwo pracy:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: 800 pracowników OHP;

2. Zwiększenie pozyskanych ofert pracy:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: zwiększenie o 2 punkty procentowe;

3. Zwiększenie zainteresowania korzystaniem z usług OHP:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: zwiększenie o 2 punkty procentowe.

Co trzeba zrobić, żeby wprowadzić rekomendację? [działania, harmonogram]

Ze względu na silnie scentralizowaną strukturę OHP, za zaplanowanie i zorganizowanie szkoleń będzie odpowiedzialna Komenda Główna OHP. Pierwsze szkolenia – II połowa 2017 r.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 3.2

ISTOTNA MODYFIKACJA PROGRAMU GWARANCJE DLA MŁODZIEŻY I OSI POWER

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

Rekomendacja pogłębionej refleksji nad Gwarancjami dla Młodzieży (GdM), skutkująca istotnymi modyfikacjami programu (w tym przesunięciem części alokowanych nań środków na inne działania) wynika z kilku przesłanek. Przede wszystkim bardzo wyraźnie zaczynają rysować się problemy z rekrutacją grupy NEET do projektów konkursowych ogłaszanych zarówno na szczeblu centralnym przez MRPiPS, jak i na szczeblu regionalnym (konkursy poszczególnych WUP-ów). Kolejna grupa przesłanek sprzyjających ewentualnym modyfikacjom programu wynika z zaplanowanych zmian polityk publicznych związanych z rynkiem pracy w Polsce. Wydaje się koniecznym połączyć oba czynniki, tak, aby nie dopuścić do niewydatkowania lub niewłaściwego (nieefektywnego) wydatkowania co najmniej kilku miliardów PLN w ramach GdM. Do kluczowych przesłanek szczegółowych należą:

1. Coraz wyraźniej systemową trudność w skłonieniu grupy NEET do podjęcia aktywności w projektach realizowanych w ramach Gwarancji dla Młodzieży. Problemy z rekrutacją przedstawicieli NEET doprowadziły to do niespotykanej sytuacji, że beneficjenci rezygnują z realizacji projektów już na etapie podpisywania umowy o dofinansowanie (a więc mając zagwarantowane środki na ich realizację) – z taką sytuacją spotkały się WUP-y w woj. podkarpackim, warmińsko-mazurskim oraz kujawsko-pomorskim. [Ten ostatni przypadek został opisany w prasie](#). Przykład ten jednoznacznie pokazuje, że nawet doświadczone w podobnych działaniach podmioty, ze znakomitą ofertą po stronie rynku pracy (współpraca z dużym, regionalnym klastrem przedsiębiorców) nie są w stanie zachęcić NEET do wzięcia udziału w projektach, a więc – patrząc z perspektywy instytucji odpowiedzialnych za GdM – nie są w stanie zagwarantować zrealizowania założeń programu.
2. Podobne problemy odnotowywane są w innych projektach w ramach poddziałań 1.2.1 i 1.2.2 – w różnych województwach beneficjenci sygnalizują trudność w zrekrutowaniu NEET. Także z MRPiPS płyną sygnały, że centralne konkursy w ramach poddziałania 1.3.1 cieszą się dużo mniejszym niż zakładano zainteresowaniem i że z tego powodu planowana alokacja nie będzie wykorzystana.
3. O potencjalnym problemie małej motywacji NEET do jakiegokolwiek aktywności literatura przedmiotu mówi już od wielu lat. Potwierdzają to też wyniki badań przeprowadzone w ramach projektu „Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim”, gdzie w podsumowaniu wskazuje się właśnie demotywację młodzieży (osadzoną na kilku czynnikach szczegółowych), jako cechę wspólną bardzo niejednorodnej wewnętrznie grupy NEET. Jest to bariera, co do której zaplanowane w programie Gwarancje dla Młodzieży interwencje wydają się nieadekwatne.
4. Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. I Raport Wskaźnikowy ([Wersja z dnia 06.04.2016](#)) zawiera informacje jedynie z realizacji projektów PUP i OHP, stąd brak w nim dostrzeżonego „problemu rekrutacyjnego” (charakteryzuje on głównie projekty konkursowe, gdzie uczestnicy nie są w naturalnym zasięgu oddziaływania beneficjentów, jak np. w projektach PUP). Jednak już tam zauważono problem w rekrutacji niektórych grup, jak np. osoby z niepełnosprawnościami (Streszczenie, s. 4).
5. Powyższe problemy będą miały negatywny skutek na wydatkowanie środków alokowanych na program Gwarancje dla Młodzieży oraz na I oś POWER. Dobrym narzędziem do zarządzania tym ryzykiem są uruchomione właśnie w tym czasie prace Podkomitetu ds. efektywności funduszy unij-

nych powstały przy Komitecie ds. Umowy Partnerstwa i podobne ciało powołane w ramach KM POWER.

6. Także zapowiadane zmiany w programach operacyjnych (w tym w POWER) stanowią sprzyjającą okazję do przesunięcia nawet dużych, niewydatkowanych (lub zagrożonych nieefektywnym wydatkowaniem) środków z I osi priorytetowej POWER na rzecz działań bardziej racjonalnych, efektywnych i wpisanych w logikę interwencji EFS (gł. 8 PI).
7. Idealnym czynnikiem sprzyjającym wdrożeniu rekomendacji jest także zapowiadana reforma w obszarze krajowych polityk związanych z rynkiem pracy (zapowiadana przez MRPiPS zmiana Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Ta okoliczność – wraz z wymienionymi wyżej – daje szansę na szybką, skorelowaną z innymi modyfikacjami przedmiotowych polityk, reakcję na problemy diagnozowane na wczesnym etapie wdrażania GdM. Reakcji, która niweluje ryzyka działań nieefektywnych, zagrażających zwrotem znacznej części alokacji EFS dla Polski.

Wprowadzenie modyfikacji Programu, o których mowa powyżej doprowadzi do:

1. Efektywnego wydatkowania dużej alokacji z Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce (zmniejszenia ryzyka niewydatkowania i zwrotu środków);
2. Realnego wzmocnienia rynku pracy w Polsce – wyraźnego zwiększenia wskaźnika osób aktywnych zawodowo
3. Aktywizacji zawodowej grup społecznych odsuniętych od rynku pracy, które realnie tego wsparcia potrzebują i mają gotowość skorzystania z interwencji publicznej.

Adresat	Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej – instytucja odpowiedzialna za kształtowanie polityk publicznych związanych z rynkiem pracy w Polsce
---------	---

Wskaźniki

Wprowadzenie zmian w Programie zgodnie z rekomendacją:

Wskaźnik bieżący: 0

Wskaźnik docelowy: 1

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia

1. Systemowy przegląd programu Gwarancje dla Młodzieży zorientowany przede wszystkim na:
 - a. analizie stopnia wydatkowania alokowanych środków, zwłaszcza w komponentach konkursowych (PO WER działania 1.2.1, 1.2.2, 1.3.1) – zbadanie i porównanie z planem realizacji programu stopnia wydatkowania, także w trwających konkursach (konieczność ujęcia różnych etapów realizacji programu: kwoty w projektach zgłoszonych na poszczególne konkursy; kwoty projektów przyjętych do realizacji; kwoty w projektach z podpisanymi umowami o dofinansowanie; wydatki zgłoszone do rozliczenia w realizowanych/zrealizowanych projektach; wydatki rozliczone jako kwalifikowalne w realizowanych/zrealizowanych projektach; wydatki desygnowane na poszczególnych szczeblach realizacji programu);
 - b. analizie jakościowej ryzyk związanych z brakiem beneficjentów programu (niezrealizowaniem założonych rezultatów)
2. W wyniku przeprowadzonej analizy – wprowadzenie zmian w dokumencie Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, w tym np. zmniejszenie wskaźnika rezultatu i alokacji środków, zwłaszcza w odniesieniu do projektów konkursowych zaplanowanych do realizacji w latach 2017-2020 (oszczędność rzędu 771 730 967 PLN zgodnie z Planem realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, Tab. 4: Szacunkowy plan finansowania realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, s. 77-79). W skrajnym przypadku (w zależności od efektów diagnozy) całkowita realokacja środków z tego strumienia GdM, lub nawet zamknięcie całego programu.
3. W wyniku przeprowadzonej analizy – wprowadzenie zmian do Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, w tym np. zmiana Osi priorytetowej I –

przesunięcie środków (zwłaszcza z działania 1.2) na inne interwencje przewidziane w Programie lub planowane zgodnie ze strategicznymi zmianami w PO WER (m.in. wynikającymi z założeń Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju). Powinny być to działania w ramach PI 8 skierowane do innych grup szczególnie zagrożonych wykluczeniem na rynku pracy, a zwłaszcza doświadczających wielokrotnego wykluczenia (np. osoby z niepełnosprawnościami z terenów wsi i małych miast, kobiety powracające do aktywności zawodowej ze środowisk doświadczających patologii społecznych, w tym na obszarach objętych rewitalizacją, etc.).

Zmiany w PO WER – I/II kwartał 2017

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 3.3

WŁĄCZENIE PRACODAWCÓW W PROCES PLANOWANIA WSPARCIA – UWZGLĘDNIENIE INTERESU/KORZYŚCI PRACODAWCÓW ORAZ LEPSZA KOMUNIKACJA Z NIMI

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

1. Pracodawca jako naturalny uczestnik mechanizmów aktywizowania grupy NEET nie ma obecnie wpływu na kształt procesu kształcenia, edukowania, wyposażania w nowe kompetencje grupy młodych bezrobotnych, nie uwzględnia się również jego głos w procesie tworzenia mechanizmów i form wsparcia dla osób z grupy NEET, których ma w przyszłości zatrudnić, aby można było mówić o skutecznych formach działania podejmowanych przez wszystkich interesariuszy procesu. W rezultacie mogą powstawać projekty nieodpowiadające potrzebom funkcjonującego, lokalnego rynku pracy, a objęty kosztownym, szerokim wsparciem przedstawiciel grupy NEET nie znajdzie zatrudnienia.
2. Powyższe zagadnienia wiążą się również z problemem nieskutecznej komunikacji między instytucjami rynku pracy (OHP), a pracodawcami (w tym również komercyjnymi biurami pośrednictwa pracy), gdzie instytucje zdają się koncentrować na kontakcie z dużymi pracodawcami lokalnego rynku pracy, rezygnując z nowoczesnych form masowej komunikacji jak portale społecznościowe, mailing, dostęp do wspólnej platformy wymiany informacji dot. osób poszukujących pracy itp. z grupą małych i średnich przedsiębiorstw. Efektem jest brak wiedzy tych podmiotów o formach wsparcia zatrudnienia czy zasobach pracowniczych jakimi dysponują OHP.
3. Jak wskazują doświadczenia OHP oraz innych instytucji rynku pracy, tylko w nielicznych przypadkach pracodawcy są zainteresowani współpracą z publicznymi instytucjami rynku pracy, dlatego też:
 - a. w kontaktach z pracodawcami/przedsiębiorcami ważne jest stosowanie „języka korzyści”, wskazującego na realną korzyść jaką otrzymuje pracodawca dzięki włączeniu się w konkretne formy współpracy oraz dzięki skorzystaniu z konkretnych instrumentów rynku pracy;
 - b. w kontaktach z pracodawcami/przedsiębiorcami ważny jest bezpośredni kontakt (np. wizyta reprezentanta IRP w siedzibie pracodawcy/przedsiębiorcy), a nie wyłącznie kontakt korespondencyjny (niebezpośredni), jak np. oczekiwanie na zwrot ankiet internetowych w procesie weryfikowania potrzeb pracodawców/przedsiębiorców;
 - c. OHP winny współpracować przede wszystkim z podmiotami zrzeszającymi pracodawców/przedsiębiorców (jak izby gospodarcze, związki pracodawców, instytucje otoczenia biznesu), które potrafią zbierać (agregować) potrzeby środowiska pracodawców/przedsiębiorców. Proponuje się m.in. wprowadzenie śniadań biznesowych.

Adresat Komenda Główna OHP

Wskaźniki

Uwzględnianie interesu/korzyści pracodawców w działaniach aktywizacyjnych realizowanych przez KG OHP oraz zastosowanie specyficznych sposobów komunikacji z pracodawcami/przedsiębiorcami (m.in. z zastosowaniem języka kontaktu biznesowego):
Stan bieżący: 0
Stan docelowy: 1

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia

- Rekomendacja może być wdrożona natychmiast, nie wymaga dostosowania aktów prawnych lub szerszego planowania. Wprowadzenie zarządzenia

wewnętrznego w KG OHP oraz rozprowadzenie go w lokalnych OHP. Weryfikacja narzędzi jakimi obecnie dysponują OHP w zakresie współpracy z pracodawcami/przedsiębiorcami (indywidualnie w poszczególnych OHP)

- Włączenie w planowanie i realizację działań podmiotów zrzeszających pracodawców/przedsiębiorców, stosowanie „języka korzyści” w komunikacji z pracodawcami/przedsiębiorcami, stosowanie metod kontaktu bezpośredniego.
- Zaprojektowanie oraz zaimplementowanie mechanizmów systemowo włączających pracodawców w dialog i proces tworzenia rozwiązań dot. aktywizacji zawodowej grupy NEET w OHP,
- Zaopatrzenie OHP, w narzędzia skutecznej, nowoczesnej komunikacji z przedsiębiorcami.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

nie dotyczy

Rekomendacja nr 3.4	
PROMOWANIE NOWOCZESNYCH STRATEGII KOMUNIKACYJNYCH	
Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji	
<p>Jednym z głównych wyzwań, stojących przed realizatorami projektów w ramach I Osi PO WER, jest realne dotarcie do osób z grupy NEET. Dotychczasowe sposoby radzenia sobie z nim – zarówno przez publiczne jak i niepubliczne instytucje rynku pracy – nie były wystarczające. Mowa tu zarówno o dotarciu bezpośrednim (rekrutacja uczestników projektów) jak i o dotarciu w sensie szerszym – formułowania komunikatów za pomocą najbardziej adekwatnych kanałów komunikacji. W ramach badań jakościowych, przeprowadzonych w ramach projektu „Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim”, udało się ustalić, że osoby z grupy NEET, w trakcie komunikowania się z otoczeniem, ponadprzeciętnie często korzystają z rozmaitych mediów społecznościowych (Facebook, Instagram, Snapchat, itp.). Zbiega się to z jednoczesnym postrzeganiem dotychczasowych sposobów komunikowania się z nimi przez IRP jako archaicznych i nieatrakcyjnych. Wydaje się zatem, że stosowanie nowoczesnych strategii komunikacyjnych przez realizatorów projektów w ramach I Osi PO WER znacznie zwiększyłoby poziom realnego dotarcia do tej grupy docelowej, w związku z czym powinno być dodatkowo promowane, na zasadzie kryterium premiującego.</p>	
Adresat	Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej
Wskaźniki	
<p>Liczba konkursów, w których stosowanie kompleksowej strategii komunikacyjnej ułatwiającej dotarcie do osób z grupy NEET jest kryterium premiującym: Stan bieżący: 0 Stan docelowy: 3</p>	
Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia	
<p>Powyższa rekomendacja jest uzależniona od jednostkowej decyzji na poziomie MRPiPS. Aby ją wprowadzić, ministerstwo musiałyby uznać ją za zasadną, a następnie zmienić obecnie obowiązujące zasady oceniania wniosków projektowych w ramach I Osi PO WER. Aby jak najwięcej konkursów uwzględniło kryterium premiujące wskazane powyżej, niniejsza rekomendacja powinna zostać wprowadzona do końca pierwszego półrocza 2017.</p>	
Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER	
Kryterium premiujące – stosowanie kompleksowej strategii komunikacyjnej ułatwiającej dotarcie do osób z grupy NEET (10 pkt).	

Rekomendacja nr 3.5	
PROMOWANIE KOMPLEKSOWEGO PODEJŚCIA, UWZGLĘDNIAJĄCEGO OTOCZENIE OSÓB Z GRUPY NEET	
Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji	
<p>W ramach badań jakościowych, zrealizowanych w trakcie projektu „Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim”, udało się ustalić, że funkcjonowanie osób z grupy NEET w stopniu ponadprzeciętnym uwarunkowane jest najbliższym otoczeniem społecznym (rodzina, przyjaciele, itp.). Niejednokrotnie fakt przynależenia do grupy NEET nie jest wynikiem wyłącznie jednostkowych działań i decyzji tychże osób, ale również faktem egzystowania w określonym kontekście społecznym, który silnie wpływa na ich postawy. Przykładem może być tu typ NEET nazwany w raporcie badawczym jako „Dziecko bogatych”, który charakteryzuje się znacznie obniżoną determinacją do poszukiwania pracy ze względu na fakt wysokiego usytuowania rodziców i ich działań demotywuujących względem własnego potomstwa. Ów przesadny wpływ najbliższego kontekstu społecznego wydaje się być jednym z najważniejszych czynników kształtujących osoby młode z grupy NEET (i sprawiających, że wykazują one właśnie takie cechy charakteru, umożliwiające przyporządkowanie ich do wskazanej grupy), w związku z czym powinien być szczególnie uwzględniony w procesie planowania i realizacji wsparcia, zwłaszcza na poziomie wniosków projektowych składanych w ramach I Osi PO WER. Do wniosków powinien być dołączany plan działań, zapewniających kompleksową analizę najbliższego otoczenia osób z grupy NEET, uwzględniający pracę fachowców (psychologów, socjologów, socjoterapeutów, itp.)</p>	
Adresat	Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej
Wskaźniki	
<p>Liczba konkursów, w których stosowanie szczegółowego planu kompleksowej analizy najbliższego otoczenia osób z grupy NEET ułatwiającej pracę z nimi jest kryterium premiującym: Stan bieżący: 0 Stan docelowy: 3</p>	
Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia	
<p>Powyższa rekomendacja jest uzależniona od jednostkowej decyzji na poziomie MRPiPS. Aby ją wprowadzić, ministerstwo musiałyby uznać ją za zasadną, a następnie zmienić obecnie obowiązujące zasady oceniania wniosków projektowych w ramach I Osi PO WER. Aby jak najwięcej konkursów uwzględniało kryterium premiujące wskazane powyżej, niniejsza rekomendacja powinna zostać wprowadzona do końca pierwszego półrocza 2017.</p>	
Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER	
Kryterium premiujące – stosowane szczegółowego planu kompleksowej analizy najbliższego otoczenia osób z grupy NEET ułatwiającej pracę z nimi (10 pkt).	

6. OBSZAR 4: REKOMENDACJE ZAWIERAJĄCE SPOSÓB FUNKCJONOWANIA PARTNERSTWA

Obszar 4 to „*Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości*”. Na rekomendacje w tym obszarze składają się zagadnienia związane z koniecznością utrzymywania kontaktu w obrębie partnerstwa w celu monitorowania wdrażania rekomendacji i monitorowania zmian na rynku pracy w regionie.

- Rekomendacja 4.1. [Monitorowanie wdrażania rekomendacji w woj. kujawsko-pomorskim w obrębie rynku pracy](#)
- Rekomendacja 4.2. [Utworzenie platformy do komunikacji wewnątrz partnerstwa](#)

Rekomendacja nr 4.1

MONITOROWANIE WDRAŻANIA REKOMENDACJI W WOJ. KUJAWSKO-POMORSKIM W OBRĘBIE RYNKU PRACY

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

Celem partnerstwa jest wypracowanie rekomendacji, jednak kluczowe jest to jak owe rekomendacje będą następnie wdrażane przez instytucje, do których zostaną skierowane. Partnerstwo jest najwłaściwszym ciałem do monitorowania tego procesu, ze względu na fakt, że eksperci funkcjonujący w jego ramach są autorami owych rekomendacji i najlepiej znają ich szczegóły. Aby było to możliwe, po zakończeniu realizacji projektu musi zostać utrzymana współpraca partnerów w tym wymiarze.

Adresat

Uczestnicy partnerstwa projektowego

Wskaźniki

Po zakończeniu wszystkich terminów ustalonych w ostatecznych wersjach rekomendacji partnerzy sformułują sprawozdanie ze stopnia wdrażania rekomendacji. Poprzedzone ono będzie co najmniej trzema spotkaniami w gronie partnerów.

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia

Rekomendacja nie wymaga wielu działań. Po zakończeniu projektu Partnerzy muszą się spotkać i ustalić harmonogram dalszych spotkań, podział zadań oraz tryb monitorowania rekomendacji.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 4.2	
UTWORZENIE PLATFORMY DO KOMUNIKACJI WEWNĄTRZ PARTNERSTWA	
Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji	
Aby utrzymać trwałość partnerstwa po zakończeniu projektu niezbędne jest stworzenie platformy komunikacyjnej, gdzie odbywać się będzie praca zdalna związana z monitorowaniem wdrażania rekomendacji. Służyć ona będzie głównie do zamieszczania na niej różnego rodzaju plików, wspólnego ich edytowania, stwarzania harmonogramów i podziału prac monitorujących wdrażanie rekomendacji. Najodpowiedniejszym narzędziem wydaje się być dysk Google.	
Adresat	Uczestnicy partnerstwa projektowego
Wskaźniki	
W momencie gdy powstanie na dysku Google platforma dostępna dla wszystkich adresatów niniejszej rekomendacji oraz gdy każdy z partnerów zaznaczy swoją obecność na niej poprzez: zamieszczenie pliku lub odniesienie się do komentarzy innych partnerów lub zamieści/edytuje harmonogram działań.	
Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia	
Należy utworzyć folder na dysku Google z dostępem dla wszystkich partnerów, a następnie zachęcić wszystkich partnerów do zamieszczania tam plików związanych z monitorowaniem procesu wdrażania rekomendacji.	
Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER	
Nie dotyczy	

7. OBSZAR 5: REKOMENDACJE „SYSTEMOWE”

Obszar 5 to „*Rekomendacje dotyczące rozwiązań o charakterze horyzontalnym dla polityki rynku pracy na rzecz osób z grupy NEET (rekomendacje "systemowe")*”. W obszarze tym opracowanych zostało aż trzynaście rekomendacji, które dotyczą zagadnień o charakterze przekrojowym – wymagają zmiany aktów prawnych, bądź zmiany podejścia w konkretnych działaniach z zakresu aktywizacji zawodowej. Wypracowanie rekomendacji w tym obszarze nie było planowane przez Partnerstwo na rzecz rekomendacji, ale kolejne spotkania, dyskusje i praca zespołowa pokazały, że część problemów rynku pracy ma charakter strukturalny i wymaga szerokiej („systemowej”) zmiany. Charakter rekomendacji zebranych w tym obszarze powoduje również, że nie ma wśród nich rekomendacji, które mogłyby zostać wdrożone w formie kryteriów konkursowych Osi I PO WER.

- Rekomendacja 5.1. [Maksymalne ujednoczenie zapisów ustawowych określających zasady działania publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz stworzenie podstawy prawnej dla współpracy w ramach realizacji zadań dot. aktywizacji zawodowej, w szczególności młodzieży](#)
- Rekomendacja 5.2. [Wyłączenie ubezpieczenia zdrowotnego z powiatowych urzędów pracy](#)
- Rekomendacja 5.3. [Wprowadzenie zmian w przepisach dot. profilowania pomocy dla bezrobotnych](#)
- Rekomendacja 5.4. [Spójny system poświadczania zdobycia kwalifikacji i kompetencji przez uczestników projektów](#)
- Rekomendacja 5.5. [Wprowadzenie standardu określającego liczbę bezrobotnych przypadających na jednego doradcę klienta](#)
- Rekomendacja 5.6. [Usunięcie wymogu dot. 12-miesięcznego doświadczenia na stanowisku doradcy klienta PUP](#)
- Rekomendacja 5.7. [Możliwość dopłacania do wynagrodzenia stażowego przez pracodawcę \(premiowanie stażystów\)](#)
- Rekomendacja 5.8. [Uelastycznienie form wsparcia z zakresu mobilności \(w projektach PO WER\)](#)
- Rekomendacja 5.9. [Uelastycznienie form wsparcia z zakresu opieki nad osobami zależnymi \(w projektach PO WER\)](#)
- Rekomendacja 5.10. [Wdrożenie skutecznych form wsparcia grupy NEET poprzez rozszerzenie typów projektowych wskazanych w Osi I PO WER](#)
- Rekomendacja 5.11. [Realizacja kampanii społecznej „odczarowującej pośredniaki”](#)
- Rekomendacja 5.12. [Promowanie działań publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia, które adresowane są do młodych z grupy NEET oraz do pracodawców](#)
- Rekomendacja 5.13. [Prowadzenie doradztwa zawodowego już na poziomie szkolnym](#)
- Rekomendacja 5.14. [Diagnoza sytuacji na rynku pracy po wprowadzeniu programu 500+](#)
- Rekomendacja 5.15. [Ujednoczenie definicji stosowanych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój](#)

Rekomendacja nr 5.1

MAKSYMALNE UJEDNOLICENIE ZAPISÓW USTAWOWYCH OKREŚLAJĄCYCH ZASADY DZIAŁANIA PUBLICZNYCH I NIEPUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA ORAZ STWORZENIE PODSTAWY PRAWNEJ DLA WSPÓŁPRACY W RAMACH REALIZACJI ZADAŃ DOT. AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ, W SZCZEGÓLNOŚCI MŁODZIEŻY

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

W aktualnym stanie faktycznym i prawnym można zaobserwować daleko idący brak równowagi w zakresie przepisów regulujących działanie publicznych służb zatrudnienia oraz działających w tym obszarze służb komercyjnych. Wspomniana asymetria przekłada się w sposób bezpośredni na trudności związane z organizacją pracy służb publicznych. Jako przykład wymienić można wymóg min. 12-miesięcznego zatrudnienia pracownika PUP, który dopiero po spełnieniu ww. kryterium dopuszczony jest do pracy jako doradca klienta. Regulujące pracę publicznych służb zatrudnienia, ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz wydane na jej podstawie rozporządzenia wykonawcze, w sposób szczegółowy i nazbyt sformalizowany określają zasady funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia co przy jednoczesnej lakonicznej regulacji odnoszącej się do służb niepublicznych daje tym drugim naturalną przewagę w zakresie swobody podejmowanych działań.

Obecne przepisy nie obligują podmiotu ubiegającego się o wpis do rejestru, aby wykazał się zabezpieczeniem przyszłych zobowiązań finansowych. Informacja o posiadanych czy gwarantowanych środkach na poczet pokrywania różnych kosztów, w szczególności wynagrodzeń dla pracowników tymczasowych dowodziłaby pewnej wiarygodności agencji. Wypłacalność jest jednym z elementów budujących zaufanie do instytucji pełniących misję społeczną, za które uchodzą agencje zatrudnienia. Ustanowienie bariery finansowej sprzyjałoby eliminowaniu z rynku podmiotów, które rejestrują się, choć nie zamierzają w rzeczywistości świadczyć usług bądź czynią to z naruszeniem prawa.

Należy także uznać, że wysoce pożądane z punktu widzenia efektywności aktywizacji zawodowej i systemowego przeciwdziałania zjawisku bezrobocia jest stworzenie platformy prawnej, która w pewnym sensie wymuszać będzie współpracę służb publicznych i niepublicznych w zakresie objętym ich głównymi ustawowymi zadaniami. Należy zadbać o lepsze relacje między prywatnym i publicznym sektorem. W celu uzyskania przewidywanych efektów powinny one opierać się na komplementarności, konkurencyjności i współpracy. Istniejące niedopasowania strukturalne i rosnące oczekiwania beneficjentów wymagają indywidualnego podejścia do problemu bezrobocia oraz podejmowania zintegrowanych i wielopłaszczyznowych działań agencji i urzędów pracy. Niezbędne jest rzetelne zdiagnozowanie rodzaju świadczonych usług, grup klientów, wykorzystywanych metod i narzędzi, a także potencjału kadrowego, finansowego i techniczno-organizacyjnego, aby można było wskazać przedsięwzięcia nadające się do wspólnej realizacji na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Dzięki odmiennościom i specyfice funkcjonowania, które charakteryzują obie instytucje, powinny się one uzupełniać.

Należy udoskonalać rozwiązania, aby sprzyjały one dalszemu rozwojowi agencji przez usprawnienie procedury rejestracyjnej, zmniejszenie obciążeń biurokratycznych i wzmocnienie współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia. Jednocześnie dla zapewnienia wysokiego standardu funkcjonowania agencji prywatnych i większej ochrony klientów powinno się zmodyfikować system nadzoru i kontroli oraz rozszerzyć katalog sankcji w przypadku nieprzestrzegania prawa.

Do pozytywnych rezultatów ujednoczenia przepisów należą przede wszystkim:

rozwój partnerstwa, otwartość i zwalczanie stereotypów we wzajemnych kontaktach, wymiana doświadczeń i wiedzy, stosowanie jednolitej terminologii,

podejmowanie wspólnych projektów; odbiurokratyzowanie procedur; większa dostępność do ofert pracy i baz danych.	
Adresat	ustawodawca publiczne i niepubliczne służby zatrudnienia
Wskaźniki	
Powołanie komisji eksperckiej: Wartość bieżąca: 0 Wartość docelowa: 1	
Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia	
<p>Stosowne zmiany legislacyjne obejmujące:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ustawę z 20.04. 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy 2. Akty wykonawcze wydane na podstawie ww. ustawy <p>Działania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Powołanie komisji eksperckiej – dla podniesienia rangi – przy Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – złożonej także z przedstawicieli organizacji pozarządowych, której celem będzie analiza obowiązujących przepisów prawnych w obszarze objętym niniejszą rekomendacją oraz przygotowanie dokumentu końcowego stanowiącego projekt wyjściowy; 2. Monitoring prac legislacyjnych – obejmujący także etap wstępny w postaci obowiązkowych konsultacji społecznych; 3. Wejście w życie stosownych zmian legislacyjnych; 4. Wskaźnik poziomu bezrobocia (mierzony w horyzoncie czasowym min. 12 miesięcy od dnia wejścia w życie zmian legislacyjnych); 5. Analizy wewnętrzne dotyczące przebiegu współdziałania publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia. <p>Harmonogram:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Opracowanie projektu zmian legislacyjnych w I poł. 2017 r. 2. Konsultacje społeczne projektu do końca 2017 r. 3. Zamknięcie ścieżki ustawodawczej w I poł 2018 r. 4. Konieczne min. 6 miesięczne <i>vacatio legis</i> w celu przygotowania się adresatów zmian legislacyjnych do pracy w nowych warunkach prawnych 5. Przewidywany termin wejścia w życie rekomendowanych zmian – 1 stycznia 2019 r. 	
Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER	
Nie dotyczy	

Rekomendacja nr 5.2

WYŁĄCZENIE UBEZPIECZENIA ZDROWOTNEGO Z POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

Badanie społeczne zrealizowane w ramach projektu „Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim” wykazały, że od 30% do 50% osób zarejestrowanych w PUP, to osoby pracujące w sposób niezarejestrowany. Potrzebna jest zatem koncentracja ograniczonych zasobów powiatowych urzędów pracy na osobach realnie poszukujących wsparcia. W obecnej sytuacji zbyt dużo zasobów marnotrawionych jest na osoby, które tak naprawdę wykonują pracę bez żadnej umowy (tzw. „praca na czarno”).

Wprowadzenie proponowanego rozwiązania spowoduje przeniesienie zadań w zakresie zapewnienia ubezpieczenia na instytucje pomocy społecznej, oszczędności wynikające z uszczelnienia systemu, zwiększenie efektywności działań PUP, realną aktywizację zawodową, pogorszenie sytuacji osób obecnie zarejestrowanych w PUP i jednocześnie pracujących („na czarno”).

Adresat

Ustawodawca (wprowadzenie zmian w prawie)
powiatowe urzędy pracy (wdrożenie zmian i poinformowanie o ich konsekwencjach beneficjentów)
osoby bezrobotne (adresaci komunikatu o zmianach)

Wskaźniki

1. Wprowadzenie zapisów w ustawach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: 1

2. Wyższy wskaźnik uczestnictwa osób zarejestrowanych w PUP w formach wsparcia:

Wartość bieżąca: około 50-60%),

Wartość docelowa: 90%;

3. Wzrost skuteczności polityk rynku pracy:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: 1

Źródło danych: statystyki powiatowych urzędów pracy

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia

1. Przeprowadzenie nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (ok. jednego roku oraz vacatio legis 0,5 roku połączone z kampanią informacyjną),

2. Likwidacja części kompetencji działów ewidencji i świadczeń w PUP;

3. Kampania informacyjna mająca przygotować beneficjentów oraz potencjalnych beneficjentów do zmian.

Ryzyko: sprzeciw społeczny
Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER
Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.3

WPROWADZENIE ZMIAN W PRZEPISACH DOT. PROFILOWANIA POMOCY DLA BEZROBOTNYCH

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

Zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i przepisów wykonawczych do ustawy wprowadzono nowy sposób postępowania przez urzędy pracy przy obsłudze bezrobotnych. Opiera się on na koncepcji profilowania pomocy. Ustawa wprowadza trzy profile: profil pomocy I przewidziany dla osób aktywnych, profil pomocy II przewidziany dla osób wymagających wsparcia i profil pomocy III dla osób oddalonych od rynku pracy. Rozwiązanie to zawęża katalog pomocy, który może być stosowany wobec osób, dla których ustalono trzeci profil pomocy (Program Aktywizacja i Integracja, działania aktywizacyjne zlecone przez urząd pracy, programy specjalne, skierowanie do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne, w uzasadnionych przypadkach poradnictwo zawodowe). Dla osób z trzecim profilem nie można stosować chociażby usługi pośrednictwa pracy. Ponadto osoby bezrobotne „instruuja się” jak odpowiadać na pytania kwestionariusza. Dochodzi zatem do udzielania odpowiedzi w taki sposób, aby otrzymać konkretną formę wsparcia z PUP, np. w postaci środków na podjęcie działalności gospodarczej lub nie otrzymywać żadnego wsparcia i korzystać jedynie z ubezpieczenia zdrowotnego.

Wprowadzenie zmian w przepisach dotyczących profilowania pomocy dla bezrobotnych przyczyni się do poprawy efektywności działań urzędów pracy i jakości usług świadczonych bezrobotnym przez urzędy pracy. Dodatkowo wpłynie na efektywniejsze wykorzystanie środków publicznych. Niezbędne jest wprowadzenie zmian w zakresie form pomocy przewidzianych dla konkretnych profili, np. wprowadzenie usługi pośrednictwa pracy dla III profilu, w tym kierowanie do pracy w ramach robót publicznych oraz prac społecznie użytecznych (bez powiązania z PAI lub programami specjalnymi), świadczenie usługi doradztwa zawodowego (bez uzasadniania przypadku). Konieczność opisanych wyżej rozwiązań wynika także z „Analizy rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598)”.

Średnia długość aktywizacji liczona od dnia przygotowania IPD do dnia wyrejestrowania bezrobotnego z powodu podjęcia pracy lub rozpoczęcia działalności gospodarczej w 2014 r. wynosiła 226 dni, natomiast w 2015 r. średnia ta zmniejszyła się do 123 dni (spadek o 103 dni).

Adresat

Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej
Powiatowe urzędy pracy

Wskaźniki

Skrócenie czasu pozostawania osoby bezrobotnej w rejestrze PUP:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: skrócenie czasu o 15%

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, I kw. 2018 roku

Wprowadzenie zmian w ww. przepisach z jednej strony, spowoduje opór osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP jedynie w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, ale z drugiej strony zwiększy efektywność działań PUP w zakresie aktywizacji zawodowej.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER
Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.4

SPÓJNY SYSTEM POŚWIADCZANIA ZDOBYCIA KWALIFIKACJI I KOMPETENCJI PRZEZ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

W Perspektywie Finansowej 2014-2020 wprowadzono rozróżnienie definicyjne na kwalifikacje i kompetencje, wskazując, że „*Kwalifikacja to określony zestaw efektów uczenia się (kompetencji), których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną do tego instytucję zgodnie z ustalonymi standardami. Nadanie kwalifikacji następuje w wyniku walidacji i certyfikacji.*” Zgodność z ustalonymi standardami oznacza, że wymagania dotyczące kwalifikacji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych), składających się na daną kwalifikację opisane są w języku efektów uczenia się. Ponadto, dla kwalifikacji powinny być również określone wymagania dotyczące walidacji, a proces nadawania kwalifikacji powinien być objęty zasadami zapewniania jakości. Zgodnie z interpretacjami Ministerstwa Rozwoju docelowym katalogiem określającym możliwe do uzyskania kwalifikacje w Polsce powinny być kwalifikacje ujęte w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK) dla których został określony poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji. Kwalifikacje oraz instytucje będą wpisywane do ZRK po spełnieniu określonych wymagań (opis kwalifikacji, wymagania dotyczące walidacji, zasady zapewniania jakości). Choć przedmiotowe regulacje w projektach współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej funkcjonują już od początku obecnej perspektywy finansowej, w dalszym ciągu nie opracowano jednolitego, precyzyjnego dokumentu z wyjaśnieniami dot. kwalifikowalnych rodzajów szkoleń podnoszących kwalifikacje.

Należy dodać, że dopiero w dniu 15 lipca 2016r. został uruchomiony Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji - publiczny rejestr, w którym zamieszczane są informacje o kwalifikacjach nadawanych w Polsce. Funkcjonowanie ZRK uregulowane jest przepisami ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK). Oprócz informacji o kwalifikacjach, w ZRK będą gromadzone informacje o instytucjach odpowiedzialnych za potwierdzanie zdobytych kwalifikacji – niezależnie od tego, czy zostały one wcześniej ujęte w innych rejestrach prowadzonych na potrzeby resortów, branż, środowisk lub instytucji.

Należy zaznaczyć, że obecnie z mocy ustawy, w pierwszej kolejności w ZRK znalazły się kwalifikacje z systemu oświaty i szkolnictwa wyższego. Nie ma w rejestrze tzw. kwalifikacji rynkowych, które zgłaszane będą przez zainteresowane gremia, np. przedstawiciele branż, czy instytucje szkoleniowe. Aby kwalifikacja rynkowa mogła pojawić się w ZRK, musi przejść proces weryfikacji określony w ustawie o ZSK i otrzymać poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK).

Mając na uwadze specyfikę, a także średni okres realizacji projektów znacznie krótszy od średniego cyklu kształcenia formalnego, ujęcie w ZRK oraz w interpretacjach Instytucji Zarządzającej w ramach wskazywanych przykładów kwalifikacji zawodowych, kwalifikacji odnoszących się do systemu oświaty i szkolnictwa wyższego nie odpowiada potrzebom i możliwościom realizacji form wsparcia (najczęściej w postaci szkoleń) ukierunkowanych na zdobycie kwalifikacji w projektach. Projekty z uwagi na swoją ograniczoną perspektywę czasową, nie oferują działań wymagających czasem kilkuletniej edukacji.

Wprowadzenie zmian, tj. przyspieszenie prac nad zintegrowanym systemem kwalifikacji wpłynie korzystnie na:

1. Zapewnienie możliwości planowania i realizacji projektów pod kątem oferowanych form wsparcia ukierunkowanych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych adekwatnie do specyfiki rynku,
2. Zapewnienie jednolitego standardu formy wsparcia – szkoleń podnoszących kwalifikacje,
3. Ułatwienie procesu oceny kwalifikowalności wydatków ponoszonych na szkolenia podnoszące kwalifikacje,
4. Zminimalizowanie ryzyka niekwalifikowalności wydatków,
5. Zapewnienie uczestnikom/uczestniczkom projektów możliwości uczestnictwa w szkoleniach „szytych na miarę” i uwzględniających potrzeby ryn-

ku/sektora/branży.	
Adresat	Instytucja Koordynująca Umowę Partnerstwa
Wskaźniki	
Pełne uruchomienie Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji z szerokim katalogiem kwalifikacji oraz instytucji je certyfikujących (lub wyłącznie katalogu kwalifikacji oraz instytucji je certyfikujących przez uruchomieniem Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji): Wartość bieżąca: 0 Wartość docelowa: 1 Sposób monitorowania – pierwszy pomiar po opracowaniu podręcznika lub innego rodzaju dokumentu zawierającego ww. katalog kwalifikacji (I kwartał 2017) oraz systematyczne aktualizowanie ww. dokumentu w zależności od zmian na rynku pracy.	
Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Przygotowanie szerokiego katalogu kwalifikacji ze szczególnym uwzględnieniem typów i rodzajów szkoleń zawodowych oraz kwalifikacji niewymagających długiego okresu kształcenia. 2. Położenie większego nacisku w dokumentacji programowej na działania podnoszące kompetencje niezbędne do aktualnych potrzeb rynku pracy. 3. Przygotowanie pełnego katalogu kwalifikacji (I kwartał 2017) oraz systematyczne aktualizowanie ww. dokumentu w zależności od zmian na rynku pracy. <p>Czynniki determinujące wdrożenie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uwzględnienie specyfiki realizacji projektów w programowaniu projektów pod kątem typów operacji i definicji i rozumienia kwalifikacji 2. Konsultacje społeczne przygotowanego katalogu kwalifikacji <p>Poprzedzenie przygotowania katalogu kwalifikacji rzetelną analizą rynku pracy i aktualnych wymogów w zakresie kwalifikacji stawianych przez pracodawców</p>	
Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER	
Nie dotyczy	

Rekomendacja nr 5.5

WPROWADZENIE STANDARDU OKREŚLAJĄCEGO LICZBĘ BEZROBOTNYCH PRZYPADAJĄCYCH NA JEDNEGO DORADCĘ KLIENTA

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

Wprowadzenie zmian w zakresie wzrostu liczby zatrudnionych pracowników pełniących funkcję doradcy klienta usprawni pracę powiatowych urzędów pracy, w tym również wpłynie na poprawę jakości obsługi bezrobotnych jak i pracodawców. Tym samym usprawniony zostanie proces rekrutacji osób bezrobotnych w zakresie aktywnych form wsparcia oferowanych przez PUP.

Potrzeba wprowadzenia zmian w aktualnie obowiązujących przepisach prawa wynika z nadmiernego obciążenia zadaniami pracowników którzy oprócz dotychczasowych zadań pełnią także funkcję doradcy klienta. Por. Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598) W 2014 r. na dzień 31 grudnia w PUP zatrudnionych było 7 812 pracowników, którzy pełnili funkcję doradcy klienta. W 2015 r. liczba ta wynosiła 8 415 pracowników (wzrost 603 osoby). W 2014 r. jeden doradca klienta opiekował się średnio 234 bezrobotnymi. W 2015 r. było to średnio 186 bezrobotnych (spadek o 48 bezrobotnych).

Adresat

ustawodawca (wdrożenie rekomendacji wymaga zmiany prawa)

Wskaźniki

Zwiększenie liczby pracowników zapewniających indywidualną obsługę klientów w PUP, a co za tym idzie zmniejszenie liczby bezrobotnych przypadających na jednego doradcę klienta:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: 1

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia

1. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 645 z późn. zm.).
2. Zwiększenie liczby etatów pracowników pełniących funkcję doradcy klienta.
3. Uniezależnienie wyliczenia 2% kwoty środków (limitu) Funduszu Pracy, przeznaczonych na finansowanie kosztów nagród, od wskaźnika procentowego udziału pracowników powiatowego urzędu pracy pełniących funkcję doradcy klienta w całkowitym zatrudnieniu.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.6

USUNIĘCIE WYMAGU DOT. 12-MIESIĘCZNEGO DOŚWIADCZENIA NA STANOWISKU DORADCY KLIENTA PUP

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

Aktualne zapisy rozporządzenia MRPiPS wymagają od potencjalnego dodatkowego pracownika PUP, który miałby być zatrudniony na stanowisku doradcy klienta, minimalnie 12-miesięcznego doświadczenia zawodowego na tymże stanowisku w PUP. W sytuacji gdy na stanowisko doradcy można zatrudnić tylko pracownika z posiadanym 12-miesięcznym doświadczeniem zawodowym w PUP *de facto* nie dajemy dużej możliwości zwiększenia poziomu zatrudnienia w danej jednostce (w praktyce możliwe jest zrekrutowanie pracownika z innego PUP lub związanego stosunkiem pracy z PUP).

Wprowadzenie rekomendacji poprawi efektywność funkcjonowania PUP, polepszy jakość obsługi klienta indywidualnego i instytucjonalnego w PUP oraz wpłynie na wyższą racjonalność wydatkowania środków publicznych na realizację projektów aktywizacyjnych.

Adresat

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ustawodawca

Wskaźniki

Liczba wprowadzonych zmian do ustawy odnośnie braku wymagania 12-miesięcznego doświadczenia zawodowego w PUP dla doradcy klienta:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: 1

Monitorowanie wprowadzenia rekomendacji: MRPiPS

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia

Wykreślenie z zapisów rozporządzenia wymagania dotyczącego 12-miesięcznego doświadczenia zawodowego na stanowisku doradcy klienta w PUP. Osoba zatrudniona na takie stanowisko z odpowiednim wykształceniem i doświadczeniem (np. w innych IRP czy w ramach projektów) jest w zupełności dobrze przygotowana do wykonywania obowiązków doradcy klienta. Przyuczenie w nowym miejscu pracy może trwać do 1 miesiąca.

1. Stworzenie projektu zmian do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (I kwartał 2017)
2. Przeprowadzenie procedury nowelizacji ustawy (do końca II kwartału 2018)
3. Wejście w życie nowych przepisów

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.7

MOŻLIWOŚĆ DOPLACANIA DO WYNAGRODZENIA STAŻOWEGO PRZEZ PRACODAWCĘ (PREMIOWANIE STAŻYSTÓW)

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

Problemy i trudności w związku ze znalezieniem chętnych pracodawców, zdecydowanych na późniejsze zgodne z prawem zatrudnianie stażystów po odbytym stażu powodują, że konieczne jest szukanie rozwiązań nowych, nieszablonowych. Dzięki wdrożeniu możliwości premiowania stażystów przez pracodawcę, u którego realizowany jest staż wzrośnie atrakcyjność staży, jak i stażyści będą mocniej związani z pracodawcą u którego realizują staż (większa szansa zatrudnienia, ściślejsze włączenie w działanie pracodawcy).

Jednocześnie, z związku z tym, że pracodawca nie dopłaca do stypendium stażowego, stażyści mogą być traktowani jak darmowa siła robocza, a odpowiedzialność pracodawców w zakresie wdrożenia stażystów w prace firmy jest bardzo mała.

Adresat

ustawodawca

Wskaźniki

Liczba osób korzystających ze staży, które zostały dofinansowane przez pracodawcę:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: wzrost o 30%

Liczba pracodawców dofinansowujących staże z własnego budżetu:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: wzrost o 30%

Wzrost poziomu efektywności zatrudnienia bezpośrednio po stażu:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: wzrost o 30%

Monitoring: Instytucje wdrażające na poziomie konkursów, WUP, MRPIPS

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia

Możliwość wypłacania przez pracodawcę wynagrodzenia stażowego, rozumianego jako premia, dla staży 3-, 6- i 12-miesięcznych.

Harmonogram działań na rzecz wprowadzenia rekomendacji:

* Konsultacje społeczne proponowanego rozwiązania,

* Zmiana prawa zgodnie z wynikiem konsultacji,

* Wdrożenie na poziomie konkursów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego,

* Weryfikacja skuteczności narzędzia i zgodnie z jej wynikami rozszerzenie również na działania poza konkursami.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.8

UELASTYCZNIE NIE FORM WSPARCIA Z ZAKRESU MOBILNOŚCI (W PROJEKTACH PO WER)

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

Likwidacja transportu publicznego i prywatnego do najbardziej oddalonych miejscowości powoduje brak możliwości dojazdu do miejsc aktywizacji/pracy (do niektórych miejscowości dojeżdża tylko autobus szkolny). Problem braku możliwości skorzystania z transportu dotyka także osoby młode z grupy NEET. Niezbędne jest wprowadzenie rozwiązań, które pozwolą osobom z miejscowości źle skomunikowanych na bezproblemowe dotarcie do miejsc, w których realizowane są formy aktywizacyjne.

Konieczne jest wprowadzenie możliwości wypłacania w ramach projektów uczestnikowi dojeżdżającemu z miejscowości źle skomunikowanej ryczałtu tyt. pokrycia kosztów dojazdu – forma wydatkowania środków nie powinna być weryfikowana (poświadczeniem faktycznego skorzystania z niej jest udział w formie aktywizacyjnej przewidzianej w projekcie).

Adresat

Institucja Zarządzająca PO WER (w zakresie uregulowania w Programie sposobu rozliczania wydatków dot. mobilności)
Instytucje Wdrażające PO WER (w zakresie wdrożenia rozwiązania w konkursach)

Wskaźniki

Stan docelowy:

1. Uregulowanie rozwiązania w dokumentach wdrożeniowych PO WER:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: 1

2. Liczba osób korzystających z „elastycznej formy wsparcia mobilności”:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: wzrost o 30%

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia

Niezbędne jest uregulowanie w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój kwestii rozliczania wydatków dot. mobilności, poprzedzone ewentualną zmianą w *Wytycznych o kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020*. Wprowadzenie rozwiązań od II kwartału 2017 roku.

Ryzykiem jest nieodpowiednie wydatkowanie środków UE (zapropozowane formy wymagają doprecyzowania w dokumentacji konkursowej).

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy.

Rekomendacja nr 5.9

UELASTYCZNIE NIE FORM WSPARCIA Z ZAKRESU OPIEKI NAD OSOBAMI ZALEŻNYMI (W PROJEKTACH PO WER)

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

Częstą barierą udziału osób z grupy NEET w projektach PO WER służących wsparciu tej grupy są trudności w zapewnieniu opieki nad osobami zależnymi (np. w zakresie dostępności żłobków/przedszkoli oraz w opiece nad osobami starszymi) – w małych miejscowościach brak jest miejsc opieki nad ww. grupami osób zależnych). Niezbędne jest wprowadzenie rozwiązań, które pozwolą osobom z grupy NEET na zapewnienie ww. opieki nad osobami zależnymi i dzięki temu na udział w formach aktywizacyjnych.

Rozwiązaniem takim jest zapewnienie uczestnikom projektów (reprezentantom grupy NEET) środków finansowych na pokrycie kosztów opieki nad osobami zależnymi – środki te byłyby wypłacane uczestnikom projektu pod warunkiem zapewnienia opieki, w tym m.in. w formie zaangażowania opiekuna/opiekunki w oparciu o przedkładaną beneficjentowi umowę (podejście takie promuje legalne zatrudnienie w sektorze, w którym rozwija się szara strefa), czy też zapewnienia asystenta osoby niepełnosprawnej. Skutki finansowe dla środków publicznych winny być nie wyższe niż dotychczas stosowanych form, tj. jeśli żłobek kosztuje np. 800,00 zł to pokrycie kosztu elastycznej formy wsparcia winno wynosić nie więcej niż formy dotychczas stosowanej.

Adresat

Instytucja Zarządzająca PO WER (w zakresie uregulowania w Programie sposobu rozliczania wydatków dot. opieki nad osobami zależnymi)
Instytucje Wdrażające PO WER (w zakresie wdrożenia rozwiązania w konkursach)

Wskaźniki

1. Uregulowanie rozwiązania w dokumentach wdrożeniowych PO WER:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: 1

2. Liczba osób korzystających z „elastycznej formy wsparcia w zakresie opieki nad osobami zależnymi”:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: wzrost o 30 %

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia

Niezbędne jest uregulowanie w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój kwestii rozliczania wydatków dot. zwrotu kosztów poniesionych na zapewnienie opieki nad osobą/osobami zależną/zależnymi, poprzedzone ewentualną zmianą w *Wytycznych o kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020*. Wprowadzenie rozwiązań od II kwartału 2017 roku.

Ryzykiem jest nieodpowiednie wydatkowanie środków UE (zapropozowane formy wymagają doprecyzowania w dokumentacji konkursowej).

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy.

Rekomendacja nr 5.10

WDRÓŻENIE SKUTECZNYCH FORM WSPARCIA GRUPY NEET POPRZEZ ROZSZERZENIE TYPÓW PROJEKTOWYCH WSKAZANYCH W OSI I POWER

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

Typy projektowe, wskazane w Osi I PO WER (zarówno w schematach konkursowych, jak i pozakonkursowych) mają charakter katalogu zamkniętego, który nie dopuszcza zastosowania innej formy wsparcia (wypracowanej i skutecznie stosowanej przez danego projektodawcę) niż wymienione w tym katalogu. Dodatkowo, powiatowe urzędy pracy są ograniczone do stosowania form wsparcia wymienionych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Z drugiej strony, wymogi dokumentacji konkursowych promują indywidualizację i kompleksowość wsparcia kierowanego do osób z grupy NEET, gdyż jest to specyficzna grupa osób bezrobotnych.

Rozszerzenie katalogu typów projektowych, w tym również o formy wsparcia niewskazane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a skuteczne przy aktywizacji osób bezrobotnych (jak animacja lokalna, grupowe plany działań i inne zakładające aktywizację poprzez włączenie osób bezrobotnych w życie społeczności lokalnej) przyczyni się do efektywniejszego wykorzystania środków UE, zwiększenie efektywności projektów oraz indywidualizacja wsparcia osób z grupy NEET.

Adresat

Instytucja Zarządzająca PO WER (w zakresie rozszerzenia typów projektowych w PO WER)
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (w zakresie ewentualnych zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)

Wskaźniki

Liczba zmian w SZOOP PO WER, w ustawie o promocji zatrudnienia i innych dokumentach (rozporządzeniach, dokumentach konkursowych itd.) prowadzących do skutecznego wsparcia grupy NEET:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: 1

Podmiot weryfikujący: Komitet Monitorujący PO WER

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia

Przeprowadzić zmianę w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w SzOP PO WER (a co za tym idzie w dokumentacji konkursowej), które dopuszczają realizację kolejnych, również ściśle niedoprecyzowanych typów projektowych/działania. Działanie winno być przeprowadzone do końca II kwartału 2017 roku.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.11	
REALIZACJA KAMPANII SPOŁECZNEJ „ODCZAROWUJĄCEJ POŚREDNIAKI”	
Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji	
Brakuje kampanii społecznej, której zadaniem byłaby zmiana postrzegania instytucji rynku pracy, zwłaszcza powiatowych urzędów pracy. Celem kampanii, adresowanej do ogółu społeczeństwa i realizowanej na poziomie centralnym, winno być promowanie PUP jako instytucji profesjonalnych i przyjaznych, które mogą pomóc ludziom w konkretnej sytuacji życiowej (prowadzenie takiej kampanii powinno służyć konsekwentnemu odchodzeniu w dyskursie publicznym i w świadomości społecznej od wizerunku PUP jako „pośredniaków”).	
Adresat	Instytucja Zarządzająca PO WER (w zakresie przeprowadzenia ewentualnych zmian w Programie, które pozwolą na realizację kampanii ze środków EFS) Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (w zakresie realizacji kampanii)
Wskaźniki	
Przeprowadzenie jednej ogólnopolskiej kampanii społecznej promującej powiatowe urzędy pracy jako miejsca profesjonalnego wsparcia, przyjazne osobom w konkretnej sytuacji życiowej: Wartość bieżąca: 0 Wartość docelowa: 1 Kampania może zostać sfinansowana ze środków PO WER (po zmianie zapisów Programu i dopuszczeniu kampanii społecznej jako typu projektowego).	
Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia	
1. Przygotowanie zmian w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój (dopuszczeniu kampanii społecznej jako typu projektowego) 2. Realizacja kampanii na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej	
Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER	
Nie dotyczy	

Rekomendacja nr 5.12

PROMOWANIE DZIAŁAŃ PUBLICZNYCH I NIEPUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA, KTÓRE ADRESOWANE SĄ DO MŁODYCH Z GRUPY NEET ORAZ DO PRACODAWCÓW

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

1. W ramach badań realizowanych w projekcie „Efektywnie dla młodzieży” często pojawiały się informacje od klientów np. PUP dotyczące braku wiedzy u pracodawców/przedsiębiorców o tym jakie działania można realizować w ramach form wsparcia PUP, jak też braku wiedzy u bezrobotnych o dostępnych formach wsparcia oferowanych przez PIRP. Mimo tego, że nieznaną narzędzi możliwych do wykorzystania związana jest często z brakiem aktywności klientów, należy wdrożyć rozwiązania pozwalające dotrzeć do jak najszerszej grupy odbiorców w szczególności do osób z kategorii NEET, którzy najczęściej korzystają z internetu i urządzeń mobilnych komunikując się przez media społecznościowe a rzadko korzystając np. z prasy drukowanej.
2. Dodatkowo, podobnie jak zaznaczono w rekomendacji 1.4, doświadczenia powiatowych urzędów pracy oraz innych instytucji rynku pracy wskazują, że tylko w nielicznych przypadkach pracodawcy są zainteresowani współpracą z publicznymi instytucjami rynku pracy, dlatego też:
 - a. w kontaktach z pracodawcami/przedsiębiorcami ważne jest stosowanie „języka korzyści”, wskazującego na realną korzyść jaką otrzymuje pracodawca dzięki włączeniu się w konkretne formy współpracy oraz dzięki skorzystaniu z konkretnych instrumentów rynku pracy;
 - b. w kontaktach z pracodawcami/przedsiębiorcami ważny jest bezpośredni kontakt (np. wizyta reprezentanta IRP);
 - c. instytucje rynku pracy winny współpracować przede wszystkim z podmiotami zraszającymi pracodawców/przedsiębiorców (jak izby gospodarcze, związki pracodawców), które potrafią zbierać (agregować) potrzeby reprezentowanego środowiska.
3. Działania promocyjne powinny być zaplanowane w ramach strategii przyjmowanej przez IRP. Strategia opisywałaby zakres działań podejmowanych przez instytucje, wykorzystywane narzędzia, techniki i sposoby komunikacji. Strategia dążyłaby do standaryzacji określonych działań i stanowiła swojego rodzaju przewodnik dla osób je realizujących.

Adresat

publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Wojewódzkie Urzędy Pracy

Wskaźniki

Wdrożenie przez poszczególne publiczne instytucje rynku pracy strategii promocyjnych:

Wartość bieżąca: 0

Wartość docelowa: 1

Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia

1. Przygotowanie strategii promocji narzędzi w oparciu o nowe technologie informacyjne (np. społecznościowe)
2. Wdrożenie strategii – na poziomie poszczególnych instytucji.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.13	
PROWADZENIE REALNEGO DORADZTWA ZAWODOWEGO JUŻ NA POZIOMIE SZKOLNYM	
Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji	
<p>Wiele z problemów wskazanych w niniejszym zbiorze rekomendacji udałoby się uniknąć, gdyby doradztwo zawodowe było realizowane już na poziomie szkolnym. Rolą doradztwa zawodowego w szkołach, oprócz wsparcia w planowaniu dalszego etapu kształcenia i podejmowania pracy, byłoby także podkreślenie ważkości podejmowanych decyzji przez młodego człowieka dla jego późniejszych losów, roli w społeczeństwie i budowania relacji. Realizacja ww. działań mieć będzie również ważną rolę profilaktyczną – pozwoli na poważne ograniczenie liczbowe zjawiska NEET.</p>	
Adresat	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (w zakresie wypracowania propozycji regulacyjnych wspólnie z Ministerstwem Edukacji Narodowej i przeprowadzenie procesu konsultacyjnego wypracowanego rozwiązania) • Ministerstwo Edukacji Narodowej (w zakresie wypracowania propozycji regulacyjnych wspólnie z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i przeprowadzenie procesu konsultacyjnego wypracowanego rozwiązania)
Wskaźniki	
Wdrożenie programu doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych oraz w szkołach ponadpodstawowych:	
Wartość bieżąca: 0	
Wartość docelowa: 1	
Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia	
Wprowadzenie rekomendacji wymaga przeprowadzenia procesu legislacyjnego, w tym przeprowadzenia konsultacji społecznych proponowanego rozwiązania oraz (na późniejszym etapie) także konsultacji społecznych aktu prawnego planowanego do przyjęcia.	
Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER	
Nie dotyczy	

Rekomendacja nr 5.14	
DIAGNOZA SYTUACJI NA RYNKU PRACY PO WPROWADZENIU PROGRAMU 500+	
Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji	
<p>Doświadczenia podmiotów aktywnych na rynku pracy wskazują, że wprowadzenie programu 500+ (ustawy o pomocy państwa w wychowaniu dzieci) doprowadziło do spadku popytu na oferty pracy i spadku aktywności w podejmowaniu zatrudnienia w grupach wspieranych przez te instytucje, w tym w grupie NEET. Prowadzenie systematycznej diagnozy przyczyni się do:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zapewnienia efektywności wydatkowania środków na Program 500+ w kontekście ich pozytywnego wpływu na poprawę sytuacji 2. Zapewnienia spójności między interwencjami podejmowanymi w ramach polityki rodzinnej (Program 500+) i polityki rynku pracy. 3. Zniwelowanie negatywnych skutków pasywnych form wspierania na aktywność na rynku pracy poprzez ewentualne dostosowanie założeń Programu do wyników diagnozy. 	
Adresat	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Wskaźniki	
<p>Wdrożenie systemu systematycznych diagnoz wpływu wdrażania Programu 500+ na sytuację osób młodych na rynku pracy. Stały monitoring wskaźnika oraz niezależność podmiotu prowadzącego diagnozę, zapewniająca obiektywność, rzetelność i wieloaspektowość diagnozy, zapewni możliwość prowadzenia systematycznej diagnozy wpływu programu 500+ na sytuację rynku pracy osób młodych.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Opracowanie metodologii diagnozy zapewniającej komplementarność i holistyczność badań niezbędnych do rzetelnej oceny wpływu Programu 500+ w krótkiej i długiej perspektywie czasowej: <p>Wartość bieżąca: 0 Wartość docelowa: 1</p>	
Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Opracowanie szczegółowej metodologii prowadzenia diagnozy (realizowanej co rok) sytuacji na rynku pracy, która zapewni porównywalność wyników diagnozy w długiej perspektywie czasowej, niezbędnej do rzetelnej oceny dynamiki zmian zachodzących na rynku pracy; 2. Wprowadzenie do dokumentacji programowej PO WER typu operacji „systematyczne badania w zakresie diagnozy sytuacji na rynku pracy” 3. Ogłaszanie i wybór projektów w zakresie realizacji diagnoz (co rok) 4. Analiza wyników diagnozy wpływu programu 500+ na rynek pracy, m.in. pod kątem poziomu aktywności zawodowej, poziomu bezrobocia, zwiększenia szarej strefy itd. 5. Przygotowanie rekomendacji dla dalszej realizacji Programu 500+ w oparciu o wyniki wpływu działania Programu na sytuację osób młodych na rynku pracy. Określenie harmonogramu zależeń będzie w dużym stopniu od charakteru rekomendacji i przypisanych do niej działań. <p>Początek realizacji działań: I kwartał 2017. Diagnoza realizowana w I kwartału każdego roku: do 2023 roku ze środków UE, a od 2023 ze środków krajowych.</p>	
Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER	
Nie dotyczy	

Rekomendacja nr 5.15

UJEDNOLICENIE DEFINICJI STOSOWANYCH W USTAWIE O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY ORAZ W PROGRAMIE OPERACYJNYM WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ

Uzasadnienie dla wprowadzenia rekomendacji

Dokumenty programowe obowiązujące w perspektywie finansowej 2014-2020 obejmują zagadnienia i definicje funkcjonujące również w prawodawstwie polskim. Niestety część pojęć nie jest ze sobą tożsama. Jako przykład należy wskazać definicje osób bezrobotnych, osób długotrwale bezrobotnych, kategorii wiekowej grupy NEET (15-24, 15-29, 15-30, 15-35), instytucji rynku pracy.

W naborach konkursowych i pozakonkursowych obowiązują definicje (wskaźników, grup docelowych itd.), które nie są zbieżne z definicjami występującymi, np. w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (na podstawie, której PUP realizują swoje projekty). Prowadzi to do wątpliwości interpretacyjnych. W świetle dobrych praktyk z dotychczasowych działań oraz rozwiązań stosowanych w innych regionach, niezrozumiałe jest „porzucenie” wskaźników/definicji z poprzedniego okresu programowania (z programu PO KL).

Ujednolicenie definicji pozwoli na sprawniejszą realizację projektów z EFS oraz na efektywniejsze wykorzystanie środków unijnych. Spowoduje m.in.:

- zniwelowanie ryzyka niekwalifikowalności wydatków związanych z kierowaniem wsparcia do właściwych grup oraz prawidłowego konstruowania form wsparcia;
- transparentność działań i kontroli zarówno wśród podmiotów podejmujących interwencje, jak i samych odbiorców interwencji;
- umożliwienie porównywalności danych w zakresie polityki społecznej (jednolite definicje i metodologia), co wpłynie na lepszą diagnozę sytuacji społeczno-gospodarczej.

Powiatowe Urzędy Pracy realizują projekty zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przy pomocy programu Syriusz, gdzie definicja osoby długotrwale bezrobotnej jest zupełnie inna, niż definicja projektowa wskazana przez KE. Rodzi to problemy przy opracowywaniu projektu, rekrutacji uczestników i realizacji projektu.

Problem ten został już wcześniej dostrzeżony i znalazł swoje odzwierciedlenie w *Tabeli rekomendacji opracowanych w ramach Badania efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) – I raport tematyczny*, gdzie wskazuje się na „nieadekwatność wskaźników na poziomie lokalnym. Brak danych o faktycznej liczebności populacji osób długotrwale bezrobotnych, która powinna być objęta wsparciem.” Rozwiązaniem zaistniałej sytuacji miało być zaimplementowanie procesu w Oprogramowaniu Syriusz do końca marca 2016 roku wyznaczający status osoby długotrwale bezrobotnej zgodnie z definicją wskazaną przez KE dla projektów PO WER/ RPO. Miało to ułatwić urzędом pracy realizację projektów pozakonkursowych. Jednakże rekomendacja ta nie została do tej pory wdrożona, pomimo wskazania daty wdrożenia na 30.06.2016r.

Przy czym zaimplementowanie procesu w Syriuszu nie rozwiąże problemów związanych z różnymi definicjami tej samej grupy osób bezrobotnych. Dlatego też wnosimy o pozostawienie niniejszej rekomendacji.

Adresat

Ministerstwo Rozwoju
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Wskaźniki
<p>Liczba zweryfikowanych i ujednoliconych wskaźników w Osi I PO WER: Wartość bieżąca: 0 Wartość docelowa: 1 Za monitoring odpowiedzialny będzie Komitet Monitorujący PO WER.</p>
Działania/rozwiązania konieczne do wdrożenia
<p>Ponowna weryfikacja definicji PO WER oraz ich ujednolicenie z obowiązującymi przepisami. Przeprowadzenie analizy zapisów Wytycznych dot. CT 8 i CT 9 pod kątem jednolitości definicji i wprowadzenie dodatkowych zapisów, które wyeliminują ryzyko nie kwalifikowalności beneficjentów. Proces ujednolicania definicji winien być zakończony do końca II kwartału 2017 roku, tak by ujednolicone definicje mogły obowiązywać już dla konkursów ogłaszanych z końcem 2017 roku.</p>
Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER
Nie dotyczy

8. KRYTERIA KONKURSOWE OSI I PO WER

Część spośród zaproponowanych rekomendacji może zostać wdrożona dzięki ich ujęciu wśród kryteriów konkursowych Osii I PO WER. Osi priorytetowa I Programu („Osoby młode na rynku pracy”) służy zwiększeniu możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 roku życia bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET).

Opis Osii I PO WER

W Osii wyodrębnione zostały trzy działania, z których **Działanie 1.1. Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe** wdrażane jest na rzecz „osób młodych w wieku 18-29 lat bez pracy, zarejestrowanych w PUP jako bezrobotne (dla których został ustalony I lub II profil pomocy), które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET)”, a **Działanie 1.2 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty konkursowe** wdrażane jest na rzecz „osób młodych, w tym niepełnosprawnych, w wieku 15-29 lat bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu - tzw. młodzież NEET, w tym w szczególności osoby niezarejestrowane w urzędach pracy”. Beneficjentami działania 1.1 mogą być powiatowe urzędy pracy, a w działaniu 1.2 instytucje rynku pracy (publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego). Konkursy/nabory w tych działaniach ogłaszane są przez Wojewódzkie Urzędy Pracy. W obu działaniach przewidziano kilka typów projektów:

Instrumenty i usługi rynku pracy wynikające z Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2013 r. poz. 674, z późn.zm.), z wyłączeniem robót publicznych, odnoszące się do następujących typów operacji:

1. Instrumenty i usługi rynku pracy służące indywidualizacji wsparcia oraz pomocy w zakresie określenia ścieżki zawodowej (obligatoryjne):
 - identyfikacja potrzeb osób młodych pozostających bez zatrudnienia oraz diagnozowanie możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego, w tym identyfikacja stopnia oddalenia od rynku pracy osób młodych,
 - kompleksowe i indywidualne pośrednictwo pracy w zakresie wyboru zawodu zgodnego z kwalifikacjami i kompetencjami wspieranej osoby lub poradnictwo zawodowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej, w tym podnoszenia lub uzupełniania kompetencji i kwalifikacji zawodowych,

2. Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, które przedwcześnie opuszczają system edukacji lub osób, u których zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji:
 - kontynuacja nauki dla osób młodych, u których zdiagnozowano potrzebę uzupełnienia edukacji formalnej lub potrzebę potwierdzenia kwalifikacji m.in. poprzez odpowiednie egzaminy,
 - nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji, niezbędnych na rynku pracy w kontekście zidentyfikowanych potrzeb osoby, której udzielane jest wsparcie, m.in. poprzez wysokiej jakości szkolenia,
3. Instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców:
 - nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania danego zawodu, m.in. poprzez staże i praktyki, spełniające standardy wskazane w Europejskich Ramach Jakości Praktyk i Staży,
 - wsparcie zatrudnienia osoby młodej u przedsiębiorcy lub innego pracodawcy, stanowiące zachętę do zatrudnienia, m.in. poprzez pokrycie kosztów subsydiowania zatrudnienia dla osób, u których zidentyfikowano adekwatność tej formy wsparcia, refundację wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy (wyłącznie w połączeniu z subsydiowanym zatrudnieniem),
4. Instrumenty i usługi rynku pracy służące wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej (uwzględniając mobilność zawodową na europejskim rynku pracy za pośrednictwem sieci EURES):
 - wsparcie mobilności międzysektorowej dla osób, które mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia w sektorze lub branży, m.in. poprzez zmianę lub uzupełnienie kompetencji lub kwalifikacji pozwalających na podjęcie zatrudnienia w innym sektorze, min. poprzez praktyki, staże i szkolenia, spełniające standardy wyznaczone dla tych usług (np. Europejskie i Polskie Ramy Jakości Praktyk i Staży),
 - wsparcie mobilności geograficznej dla osób młodych, u których zidentyfikowano problem z zatrudnieniem w miejscu zamieszkania, m.in. poprzez pokrycie kosztów dojazdu do pracy lub wstępnego zagospodarowania w nowym miejscu zamieszkania, m.in. poprzez finansowanie kosztów dojazdu, zapewnienie środków na zasiedlenie,
5. Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób niepełnosprawnych:
 - niwelowanie barier jakie napotykają osoby młode niepełnosprawne w zakresie zdobycia i utrzymania zatrudnienia, m.in. poprzez finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej, którego praca spełnia standardy wyznaczone dla takiej usługi i doposażenie stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

6. Instrumenty i usługi rynku pracy służące rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia:
- wsparcie osób młodych w zakładaniu i prowadzeniu własnej działalności gospodarczej poprzez udzielenie pomocy bezzwrotnej (dotacji) na utworzenie przedsiębiorstwa oraz doradztwo i szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej, a także wsparcie pomostowe.


W Osi I PO WER przewidziane zostało także **Działanie 1.3 Wsparcie osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji**. W działaniu realizowane są w trybie pozakonkursowym projekty OHP na rzecz „osób młodych, w tym niepełnosprawnych, w wieku 15-29 lat bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET), w tym w szczególności na rzecz osób niezarejestrowanych w urzędach pracy” oraz w trybie konkursowym projekty na rzecz „osób młodych, w tym niepełnosprawnych, w wieku 15-29 lat bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET) z następujących grup docelowych:

- młodzież z pieczy zastępczej opuszczająca pieczę (do roku po opuszczeniu instytucji pieczy) ze szczególnym uwzględnieniem wychowanków pieczy zastępczej powyżej 15 roku życia, którzy po zakończeniu pobytu w instytucjach pieczy zastępczej powrócili do rodzin naturalnych; wychowanków pieczy zastępczej powyżej 18 roku życia, którzy założyli własne gospodarstwo domowe; wychowanków pieczy zastępczej powyżej 18 roku życia, którzy usamodzielniają się i mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia po zakończeniu pobytu w instytucjach pieczy zastępczej,
- matki opuszczające pieczę (do roku po opuszczeniu instytucji pieczy),
- absolwenci młodzieżowych ośrodków wychowawczych i młodzieżowych ośrodków socjoterapii (do roku po opuszczeniu),
- absolwenci specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych i specjalnych ośrodków wychowawczych (do roku po opuszczeniu),
- matki przebywające w domach samotnej matki,
- osoby młode opuszczające zakłady karne lub areszty śledcze (do roku po opuszczeniu).”

W trybie pozakonkursowym uprawnionym beneficjentem są Ochotnicze Hufce Pracy. Natomiast w trybie konkursowym lista beneficjentów jest znacznie dłuższa: instytucje rynku pracy zgodnie z art. 6 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego), jednostki organizacyjne wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zgodnie z ustawą z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. z 2013 r. poz. 135), młodzieżowe ośrodki wychowawcze, młodzieżowe ośrodki socjoterapii, specjalne

ośrodki szkolno-wychowawcze, specjalne ośrodki wychowawcze, domy samotnej matki, Centralny Zarząd Służby Więziennej.

Lista typów projektów w działaniu 1.3 jest tożsama z listą typów projektów w działaniu 1.1 i 1.2 i służy wsparciu indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowo-edukacyjnej osób młodych (bezrobotnych, biernych zawodowo oraz poszukujących pracy, w tym w szczególności osób niezarejestrowanych w urzędzie pracy). Instytucją ogłaszającą konkursy jest Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.



Fundacja Stabilo
Fosa Staromiejska 30/6, 87-100 Toruń,
tel. (+48) 56 678 84 16
fax (+48) 56 682 80 84
biuro@stabilo.org.pl
www.stabilo.org.pl

Publikacja bezpłatna

Toruń 2016



**Fundusze
Europejskie**
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

