



**RAPORT Z KONSULTACJI**

**WSTĘPNYCH WERSJI REKOMENDACJI**

**DOTYCZĄCYCH AKTYWIZACJI OSÓB MŁODYCH ZNAJDUJĄCYCH**

**SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY**

**W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM**

## 0. WSTĘP

W ramach projektu „Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim” wypracowane zostały wstępne wersje rekomendacji dla instytucji rynku pracy, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz innych podmiotów zainteresowanych sytuacją osób młodych na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim. Wyżej wymienione wstępne wersje rekomendacji są owocem prac Zespołu Merytorycznego oraz Zespołów Tematycznych, które wypracowywały je w okresie od sierpnia do końca października 2016. W listopadzie 2016 ich treść została poddana szerokiemu procesowi konsultacji społecznych, na które składały się następujące elementy:

- Konsultacje online – na portalach [stacja-konsultacja.pl](http://stacja-konsultacja.pl) oraz [mamzdanie.pl](http://mamzdanie.pl); uwagi można było również zgłaszać mailowo;
- Badania fokusowe (przeprowadzone w dniach 17.11.2016 i 18.11.2016 w Bydgoszczy oraz Toruniu);
- Spotkanie konsultacyjne (World Cafe) w dniu 25.11.2016;

Poniżej zaprezentowane zostały treści tych rekomendacji, wraz z uwagami, jakie zostały zgłoszone podczas procesu konsultacyjnego, w podziale na 4 obszary: REKOMENDACJE DLA INSTYTUCJI RYNKU PRACY, REKOMENDACJE DLA WOJEWÓDZKICH URZĘDÓW PRACY, REKOMENDACJE DLA MRPIPS ORAZ KG OHP, REKOMENDACJE „SYSTEMOWE”. Pominięto obszar rekomendacji dotyczący rekomendacji służących utrzymaniu partnerstwa projektowego (obszar 4).

## I. UWAGI DO REKOMENDACJI W OBSZARZE 1: REKOMENDACJE DLA INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Obszar 1 to „*Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak najszerszej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego*”. Wśród łącznie sześciu rekomendacji tego obszaru znalazły się zagadnienia związane z koniecznością dostosowania form kontaktu z osobami z grupy NEET do takich, z których grupa ta korzysta, językiem komunikatu, ale też uwzględnienie działań na rzecz zmiany postaw w grupie NEET, rozwinięcie doradztwa zawodowego w urzędach pracy, jak i budowanie partnerstw lokalnych oraz konsekwentne włączanie pracodawców w proces wsparcia.

- Rekomendacja 1.1. Rozszerzenie form dotarcia do osób z grupy NEET i stosowanie kanałów komunikacji zbieżnych z wykorzystywanymi 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 rodziców
- Rekomendacja 1.3. Realne doradztwo zawodowe w urzędach pracy
- Rekomendacja 1.4. Włączenie pracodawców w proces planowania wsparcia – uwzględnienie interesu/korzyści pracodawców oraz lepsza komunikacja z nimi

- Rekomendacja 1.5. Budowanie partnerstw lokalnych na rzecz rozwijania współpracy instytucji rynku pracy (IRP)
- Rekomendacja 1.6. Rozwijanie i wspieranie współpracy międzysektorowej

## Rekomendacja nr 1.1

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

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

Dotychczasowe metody dotarcia do osób z grupy NEET, stosowane zarówno przez publiczne, jak i niepubliczne instytucje rynku pracy wydają się archaiczne. Konieczne jest korzystanie z tych kanałów i narzędzi komunikacji, które wykorzystywane są na co dzień przez grupę docelową, tj. serwisy społecznościowe (Facebook, Twitter), media elektroniczne (telewizja lokalna, stacje radiowe o wysokiej słuchalności wśród osób młodych), jak i miejsca, z których osoby z grupy NEET korzystają na co dzień, jak centra handlowe, lokale, siłownie, przedszkola i żłobki.

Dodatkowo, język przekazu, zwłaszcza przy wykorzystaniu mediów i mediów społecznościowych winien być dostosowany do tych kanałów komunikacji, a nie odwoływać się do specjalistycznego języka, jakim posługują się instytucje rynku pracy (tj. „językiem” ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy

#### Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Wdrożenie rekomendacji winno być weryfikowane w odniesieniu do poszczególnych instytucji rynku pracy w oparciu o np. liczbę publikacji w mediach elektronicznych, liczbę publikacji w mediach społecznościowych, liczbę kontaktów nawiązanych z osobami z grupy NEET poprzez media społecznościowe, liczbę akcji upowszechniających aktualną ofertę w centrach handlowych i w innych miejscach użyteczności publicznej.

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

Rekomendacja może być wdrożona natychmiast, nie wymaga dostosowania aktów prawnych lub szerszego planowania. Działania takie jak upowszechnianie w mediach społecznościowych informacji o prowadzonych formach aktywizacyjnych czy bieżącej ofercie instytucji rynku pracy winny być realizowane z zastosowaniem języka, jaki używany jest w tych mediach.

Ryzykiem dla wdrożenia rekomendacji jest nieumiejętność posługiwania się językiem typowym dla mediów i mediów społecznościowych wśród kadry publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy.

#### Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER

W konkursach dofinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego rekomendacja może być wdrożona jako kryterium konkursowe (dostępowe), którego spełnienie warunkowałoby pozytywne zakończenie etapu oceny formalnej w odniesieniu do kryteriów dostępu.

### Uwagi zgłoszone do rekomendacji

1. Dodanie do uzasadnienia rekomendacji: Konieczność uwzględniania innych form komunikacji niż Facebook, np. Instagram, Snapchat i inne („konieczne jest uwzględnianie wszystkich nowinek i nowych technologii”, „trzeba łamać schematy, typu: ‘urzędowi nie wypada mieć konta na Twitterze’”). [\[Toruń\]](#)
2. Dodanie do uzasadnienia rekomendacji: Uwzględnienie w kontaktach z osobami z grupy „poczty pantoflowej” poprzez zachęcanie młodych ludzi do przekazywania informacji o działaniach publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy swoim rówieśnikom (marketing szeptany). [\[Toruń\]](#)
3. „W metodach promocji dopisać kampanie społeczne realizowane na poziomie centralnym przez ministerstwa i KPRM oraz inne metody np. skuteczny marketing szeptany, mailing.” [\[stacja-konsultacja\]](#)
4. Brak możliwości ujęcia proponowanych w rekomendacji rozwiązań w kryteriach konkursowych; planowany sposób prowadzenia akcji informacyjno-promocyjnej projektu jest elementem oceny merytorycznej projektu. Należy również mieć na uwadze, że to wnioskodawca bierze na siebie największe ryzyko związane z planowanym sposobem dotarcia do grupy docelowej projektu, ponieważ to on ponosi konsekwencje niezrealizowania założeń projektu. Co do zasady proponowane w rekomendacji kanały komunikacji są adekwatne do grupy docelowej, w niektórych przypadkach ich użycie nie musi być konieczne. Trudno sobie wyobrazić w praktyce sytuację, gdzie projekt zostanie odrzucony na ocenie formalnej z uwagi na niewskazanie we wniosku o dofinansowanie, że wnioskodawca zamierza umieścić ogłoszenie o projekcie na Facebooku. Należy również mieć na uwadze, że nie ma możliwości weryfikacji na etapie oceny wniosku o dofinansowanie (zarówno formalnej, jak i merytorycznej) czy wnioskodawca będzie się posługiwał językiem „młodzieżowym”. Spełnienie takiego kryterium ograniczyło by się więc wyłącznie do deklaracji we wniosku o dofinansowanie. Zaburzy to możliwość rzetelnej oceny faktycznych działań zaplanowanych przez wnioskodawcę. W polu „rekomendacja a kryteria konkursowe...” należy więc wpisać „nie dotyczy.” [\[mail\]](#)
5. Dopisać w treści rekomendacji, że należy usprawnić dotychczas istniejące formy dotarcia, a stosowanie nowych kanałów komunikacji traktować jedynie jako działanie wspierające [\[F\]](#)
6. Odrzucić rekomendację w całości, a zamiast tego stworzyć nową – wprowadzenie doradztwa zawodowego już na poziomie szkolnym [\[F\]](#)

Większość badanych w badaniu fokusowym zgadza się, że dzięki wprowadzeniu tej rekomendacji dostęp może być korzystniejszy, szybszy i większy. W natłoku informacji najważniejsze jest to jak dotrzeć do grupy docelowej. Wyszukanie informacji na stronach www. IRP dla odbiorców jest często niezwykle utrudnione. Do tej pory prowadzone działania na FB nie do końca to się sprawdzają. Trzeba by się bardziej przyłożyć do prowadzenia działań w mediach społecznościowych. Jest przykład w Polsce urzędu, który robi to dobrze. Poziom tradycyjnej obsługi w PUP-ach jest na bardzo niskim poziomie. Rekomendacja jest dobrym pomysłem, ale wszystko zależy jak to robić. Bardziej traktować to jako działania wspierające podstawowe działania urzędu, które również wymagają dopracowania.

Z perspektywy PUP Toruń - rekomendacja jest bezzasadna i należy ją odrzucić. Zdaniem dyrekcji PUP Toruń zadaniem UP nie jest pozyskiwanie NEETsów, tylko praca z osobami już zarejestrowanymi.

Kwestia zachęcania do rejestracji byłaby nieco abstrakcyjna zdaniem WUP. Jednak przynajmniej należy, że osoby poniżej 30 roku życia komunikują się w specyficzny

sposób i jest potrzeba do zachęcania ich i podejmowania zatrudnienia. Język ten powinien być do nich dostosowany.

Uwaga: złagodzić sformułowanie "archaiczni" w odniesieniu do PUP-ów. Głównie młodzi ludzie obecnie pracują w PUP.

Osoba, która przychodzi do urzędu często nie rozróżnia sformułowań "przygotowanie zawodowe" od "stażu".

Istnieje zgoda, że język musi być dostosowany do klienta.

UWAGA: promocja instrumentów rynku pracy powinna być bardziej intensywna już w szkołach ponadgimnazjalnych. Aktywizacja młodego człowieka zaczyna się w szkole - zdaniem uczestników fokusa.

Należy zwiększyć/zintensyfikować doradztwo zawodowe w szkołach. Osoby, które to doradztwo prowadzą często nie znają oferty PUP i innych IRP.

Uwaga: usunąć odniesienie tej rekomendacji do kryteriów konkursowych w ramach PO WER. Technicznie jest to niemożliwe.

## 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 RODZICÓW

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

Dotychczasowe metody wsparcia dla osób z grupy NEET, stosowane zarówno przez publiczne, jak i niepubliczne instytucje rynku pracy nie uwzględniają lub uwzględniają w niewielkim stopniu przekaz odnoszący się do postaw ww. osób i przekaz odnoszący się do postaw ich rodziców. Rekomendacja zakłada, że osoby z grupy NEET winny zmieniać swoją postawę wobec otaczającej ich 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 przekazanie 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, na swój sposób „niepokoją”. Jednocześnie ważne jest także adresowanie komunikatów do rodziców osób z grupy NEET, w których warto stawiać pytania o przyszłość, samodzielność i kreatywność ich dzieci.

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy

#### Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Wdrożenie rekomendacji winno być weryfikowane w odniesieniu do poszczególnych instytucji rynku pracy w oparciu o np. liczbę publikacji, w których zastosowano komunikaty odnoszące się do postaw.

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

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

#### Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER

Na poziomie konkursów dofinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego rekomendacja może być wdrożona jako kryterium konkursowe, którego spełnienie polegać może na zaplanowaniu działań informacyjnych adresowanych do lokalnej społeczności, w której funkcjonują osoby z grupy NEET i ich rodzice.

**Uwagi zgłoszone do rekomendacji:**

- 1.** Dodanie do uzasadnienia: działania tego typu mają większą szansę powodzenia w projektach realizowanych przez inne podmioty niż publiczne służby zatrudnienia, bowiem dotyczy ich mniejsza liczba ograniczeń. [\[Toruń\]](#)
- 2.** Dodanie do uzasadnienia: działania tego typu oddziałują szerzej, również na osoby, które nie należą do grupy NEET, ale zagrożone są ryzykiem „wpadnięcia” do tej grupy. [\[Toruń\]](#)
- 3.** Do przemyślenia pozostaje kwestia zaproponowanego wskaźnika i sposobu monitorowania (np. kto będzie monitorował niepubliczne IRP?)  
Kształtowanie, a tym bardziej zmiana postaw jest procesem trudnym, wymaga podjęcia uporządkowanych działań na wielu poziomach. Stąd wydaje się właściwe by – obok konkretnych działań realizowanych przez poszczególne publiczne i niepubliczne IRP na „poziomie lokalnym” zaproponować działania na poziomie ogólnopolskim, częściowo opierające się na szeroko zakrojonej kampanii informacyjno-promocyjnej. Podstawą kształtowania postaw powinny być jednak przede wszystkim działania skierowane do uczniów w trakcie nauki w szkole, w szczególności poprzez dobrej jakości doradztwo zawodowe. [\[mail\]](#)
- 4.** Usunięcie kryterium konkursowego [F]

Zdaniem uczestników badań fokusowych kształtowanie postaw jest trudne. Potrzeba raczej kampanii społecznej.

Z drugiej strony, odnoszenie się do postaw i wartości, to podstawa pracy doradcy zawodowego. Uwzględnianie w procesie rodziców - jeśli chodzi o młodzież (np. licealną), to tak, ale jeśli przychodzi osoba pełnoletnia - powyżej 18. roku życia - to wówczas jest to praca indywidualna. Może to jest dobry pomysł, tylko jaka powinna być tego forma? Trudno było doradcy zawodowemu wyobrazić sobie kontakt z rodzicem, kiedy przychodzą klienci. Kształtowanie postaw jest - z perspektywy PUP - jest na drugim planie. Kierunek już zazwyczaj jest obrany. Przychodzą tylko swój pomysł skonsultować z doradcą.

Uczestnicy fokusa byli za kształtowaniem postaw, ale nie w ramach pracy IRP, chyba, że w ramach poradnictwa indywidualnego.

W miejskim programie promocji zatrudnienia PUP posiada już taką rekomendację. Poza tym następuje próba dotarcia do rodziców. Ale to się nie sprawdza. Jest bardzo małe zainteresowanie rodziców. U rodziców nie ma potrzeby rozmowy z PUPami czy innymi IRP nt. tego jak pomóc młodemu człowiekowi, żeby w przyszłości znalazł pracę.

Uwaga: kampania medialna. Kształtowanie postaw powinno następować wcześniej, także za pomocą doradztwa zawodowego. Powinna być realizowana na poziomie ministerialnym.

Należy rozróżnić osoby z kategorii NEET - tych bliżej 30-tki raczej trudno sobie wyobrazić z rodzicami w PUP.



## Rekomendacja nr 1.3

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

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

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 sposób. Na jednego doradcę przypada zbyt duża liczba klientów korzystających z poradnictwa (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%.

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 sito selekcji osób, korzystających z usług urzędów (często nadużywających) weryfikując ich realną motywację i nastawienie do rozwoju zawodowego.

Wprowadzenie zmian na pewno będzie miało wyraźne skutki finansowe – zaangażowanie większej liczby pracowników i pozostałych zasobów wygeneruje spore wydatki w tym zakresie.

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

powiatowe urzędy pracy i inne  
IRP Wojewódzki Urząd Pracy

Wskaźnik/Wskaźniki (stan docelowy):
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zwiększenie liczby doradców zawodowych w urzędach pracy</li> <li>2. Zwiększenie liczby godzin doradztwa zawodowego przypadającego na jednego klienta urzędu</li> <li>3. Opracowanie i standaryzacja merytoryczna świadczenia usługi (wzory formularzy IPD, procedury i schematy spotkań)</li> <li>4. Liczba przeszkolonych doradców zawodowych/liczba przeprowadzonych szkoleń</li> </ol>
Co trzeba zrobić, żeby wprowadzić rekomendację? [działania, harmonogram, ryzyka]
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zwiększenie liczby doradców zawodowych w urzędach pracy, zajmujących się wyłącznie świadczeniem usługi</li> <li>2. Zapewnienie odpowiednich warunków sprzyjających odpowiedniemu świadczeniu usługi: <ul style="list-style-type: none"> <li>* wyznaczone miejsca (pokoje doradcze) zapewniające anonimowości i odpowiedni komfort spotkania</li> <li>* określenie standardów świadczenia usługi (ustalenie limitu minimalnego spotkań i czasu jego trwania – min. 2-3 spotkania x 1h/osobę</li> <li>* opracowanie rozbudowanego, wystandaryzowanego wzoru Indywidualnego Planu Działania do stosowania przez doradców w trakcie spotkań</li> </ul> </li> <li>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</li> <li>4. Zapewnienie komplementarności podejmowanych działań – jeden proces doradczy realizowany w jednym miejscu, nie ma potrzeby duplikowania go w innych miejscach/projektach itp.</li> </ol>
Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER
Nie dotyczy
Uwagi zgłoszone do rekomendacji
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Należy rozważyć krąg adresatów rekomendacji, ponieważ realizacja zaplanowanych działań nie jest uzależniona wyłącznie od instytucji świadczących wsparcie, głównie z uwagi na fakt, że PUP nie są jednostkami samofinansującymi się, nie decydują o wysokości środków przeznaczonych na finansowanie zatrudnienia doradców zawodowych ani o liczbie zarejestrowanych osób bezrobotnych, którym należy zapewnić wsparcie doradcze. Wdrożenie rekomendacji nie jest możliwe bez zmian przepisów prawa – adresatem musi więc być ustawodawca. Należy również rozważyć kto będzie realizował zdania związane z „zapewnianiem komplementarności działań” – może należy dodać jako adresatów niepubliczne IRP, projektodawców. [mail]</li> <li>2. Dodanie zapisu o wprowadzeniu ujednoliconej struktury kształcenia/dokształcania doradców zawodowych. Wprowadzenie standardów w kwestii stosowanych w doradztwie metod. [F]</li> <li>3. Wpisać do rekomendacji możliwość jaką daje ustawa - zlecenie usług doradztwa na zewnątrz – za pomocą uproszczonych procedur. [F]</li> </ol>

Zgoda co do treści tej rekomendacji wśród uczestników badań fokusowych. Doradcy zawodowi obecnie są głównie zatrudniani przy projektach. Na chwilę obecną doradztwo zawodowe jest realizowane na zbyt małą skalę - dużo mniejszą niż w latach poprzednich. Doradcy zawodowi otrzymali również funkcję doradców klienta i mają zbyt dużo obowiązków.

Z kolei doradcy zawodowi pracujący w Centrach Informacji Zawodowej jest inna - tam jest duża swoboda, zarówno czasowa jak i lokalowa. Procesy doradcze trwają nawet kilkanaście spotkań - aż do momentu, kiedy jest poczucie, że zrobione zostało wszystko, czego klient potrzebował.

Bardzo ważna rekomendacja w kontekście kształtowania postaw. Jednak jest to zdaniem uczestników fokusa pobożne życzenie. Grupa doradców zawodowych powinna być znacznie szersza. Pytanie do kogo powinna być skierowana ta rekomendacja? Czy ustawodawca czy Starostwo Powiatowe?

Uwaga: zwiększyć liczbę ludzi obsługujących klientów kosztem pośredników pracy.

Doradztwo zawodowe jest traktowane trochę „po macoszemu”.

Uwaga: wprowadzenie ujednoczonej struktury kształcenia/dokształcania doradców zawodowych. Wprowadzenie standardów w kwestii stosowanych w doradztwie metod.

Ta rekomendacja byłaby trudna do wprowadzenia w niepublicznych służbach zatrudnienia.

Uwaga: wykorzystać możliwość jaką daje ustawa - zlecenie usług doradztwa na zewnątrz - za pomocą uproszczonych procedur.

## Rekomendacja nr 1.4

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

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

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 głosu 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.

Powyższe zagadnienia wiążą się również z problemem nieskutecznej komunikacji między instytucjami rynku pracy, 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 np. powiatowe urzędy pracy.

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Ministerstwa (Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej), instytucje rynku pracy

#### Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Liczba nowych narzędzi dialogu i komunikacji (etap konsultacji) Wyższe wskaźniki zatrudnienia w grupie NEET

Pojawienie się partnerskiego dialogu między instytucjami rynku pracy

Poprawienie skuteczności programów w większym stopniu dostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy

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

Weryfikacja narzędzi jakimi obecnie dysponują instytucje rynku pracy,

Zaprojektowanie oraz zaimplementowanie mechanizmów systemowo włączających pracodawców w dialog i proces tworzenia rozwiązań dot. aktywizacji zawodowej grupy NEET,

Zaopatrzenie instytucji w narzędzia skutecznej, nowoczesnej komunikacji z przedsiębiorcami.

#### Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER

Włączenie pracodawców w planowanie ścieżek wsparcia może być wdrożone już na etapie konkursów I Osi PO WER, gdzie działania z zakresu współpracy z pracodawcami winny być wskazane w kryteriach premiujących – pomoże to w kreowaniu najlepszych metod ww. współpracy, bowiem beneficjenci szukać będą najbardziej efektywnych rozwiązań starając się uzyskać premię punktową.

#### Uwagi zgłoszone do rekomendacji

1. Należy silniej zaakcentować współpracę z podmiotami reprezentującymi przedsiębiorców (izby gospodarcze, związki pracodawców), jako podmiotami, które potrafią zbierać (agregować) potrzeby środowiska. [Toruń]
2. Należy wskazać (w uzasadnieniu) na doświadczenia powiatowych urzędów pracy, które wskazują, że pracodawcy rzadko są zainteresowani bieżącą współpracą z PIRP. Dlatego też ważne jest stosowanie w komunikacji „języka korzyści” i podejścia „prosprzedażowego”. [Toruń]
3. W kontaktach z przedsiębiorcami ważny jest bezpośredni kontakt (np. wizyta reprezentanta IRP w siedzibie pracodawcy/przedsiębiorcy), a nie oczekiwanie na zwrot ankiet. [Toruń]
4. W części dotyczącej relacji rekomendacji do kryteriów konkursowych proponuję usunąć słowo „premiujących” – wymóg współpracy z pracodawcami może być również zawarty w kryteriach dostępu. Rekomendacja 1.4 mogłaby zostać przeniesiona do obszaru 2 (tj. w zakresie kryteriów konkursowych). [mail]
5. Należy dopisać, że w przypadku pracodawców potrzebne są nowoczesne formy komunikacji w kwestii przedmiotu rekomendacji [F]
6. Należy to połączyć z kampanią promującą fakt, że PUP-y i inne IRP nie są już tak mocno sformalizowane [F]

Pracodawcy często traktują instrumentalnie współpracę z IRP zdaniem uczestników badań fokusowych. Jeżeli czegoś potrzebują (stażysty, umowy o dofinansowanie, itp.), to wówczas się kontaktują. Pracodawcy jednak są bardzo potrzebni. W Niemczech np. są bardzo aktywni, ponieważ czują się odpowiedzialni za rynek pracy. U nas krótkofalowo to postrzegają. Przydałoby się kształtowanie postaw pracodawców (kampania społeczna). Są doświadczenia PUP w konsultowaniu z Cechem rzemiosł różnych, ale działają oni niezwykle archaicznie.

Zdaniem PUP to już jest robione. Ustawowo urzędy pracy są do tego zobowiązane. Często pracodawcy nawet nie wiedzą, że te rzeczy są konsultowane z ich związkami.

Uwaga: należałoby zmotywować pracodawców do zrzeczania się w pierwszej kolejności. Nie da się z każdym indywidualnie. Część pracodawców nie ma pojęcia o tym jakie narzędzia stosują IRP. Najmniej aktywne są duże przedsiębiorstwa. Pracodawcy czasem nie chcą podpisywać umów/porozumień z urzędami pracy ze względów biurokratycznych.

Uwaga: w przypadku pracodawców potrzebne są nowoczesne formy komunikacji.

Uwaga: należy promować PUPy, że nie są już tak mocno sformalizowane.

Uwaga: wyrzucić słowo "premiujące", ponieważ WUP by chciał to jako kryterium dostępu.

## Rekomendacja nr 1.5

### BUDOWANIE PARTNERSTW LOKALNYCH NA RZECZ ROZWIJANIA WSPÓŁPRACY INSTYTUCJI RYNKU PRACY (IRP)

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

Instytucje rynku pracy w sektorze pozarządowym bardzo często konkurują ze sobą zamiast współpracować. Przekłada się to na konkurowanie o środki, zasoby kadrowe, klienta realizowanych projektów (grupę docelową). Publiczne służby zatrudnienia mają bardzo różne zdanie na temat działalności organizacji trzeciego sektora. Wielu organizacjom samodzielnie ciężko jest być wiarygodnym i odpowiednim partnerem dla PIRP. Pojawiają się trudności w ocenie i rozstrzygnięciu konkursów, komu zlecać działania z zakresu rynku pracy.

Budowanie partnerstw lokalnych, które przez wspólne zagregowanie danych i diagnozę sytuacji będą skuteczniejsze w działaniu: razem wnioskując o środki będą bardziej wiarygodne, będą wzmocnieniem dla swoich zasobów kadrowych, zamiast konkurować o bezpośrednich beneficjentów/klientów projektów będą tworzyć wspólną bazę uczestników (wymierna korzyść w procesach rekrutacji).

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Organizacje pozarządowe zajmujące się aktywizacją zawodową

#### Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Wskaźnik: kryterium premiujące w dokumentacji konkursowej konkursów I Osi  
POWER Zastosowanie kryterium premiującego w każdym konkursie ogłoszonym w

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

W regulacjach konkursów RPO należałoby uwzględnić zapis o partnerstwie do składania wniosków jako kryterium premiujące.

#### Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi POWER

W regulacjach konkursów RPO należałoby uwzględnić zapis o partnerstwie do składania wniosków jako kryterium premiujące.

#### Uwagi zgłoszone do rekomendacji

1. Połączenie rekomendacji 1.5 z rekomendacją 1.6. [\[Toruń\]](#)
2. Należy uporządkować rekomendację – czy chodzi o budowanie partnerstw szeroko rozumianych IRP czy tylko NGO? Niezrozumiałe jest zdanie „pojawiają się trudności w rozstrzygnięciu konkursów projektowych komu zlecać działania z zakresu rynku pracy”. Niespójne są zapisy dotyczące adresatów rekomendacji i sposobu wdrożenia rekomendacji – adresatem są NGO, a działania mają realizować Instytucje Organizujące Konkurs. Należy mieć na uwadze, że stosowanie kryteriów konkursowych premiujących partnerstwa nie może być jedynym działaniem służącym realizacji rekomendacji jeśli dążymy do rozwoju realnej współpracy. Wprowadzenie tego typu kryteriów było testowane w poprzedniej perspektywie finansowej i prowadziło niestety do zawierania fasadowych partnerstw. [\[mail\]](#)
3. Odrzucenie rekomendacji w całości [F]
4. Kampania promująca wśród NGO zalety współpracy partnerskiej. [F]

Pojawia się wątpliwość, że byty typu partnerstwa są już powoływane w nadmiernej liczbie. Nie ma pewności czy jest potrzeba aż tak dużej liczby podmiotów. Należy usprawnić działania tych ciał, które już są. Powiatowa Rada Rynku Pracy to jest świetna rzecz, tam się dyskutuje.

Wydaje się, że wskazana w uzasadnieniu rekomendacji rywalizacja o środki nie jest zasadna. Uczestnicy badania fokusowego nie odczuwają tzw. "podbierania sobie klientów". Im więcej jest takich podmiotów, które działają dla osób poszukujących pracy, tym lepiej. Rywalizacja czy ewentualna konkurencja jest w porządku, ponieważ rozwija wszystkie strony.

Uwaga, żeby odrzucić tę rekomendację.

Zdaniem PUP to już jest robione, ustawa to nakazuje i starają się takie partnerstwa budować. Działa to różnie - w zależności od tego kto jest partnerem. Niepokojące w tej rekomendacji zdaniem WUP jest to, że te partnerstwa będą wymuszone przez kryteria konkursowe. To powinny być inicjatywy oddolne. Dotychczasowe doświadczenia z przymusem kończyły się źle. Fikcyjne partnerstwa. W instrumentach PO WER partnerstwa są ograniczone. Partner wręcz może przeszkadzać w niektórych momentach.

Uwaga: kampania promująca wśród NGO zalety współpracy partnerskiej.

Brakuje NGO zajmujących się tematyką aktywizacji zawodowej.

## Rekomendacja nr 1.6

### ROZWIJANIE I WSPIERANIE WSPÓŁPRACY MIĘDZYSEKTOROWEJ

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

Wewnętrzne zróżnicowanie grupy NEET jest ważnym argumentem wskazującym na konieczność angażowania do realizacji projektów wielu partnerów instytucjonalnych (publicznych i niepublicznych), którzy są w stanie wspólnie zaoferować kompleksowe i efektywne wsparcie. Dlatego też procedury konkursowe Osi I PO WER powinny służyć i wspierać zawiązywanie partnerstw projektowych, łączenie zasobów i proponowanie rozwiązań o wysokiej jakości. Już sama rekrutacja uczestników wydaje się być bardzo trudna bez udziału NGO.

Powiązanie dostosowania kwalifikacji z potrzebami rynku pracy, musi odbywać się z udziałem pracodawców, instytucji edukacyjnych, NGO (edukacja nie-formalna). Wydaje się potrzebne stworzenie platformy współpracy, o charakterze ciągłym, nie akcyjnym z udziałem samorządu lokalnego.

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Samorząd województwa, samorządy lokalne, uczelnie, NGO, pracodawcy i organizacje pracodawców

#### Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Liczba utworzonych platform współpracy dla rozwoju kapitału społecznego w województwie kujawsko-pomorskim  
Liczba konkursów na rzecz grupy NEET promujących partnerstwo międzysektorowe

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

1. Zainicjowanie i powołanie Forum na rzecz rozwoju kapitału społecznego w województwie kujawsko-pomorskim (do końca 2017 roku)
2. Obsługa organizacyjno-administracyjna Forum (realizowana przez grupę partnerów, finansowana ze środków publicznych)
3. Raporty, wnioski, rekomendacje przekazywane samorządom cyklicznie, min. 1x w roku.
4. Premiowanie realizacji projektów konkursowych dla NEET w partnerstwie międzysektorowym (do końca 2017 roku)

#### Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER

Wprowadzenie kryteriów premiujących partnerstwa międzysektorowe w konkursowych na rzecz grupy NEET.

Uwagi zgłoszone do rekomendacji



1. Połączenie rekomendacji 1.6 z rekomendacją 1.5. [\[Toruń\]](#)
2. Dodanie do grupy adresatów rekomendacji „i przedsiębiorców”. [\[Toruń\]](#)
3. Usunięcie z treści rekomendacji wątku dotyczącego „Forum”. Podmiot tego typu wydaje się podmiotem „martwym”, który nie będzie oddziaływał na politykę rynku pracy w regionie. Rekomendowane jest rozwiązanie, w którym zachęca się np. partnerów projektu do współpracy oraz tworzenia trwałej płaszczyzny tej współpracy, a nie narzuca się konkretnych jej ram. [\[Toruń\]](#)
4. „Ważne ---- obligatoryjne zatrudnienie po stażach w JST, teraz to fikcja. Analiza funkcjonalna Gminnych Rad Zatrudnienia - na ile są to fikcyjne byty.” [\[stacja-konsultacja\]](#)
5. Odrzucenie tej rekomendacji, a zapisanie jej w innej formie – aby usprawnić dotychczas istniejące byty [F]

Zdaniem uczestników badań fokusowych Poprzednia rekomendacja była bardziej na poziomie współpracy takiej projektowej, a tu mamy bardziej taką platformę. Też podtrzymana została uwaga, żeby wykorzystywać takie fora jak powiatowe rady. Usprawnić istniejące byty.

Istnieje pewna zgoda co do treści tej rekomendacji, jednak z wątpliwościami. Współpraca instytucjonalna to szansa na rozwój w ogóle IRP. Natomiast kreowanie nowego forum niekoniecznie jest dobrym pomysłem. Sieć istniejąca obecnie już i tak jest skomplikowana. Za mało jest doprecyzowania w tej rekomendacji czym miałyby się zajmować to ciała. Należy lepiej wykorzystywać istniejące byty.

## **II. UWAGI DO REKOMENDACJI W OBSZARZE 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 opracowanych zostało pięć rekomendacji, 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, uelastycznienie form wsparcia związanych z opieką nad osobami zależnymi uczestników projektów oraz wydłużenie okresu monitorowania efektywności projektów.

- Rekomendacja 2.1. Indywidualne i kompleksowe wsparcie uczestnika uwzględniające specyfikę otoczenia, w którym żyje
- Rekomendacja 2.2. Uelastycznienie form wsparcia z zakresu mobilności i opieki nad osobami zależnymi
- Rekomendacja 2.3. Ujednolicenie i uelastycznienie zasad wyliczania poziomu średniego wsparcia finansowego dla jednego uczestnika projektu
- Rekomendacja 2.4. Wydłużenie okresu monitorowania efektywności projektów
- Rekomendacja 2.5. Promowanie działań publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia adresowanych do młodych z grupy NEET oraz pracodawców

## Rekomendacja nr 2.1

### INDYWIDUALNE I KOMPLEKSOWE WSPARCIE UCZESTNIKA UWZGLĘDNIAJĄCE SPECYFIKĘ OTOCZENIA, W KTÓRYM ŻYJE

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

Założeniem dla projektów podejmowanych w Osi I PO WER winno być zorientowanie wsparcia na zindywidualizowane potrzeby i kompetencje uczestnika projektu, uwzględniając środowisko rodzinne w którym żyje, np. konieczność opieki nad osobami zależnymi, środowisko osób uzależnionych. 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 czy osoby uzależnione), a także specyfiki środowiska – czasem najważniejszym działaniem jest „wyrwanie” uczestnika np. ze środowiska kryminalnego czy środowiska osób uzależnionych.

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Instytucje Pośredniczące I Osi PO WER, beneficjenci PO WER

#### Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Wskaźniki:

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

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

1. Wdrożenie kryteriów w konkursach/naborach I Osi PO WER popartych badaniami potrzeb osób z grupy NEET (I półrocze każdego roku, począwszy od 2017 r.)
2. Wdrożenie otwartego katalogu form wsparcia, uwzględniającego specyfikę grupy oraz środowiska rodzinnego, przez beneficjentów (od II półrocza 2017)

#### Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER

Powyższa rekomendacja dotyczy wszystkich konkursów/naborów I Osi PO WER bez względu na formę prawną beneficjentów.

#### Uwaga zgłoszone do rekomendacji

1. Należy rozważyć zasadność użycia słowa kompetencje – wydaje się, że można ograniczyć się do słowa potrzeby; jeśli wsparcie ma być dostosowane do indywidualnych potrzeb uczestnika nie należy sugerować się wynikami cyklicznych badań potrzeb osób z grupy NEET prowadzonych w I półroczu każdego roku – badanie zawsze sprowadza się do statystyk i uogólnień, które mogą zaburzyć możliwość świadczenia zindywidualizowanego wsparcia; ponadto rozpoznanie grupy docelowej wsparcia jest zadaniem wnioskodawców, które bezwzględnie musi być przez nich wykonane jeśli projekt ma zakończyć się powodzeniem.

Wdrożenie otwartego katalogu form wsparcia jest możliwe wyłącznie na poziomie zmian SZOOP PO WER, co oznacza że adresatem rekomendacji powinna być również IZ PO WER. [\[mail\]](#)

Zdaniem badanych nie jest to novum względem dotychczas istniejących zapisów. Kierunek rekomendacji jest jak najbardziej słuszny. Im więcej wprowadzimy form wsparcia, tym bardziej ta aktywizacja będzie trwała.

Tego brakuje w projektach systemowych - nie możemy dawać indywidualnego wsparcia. Ono jest możliwe tylko w konkursach. Nie można wprowadzać żadnych innowacyjnych narzędzi.

Uwaga: wprowadzenie warsztatów z kompetencji "miękkich", chociażby z wczesnego wstawania. Pracodawcy ostatnio wolą grupę 50+, ponieważ im nie zdarzają się w ogóle takie problemy.

Ważne jest indywidualne "skrojenie wsparcia na miarę". Ciekawe są programy specjalne, które w zapisach już istnieją.

Uwaga: takich programów specjalnych każdy PUP powinien mieć kilkanaście. Problem polega na tym, że programów specjalnych prawie nikt nie robi, ponieważ są strasznie trudne do rozliczenia. PUPy boją się obecnie realizować szkoleń, które nie dają konkretnych kwalifikacji. W dużej mierze szkolenia są na zawody męskie.

Uwaga: rozszerzenie adresatów, co najmniej o instytucję zarządzającą. Włączenie PUP wymagałoby zmiany SzOOP oraz zmiany ustawy. Problemy z absurdalnością wskaźników - nie można pomóc osobom, które tego potrzebują, ponieważ są potrzeby innych wskaźników.

## Rekomendacja nr 2.2

### UELASTYCZNIE NIE FORM WSPARCIA Z ZAKRESU MOBILNOŚCI I OPIEKI NAD OSOBAMI ZALEŻNYMI

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

1. Trudności w mobilności – likwidacja transportu publicznego i prywatnego do najbardziej oddalonych miejscowości powoduje brak możliwości dojazdu do miejsc aktywizacji / pracy (do niektórych miejscowości dojeżdża tylko autobus szkolny).
  2. Trudności w opiece nad osobami zależnymi w zakresie dostępności żłobków / przedszkoli, czy innych alternatywnych form oraz w opiece nad osobami starszymi (w małych miejscowościach brak jest miejsc opieki nad ww. grupami osób zależnych).
- Skutki publiczne 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.

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Instytucje Wdrażające RPO i POWER

#### Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Stan docelowy:

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

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

1. Wprowadzenie możliwości wypłacania w ramach projektu ryczałtu/kilometrówki/ innej formy finansowej uczestnikowi projektu dojeżdżającemu z miejscowości źle skomunikowanej (bez prywatnego, bądź publicznego transportu) – dzięki temu rozwiązaniu zastosowanie może mieć np. model, w którym uczestniczka/uczestnik będzie „zrzucać się” na paliwo z sąsiadem, który przejeżdża trasę w drodze do pracy itp.
  2. Wprowadzenie możliwości wypłacania w ramach projektu ryczałtu/ekwiwalentu dla osób , które muszą mieć zapewnioną opiekę nad osobami zależnymi, dzięki czemu będą mogły „zapłacić” sąsiadce, teściowej czy innej osobie za opiekę nad osobą zależną.
- Wprowadzenie obu ww. rozwiązań od I kwartału 2017 r. (wprowadzenie tego rozwiązania może wymagać zmiany w Wytycznych o kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020 lub odpowiednia interpretacja wydana przez Ministra Rozwoju, która pozwoli na stosowanie kryterium w konkursach PO WER i RPO.
- Ryzykiem jest nieodpowiednie wydatkowanie środków UE (zaproponowane formy wymagają doprecyzowania w dokumentacji konkursowej).

#### Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER

Włączenie obu rozwiązań do konkursów na poziomie typów działań towarzyszących możliwych do realizacji w ramach projektów I Osi PO WER.

#### Uwagi zgłoszone do rekomendacji

1. Przeniesienie rekomendacji do obszaru 5. [\[ZE, stacja-konsultacja\]](#)
2. Rozdzielenie rekomendacji na dwie, jedną dotyczącą wsparcia w zakresie mobilności, drugą dot. wsparcia w opiece nad osobami zależnymi. Jednocześnie usunięcie przykładów korzystania z tych form wsparcia („zrzucania się” na paliwo itp.). [\[Toruń, ZE\]](#)
3. Niejasny jest opis angażowania opiekunek/opiekunów. Należy go doprecyzować. [\[Toruń\]](#)
4. W uzasadnieniu warto wskazać, że jedną z form wsparcia mogą być asystenci osób niepełnosprawnych. [\[Toruń\]](#)
5. Zmiana zaproponowanego sposobu wypłacania środków tyt. pokrycia kosztów przejazdu z „ekwiwalentu” na „ryczałt”. [\[ZE\]](#)
6. Krąg adresatów rekomendacji należy poszerzyć o Instytucję Zarządzającą, gdyż IW nie decydują samodzielnie o zasadach kwalifikowania i rozliczania wydatków; w zakresie opieki nad osobami zależnymi proponuje modyfikację polegającą na umożliwieniu refundacji wynagrodzenia osoby zatrudnionej do opieki nad dzieckiem na podstawie umowy o pracę lub cywilno-prawnej, w tym uaktywniającej do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pozwoli to na eliminację mogących się pojawić nieprawidłowości, a jednocześnie będzie stanowiło realne wsparcie dla osób, które nie mają zapewnionych miejsc opieki instytucjonalnej dla dzieci (koszt opieki indywidualnej znacznie przewyższa koszty opieki instytucjonalnej, w związku z czym „pokrycie kosztu elastycznej formy wsparcia” w wysokości nie większej niż formy dotychczas stosowanej nie stanowi realnego wsparcia dla osób opiekujących się zależnymi.  
rekomendacja nie ma związku z kryteriami konkursowymi – oba ww. typy wsparcia towarzyszącego są możliwe do realizacji w ramach PO WER, zmiany wymagają uregulowania w zakresie rozliczania wydatków na nie ponoszonych. Ni e jest to jednak etap formułowania kryteriów konkursowych. [\[mail\]](#)
7. Rekomendacja nie ma związku z kryteriami konkursowymi – oba ww. typy wsparcia towarzyszącego są możliwe do realizacji w ramach PO WER, zmiany wymagają uregulowania w zakresie rozliczania wydatków na nie ponoszonych. Ni e jest to jednak etap formułowania kryteriów konkursowych. [\[mail\]](#)

Jak najbardziej potrzebna rekomendacja zdaniem uczestników badań fokusowych. Doświadczenia urzędów pracy wskazują, że środki przeznaczone na ten cel nie są wykorzystywane w pełni, ze względu na biurokratyczne wymogi. Obawa jest, że osoby, które dostałyby te środki ryczałtem, nie wydatkowałyby ich w sposób właściwy. Jeżeli będą zbyt wygórowane wymogi, to sąsiadce nie będzie można już powierzyć opieki nad dzieckiem ponieważ ona nie ma kwalifikacji. Musi być duża tolerancja, a nie formalizm. Poluźnienie wymogów formalnych powinno nastąpić, ale bez przesady.

Jest problem na terenach wiejskich z mobilnością. Koszty dojazdu samochodem zazwyczaj wynoszą więcej niż koszty biletu. Autobus nie jeździ i za małe środki są zwracane. Między innymi dlatego ludzie nie chcą z tego korzystać. Dopuszczyć kilometrówkę.

Problem jest z rozliczaniem biletów. Częściowo jest to już uelastycznione, natomiast podróżowanie własnym środkiem transportu lub pożyczonym jest niezwykle utrudnione.

Uwaga: warto zaproponować, żeby była jakaś kwota ryczałtowana.

Uwaga: środki na dojazdy beneficjenci muszą mieć odpowiednio wcześniej - czasami nie mają oni możliwości wyłożyć.

Kwestia osób zależnych to też jest duża bariera. To co jest zaproponowane w rekomendacji, to może być za mało. Propozycja dotychczasowa jest mniej więcej na poziomie opieki instytucjonalnej, co może być barierą dla osób, które nie mają miejsca w placówkach zorganizowanych. Na przykład na rynku opiekunek nie jest tanio.

Uwaga: osoby, które zatrudniają opiekunkę na umowę otrzymują zwrot ryczałtem.

Uwaga: wprowadzenie ograniczenia na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Uwaga: wprowadzenie tej rekomendacji w I kwartale 2017 nie będzie możliwe.

Uwaga: wśród adresatów powinny znaleźć się: instytucja zarządzająca i ustawodawca

## Rekomendacja nr 2.3

### UJEDNOLICENIE I UELASTYCZNIENIE ZASAD WYLICZANIA ŚREDNIEGO POZIOMU WSPARCIA FINANSOWEGO DLA JEDNEGO UCZESTNIKA PROJEKTU

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

Konkursy ogłaszane w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych w różnych województwach wskazują na duże zróżnicowanie w podejściu Instytucji Zarządzających do kwestii ustalania limitów kosztów w przeliczeniu na jednego uczestnika. Np. w ramach konkursu Nr RPKP.09.02.01-IZ.00-04-009/15 w woj. kujawsko-pomorskim maksymalny koszt jednostkowy objęcia jednego uczestnika aktywizacją społeczno-zawodową określony został na poziomie 11 915,95 PLN, podczas gdy w innych województwa w ogóle nie było takich limitów.

Taka sytuacja prowadzi do (1) nierówności podmiotów - projektodawca realizując projekt w danym województwie ma inne warunki w porównaniu z projektodawcą z innego województwa realizującym to samo działanie; (2) dyskryminacji programów zakładających dłuższe, bardziej kompleksowe wsparcie - limity kosztów (zwłaszcza ustawione zbyt nisko) utrudniają lub wręcz uniemożliwiają realizację bardziej złożonego i rozciągniętego w czasie wsparcia, które siłą rzeczy generuje wyższe koszty, np. efektywna realizacja programu zatrudnienia socjalnego (który trwa wiele miesięcy i ma wiele kosztów narzuconych ustawą) przy ww. limicie jest w zasadzie niemożliwa; (3) taki sam limit dla bezrobotnego w np. profilu I lub profilu II, którzy wymagają niewielkiego wsparcia, jak i w III profilu, gdzie wsparcie winno być kompleksowe i wielomiesięczne prowadzi do braku możliwości osiągnięcia rezultatów dla osób trudno zatrudnianych oraz obniża jakość świadczonych usług.

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Instytucje Wdrażające RPO i POWER

#### Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Skutki wprowadzenia rekomendacji:

1. Wzrost kosztów realizacji projektów (efekt zwiększenia szans bardziej złożonych projektów na uzyskanie dofinansowania),
2. Wzrost efektywności projektów (realizacja większej liczby bardziej kompleksowych, droższych projektów zaowocuje realizacją wskaźników na wyższym poziomie),
3. Zmniejszenie kosztów niwelowania ubóstwa i bezrobocia (większa skuteczność projektów zaowocuje trwałym wyjściem większej liczby osób poza system pomocy społecznej).

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



<p>1. Ujednolicenie zapisów dokumentacji konkursowych RPO w poszczególnych województwach w zakresie stawek jednostkowych dot. działań aktywizacyjnych (wprowadzenie zmiany od I kwartału 2017 roku),</p> <p>2. Modyfikacja zapisów dokumentacji konkursowych RPO w poszczególnych województwach w zakresie stawek jednostkowych działań aktywizacyjnych (wprowadzenie zmiany od I kwartału 2017 roku).</p> <p>Uzasadnione wydaje się zupełne odejście od określania limitów kosztów działań aktywizacyjnych na jednego uczestnika. I tak 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. Nie można takich projektów jak np. program zatrudnienia socjalnego w CIS porównywać z prostymi projektami szkoleniowymi.</p> <p>Alternatywnie należałoby ujednolicić kwestię stawek jednostkowych między województwami oraz jednocześnie uelastyczyć te stawki, tj. mocniej je zróżnicować w zależności od typu działań, długości ich realizacji, itp.</p>
<p><b>Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER</b></p>
<p>Usunięcie z kryteriów konkursowych kryterium odnoszącego się do maksymalnej kwoty wsparcia na jednego uczestnika.</p>
<p><b>Uwagi zgłoszone do rekomendacji</b></p>
<p>1. Usunąć z treści rekomendacji słowo „ujednolicenie”, bowiem rekomendacja służy uelastycznieniu zasad. <a href="#">[Toruń, ZE]</a></p> <p>2. Uzasadnienie odwołuje się do RPO, a naszym zadaniem jest formułowanie kryteriów dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I PO WER przez WUP. W ww. konkursach wsparciem obejmowane są osoby bierne zawodowo i bezrobotne niezarejestrowane w PUP – odwoływanie się do profili pomocy osób bezrobotnych jest więc niezasadne. Ponadto są to projekty realizowane w ramach PI 8, a więc zakładają wyłącznie aktywizację zawodową. Aktywizacja społeczna jest realizowana w ramach PI 9. W przypadku Osi I PO WER limit kosztu na uczestnika został opracowany na podstawie danych z dotychczas realizowanych projektów. <a href="#">[mail]</a></p>

Zdaniem uczestników badań fokusowych należy usunąć zapisy dotyczące RPO, ponieważ rekomendacja odnosi się do PO WER. RPO jest na poziomie województw, a PO WER na poziomie krajowym.

Dookreślanie średnich kosztów wsparcia jest absurdalne, to jest sprawa bardzo indywidualna. Każdy potrzebuje czegoś innego. Czasami określenie kosztów wsparcia na określonym poziomie sprawia, że trzeba "kombinować" np. w PUP, trzeba tak układać budżet, że jest mniej tych droższych form wsparcia.

Często trzeba na przykład wybierać między stażem a szkoleniem.

Czasami jak się obserwuje ludzi z III profilu, to wydaje się, że ani złotówki nie warto na nich poświęcić. To są zupełnie nieopłacalne rzeczy. Jest po prostu pewna grupa ludzi, na którą nie warto już przeznaczać środków. Czasami osoby z III profilu są zmuszane do pewnych rzeczy. Potrzebna jest bardzo mocna i precyzyjna diagnoza czy dany człowiek w ogóle cokolwiek rokuje.

Chodzi przede wszystkim o dobrą ocenę projektów, żeby ten instrument był adekwatny do odpowiednich osób. To ograniczenie jest bardzo niekorzystne. Czasami problem jest taki, że wymaga większych nakładów finansowych, ale korzyść dla nas jako społeczeństwa jest większa. Ze względów projektowo-wskaźnikowych czasami trzeba dać pewne formy wsparcia osobom z III profilu, a one się rękami i nogami zapierają i tego po prostu nie chcą.

Pomagajmy tym, którzy chcą - i wtedy nie tworzymy limitów. Zdarza się, że osoby z III profilu piszą podania o zmianę profilu. Częściej jednak się zdarza, że wnioskuje o zmianę z II na III.

Uczestnicy zwrócili jednak uwagę, że działania projektowe mogą być skierowane tylko do osób z I i II profilu. Ale działania w ramach ekonomii społecznej - czyli RPO - to też konkursy.

Ujednolicenie wyklucza uelastycznienie - albo jedno, albo drugie. Z perspektywy PUP ujednolicenie wcale nie jest konieczne. Lepiej zindywidualizować i dostosować do klienta, miejsca usługi.

Przez to jak skonstruowane są projekty, to te fundamentalne rzeczy (doradztwo zawodowe, poradnictwo) stają się czynnością techniczną, zamiast być fundamentem, ponieważ na to nie ma czasu.

## Rekomendacja nr 2.4

### WYDŁUŻENIE OKRESU MONITOROWANIA EFEKTYWNOŚCI PROJEKTÓW

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

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 aktywizacyjnych w grupach młodych osób z kategorii NEET, ale również z innych grup aktywizowanych.

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
Wojewódzkie Urzędy Pracy  
beneficjenci realizujący projekty na rzecz osób bezrobotnych w Osi I  
PO WER

#### Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Wdrożenie przez odpowiednie Komitety Monitorujące (KM POWER) kryterium dotyczącego konieczności monitorowania sytuacji osób opuszczających projektu w 6 miesięcy oraz ponownie w rok po zakończeniu udziału w projekcie.

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

Propozycja działań:

1. Monitoring losów standardowy (do 3 miesięcy) oraz raportowanie po 6 miesiącach i poroku.
2. Stworzenie komórki w MRPiPS oraz WUP do monitoringu losów.

#### Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER

Włączenie obowiązku monitoringu wskaźników po 6 miesiącach i po roku od zakończenia wsparcia należy wdrożyć na poziomie konkursów ogłaszanych przez IZ/IP od I kwartału 2017 roku (w formie kryterium dostępu).

#### Uwagi zgłoszone do rekomendacji

1. Do propozycji działań w ramach rekomendacji dodać: Zasada dostępności dla Instytucji Zarządzającej - informacji, dotyczącej ciągłości zatrudnienia Beneficjentów projektów poprzez udostępnienie stosownych informacji z zasobów ZUS. Należy zaznaczyć, że dane, o których mowa dotyczyć mają jedynie samego faktu płynności opłacania na rzecz Beneficjenta składek ubezpieczenia społecznego. Powyższa informacja pozwoli na bardziej precyzyjną ocenę efektywności danego projektu w aspekcie najbardziej istotnego wskaźnika, jakim jest zatrudnienie Beneficjenta. Proces pobierania w/w informacji należy dostosować do obowiązujących przepisów w zakresie ochrony danych osobowych – tj. ustawy z 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U.2016.922 j.t.) – co oznacza również właściwe zabezpieczenie gromadzonych informacji przed dostępem osób nieuprawnionych. Należy stworzyć odpowiednie rozwiązanie legislacyjne – umożliwiające pobieranie przez IZ w/w informacji - poprzez nowelizację ustawy z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.2016.645 j.t.). Należy także jako zasadę przyjąć uzyskanie zgody Beneficjenta na gromadzenie i przetwarzanie w/w informacji przez IZ. W/w zgoda powinna być pobierana od Beneficjenta w formie pisemnej poprzez złożenie stosownego oświadczenia – w momencie przystąpienia Beneficjenta do danego projektu. [\[ZE\]](#)
2. Usunięcie spośród adresatów rekomendacji: „beneficjenci realizujący projekty na rzecz osób bezrobotnych w Osi I PO WER” [\[ZE\]](#)
3. Monitorowanie efektywności wsparcia w dłuższej perspektywie realizowane jest w ramach badań ewaluacyjnych prowadzonych przez IZ PO WER. Wprowadzenie obowiązku monitorowania efektywności wsparcia rok po zakończeniu realizacji projektu przez beneficjenta może zablokować realizację projektów. [\[mail\]](#)

Pytanie kto miałby to robić. To jest przydatna rzecz, żeby widzieć globalnie w jakim kierunku to zmierza. Jeżeli to nie wiązałoby się z rozliczaniem projektu, to ok. Pytanie tylko jakie sankcje mogłyby nastąpić, w przypadku krytycznej opinii, niekorzystnych wskaźników? Jeżeli miałyby to robić realizatorzy projektu, to czasami organizacje działają od projektu do projektu. Nie ma ludzi.

Ta ocena trwałości projektu musiałaby być szczerą, nie mogłaby być tworzeniem fikcji, żeby tylko pokazać, że projekt się udał.

Nie chodzi tylko o wydłużenie okresu monitorowania efektów projektów, ale też o metodologię. Nie zawsze mamy twarde wskaźniki, jak na przykład poziom zatrudnienia. Są też miękkie efekty, które trudno zmierzyć.

Należy wprowadzić taką ewaluację, żeby projekt był w przyszłości ulepszony. A niekoniecznie stosować sankcje.

PUP Toruń jest otwarty na tego typu propozycje. Tylko PUPy mają dostęp do danych ZUS, co jest najlepszym rozwiązaniem w kwestii sprawdzania efektywności zatrudnieniowej. Znaczenie ma też zastosowany instrument i czas liczenia efektywności po szkoleniach powinien być wydłużony.

## Rekomendacja nr 2.5

### PROMOWANIE DZIAŁAŃ PUBLICZNYCH I NIEPUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA ADRESOWANYCH DO MŁODYCH Z GRUPY NEET ORAZ PRACODAWCÓW

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

W ramach badań realizowanych przez Fundację Stabilo dość często pojawiały się informacje od klientów np. PUP dotyczące braku informacji jakie działania można realizować w ramach form wsparcia PUP po stronie przedsiębiorców jaki i po stronie bezrobotnych. Mimo tego, że nieznaną narzędzi możliwych do wykorzystania związana jest często z brakiem aktywności klientów, należy wdrożyć rozwiązania pozwalające dotrzeć do szerszej 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.

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
Wojewódzkie Urzędy Pracy  
beneficjenci realizujący projekty na rzecz osób bezrobotnych w Osi I  
PO WER

#### Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Wdrożenie przez odpowiednie Komitety Monitorujące (KM POWER) kryterium dotyczącego konieczności promowania działań publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia.

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

1. Przygotowanie strategii promocji narzędzi w oparciu o nowe technologie informacyjne (np. społecznościowe)
2. Wdrożenie strategii – na poziomie każdego podmiotu.
3. Przygotowanie przez IP i IZ w konkursach zapisów obligujących do promocji projektu również z wykorzystaniem np. takich narzędzi jak Facebook (w I kwartale 2017 roku).

#### Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER

Włączenie działań promujących ofertę publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia na podstawie strategii promocji należy wdrożyć na poziomie konkursów ogłaszanych przez IZ/IP od I kwartału 2017 roku (w formie kryterium dostępu).

#### Uwagi zgłoszone do rekomendacji

1. Dodanie działań w zakresie zachęcania PIRP do bezpośredniego kontaktu z pracodawcami/przedsiębiorcami (jak dla rekomendacji 1.2). [\[Toruń\]](#)
2. Rekomendacja do przeniesienia w obszar 5 - jej wdrożenie może wymagać podejmowania określonych działań systemowych. rekomendacja powinna zostać poszerzona o zagadnienia związane z tworzeniem/opracowywaniem strategii komunikacji przez IRP. Aby rekomendacja była bardziej czytelna można uzupełnić "dlaczego to jest ważne (uzasadnienie)" o akapit: 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 (np. ilość postów na profilach społecznościowych w określonym czasie) i stanowiła swojego rodzaju przewodnik dla osób je realizujących (np. jak opracowywać treści, komunikaty). [\[stacja-konsultacja\]](#)
3. Nie jest możliwa na poziomie konkursów ogłaszanych przez WUP w ramach Osi I PO WER, ponieważ zgodnie z SZOOP projekty realizowane w ramach Osi są ukierunkowane bezpośrednio na aktywizację zawodową uczestników. W typach operacji nie zakłada się działań informacyjno-promocyjnych, są realizowane w ramach zarządzania projektem i rozliczane w ramach kosztów pośrednich. Promowanie działań publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia – jeśli ma skutecznie zwiększyć wiedzę NEETs o ofercie aktywizacyjnej tych instytucji musi przyjąć formę rozwiązań systemowych, kompleksowych i uporządkowanych, nie może być realizowane akcyjnie pod potrzeby konkretnego projektu. [\[mail\]](#)

Rekomendacja, zdaniem uczestników badań fokusowych, jest podobna do pierwszej, jednak bez konkretów związanych z mediami społecznościowymi. Wydaje się, że informowanie jest na właściwym poziomie. Często dzwonią też osoby niezarejestrowane w PUP i pytają czy mogą skorzystać ze staży czy innych instrumentów. Działania promujące zależne są od PUP - w różnych miejscach różnie to bywa.

To już się pojawiło wcześniej (1.1) Wszyscy są tu zgodni. Działania promocyjne są tu kluczowe, zwłaszcza do "systemówki".

Uwaga: ta rekomendacja to raczej rozwiązanie systemowe, które nadawałoby rangę IRP.

Uwaga: rekomendacje od 2.2 do 2.5 włącznie wyłączyć z kryteriów konkursowych i przenieść (2.5) do obszaru rekomendacji systemowych.

### III. UWAGI DO REKOMENDACJI W OBSZARZE 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 opracowanych zostało pięć rekomendacji, które dotyczą przede wszystkim Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, zwłaszcza rozszerzenia listy typów projektów możliwych do realizacji w Programie w Osi I, problemów z rozdzieleniem kompetencji między instytucjami odpowiadającymi za Program, aż po konieczność przeprowadzenia ponownych diagnoz uzasadniających wdrażanie Programu w Osi I i weryfikację zasadności kontynuacji wsparcia z Osi I.

- Rekomendacja 3.1. Diagnoza sytuacji na rynku pracy po wprowadzeniu Programu 500+
- Rekomendacja 3.2. Wdrożenie skutecznych form wsparcia grupy NEET poprzez rozszerzenie typów projektowych wskazanych w I Osi PO WER
- Rekomendacja 3.3. Ujednolicenie definicji stosowanych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój
- Rekomendacja 3.4. Jasny podział kompetencji pomiędzy Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej a Ministerstwem Rozwoju w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój
- Rekomendacja 3.5. Istotna modyfikacja programu Gwarancje dla Młodzieży i I Osi POWER – przeniesienie części alokacji do innych obszarów interwencji EFSI

## Rekomendacja nr 3.1

### DIAGNOZA SYTUACJI NA RYNKU PRACY PO WPROWADZENIU PROGRAMU 500+

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

Doświadczenia podmiotów aktywnych na rynku pracy wskazują, że wprowadzenie programu 500+ (ustawy o pomocy państwa w wychowaniu dzieci) do- prowadziło 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:

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.

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Podmioty odpowiedzialne za wdrożenie rekomendacji: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, ustawodawca  
Podmioty odpowiedzialne za stosowanie wytycznych: Samorządy terytorialne odpowiedzialne za obsługę Programu 500+  
Odbiorcy Programu 500+

#### Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

1. Wdrożenie systemu systematycznych diagnoz wpływu wdrażania Programu 500+ na sytuację osób młodych na rynku pracy. Stały monitoring wskaźnika zapewni możliwość prowadzenia systematycznej diagnozy wpływu programu 500+ na sytuację rynku pracy osób młodych.

Czynniki determinujące wdrożenie rekomendacji:

1. Opracowanie metodologii diagnozy zapewniającej komplementarność i holistyczność badań niezbędnych do rzetelnej oceny wpływu Programu 500+ w krótkiej i długiej perspektywie czasowej.
2. Niezależność podmiotu prowadzącego diagnozę, zapewniająca obiektywność, rzetelność i wieloaspektowość diagnozy.

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



<p>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;</p> <p>2. Wprowadzenie do dokumentacji programowej PO WER typu operacji „systematyczne badania w zakresie diagnozy sytuacji na rynku pracy”</p> <p>3. Ogłaszanie i wybór projektów w zakresie realizacji diagnoz (co rok)</p> <p>Analiza wyników diagnozy wpływu programu 500+ na rynek pracy, m.in. pod kątem poziomu aktywności zawodowej, poziomu bezrobocia, zwiększenia szarej strefy itd.</p> <p>4. 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> <p>5. Przygotowanie rekomendacji dla dalszej realizacji Programu 500+ w oparciu o wyniki wpływu działania Programu na sytuację osób młodych na rynku pracy. Określenie harmonogramu zależeć będzie w dużym stopniu od charakteru rekomendacji i przypisanych do niej działań.</p>
<p>Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER</p>
<p>Nie dotyczy</p>
<p>Uwaga zgłoszone do rekomendacji</p>
<p>1. Zmiana adresata rekomendacji – ograniczenie wyłącznie do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz ustawodawcy. <a href="#">[ZE]</a></p>

Bezdyskusyjnie słuszna rekomendacja zdaniem uczestników badań fokusowych. Takiego czegoś jeszcze nie ma do tej pory. Jeszcze rok nie minął, a skutki są katastrofalne i odczuwalne. Przyrost III profilu do 50%. Diagnoza potwierdziłaby - zdaniem uczestników badania - to, co wszyscy już wiedzą, ale dookreśliłaby pewne rzeczy. Pracownicy masowo zwalniają się, bo już nie muszą pracować.

Trudno dostrzec jakieś pozytyw - z punktu widzenia rynku pracy - wprowadzenia programu 500+.

PUP Toruń jest ostrożny w ocenianiu wpływu 500+ na rynek pracy, choć przyznaje, że z pewnością nastąpił wzrost przepływu do III profilu. Rekomendacja jest jak najbardziej słuszna.

## Rekomendacja nr 3.2

### WDROŻENIE SKUTECZNYCH FORM WSPARCIA GRUPY NEET POPRZEC ROZSZERZENIE TYPÓW PROJEKTOWYCH WSKAZANYCH W I Osi POWER

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

Typy projektowe, wskazane w I Osi PO WER (zarówno w schematach konkursowych, jak i pozakonkursowych) mają charakter katalogu zamkniętego, który nie dopuszcza zastosowania innej formy wsparcia (wypracowanej i skutecznej przez danego projektodawcę) niż wymienione w tym katalogu. Do tego po- wiatowe 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 specy- ficzna grupa osób bezrobotnych. Rozszerzenie katalogu typów projektowych przyczyni się do efektywniejszego wykorzystania środków UE, zwiększenie efektywności projektów oraz indy- widualizacja wsparcia osób z grupy NEET.

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Ministerstwo Rozwoju  
Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej

#### Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Liczba zmian w SzOP PO WER, w ustawie o promocji zatrudnienia i innych dokumentach (rozporządzeniach, dokumentach konkursowych itd.) prowadzą- cych do skutecznego wsparcia grupy NEET.  
Podmiot weryfikujący: Komitet Monitorujący PO WER

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

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

#### Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER

Nie dotyczy

#### Uwaga zgłoszone do rekomendacji:

1. Proponuję przesunięcie ww rekomendacji do obszaru 5 Rekomendacji "systemowe", gdyż jest ona bardzo zbieżna z Rekomendacją 2.1 i jednocześnie w przypadku wdrożenia, wymaga systemowych zmian (w ustawach, czy rozporządzeniach). Jednocześnie uzupełniłabym ww Rekomendację o rozszerzenie form wsparcia/typów pro- jektowych o formy niewskazane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a skuteczne przy aktywizacji osób bezrobotnych. Jako przykład mogę podać zastosowanie Grupowego Planu Działania i Animacji Lokalnej w ramach działania Mobilnych Centrów Aktywizacji Zawodowej (Poddziałanie 6.1.1 POKL), zakładające akty- wizację poprzez włączenie osób bezrobotnych w życie społeczności lokalnej. Aktualnie pup-y praktycznie nie mogą realizować wsparcia niewskazanego w ustawie. [\[stacja- konsultacja\]](#)

Uwaga zgłoszone do rekomendacji
<p><b>1.</b> Proponuję scalić rekomendację 3.3 razem z bardzo podobną rekomendacją 5.2 i pozostawić ją tylko w obszarze trzecim. Mogłaby wyglądać następująco: Rekomendacja nr 3.3 UJEDNOLICENIE DEFINICJI STOSOWANYCH W USTAWIE O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY ORAZ W PROGRAMIE OPERACYJNYM WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie] 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. Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat] Ministerstwo Rozwoju Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki] Liczba zweryfikowanych i ujednoliconych wskaźników w I Osi PO WER. Za monitoring odpowiedzialny będzie Komitet Monitorujący PO WER. Co trzeba zrobić, żeby wprowadzić rekomendację? [działania, harmonogram, ryzyka] Ponowna weryfikacja definicji PO WER oraz ich ujednolicenie z obowiązującymi przepisami. 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. Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER Nie dotyczy. <a href="#">[stacja-konsultacja, mail]</a></p>

Ustawodawca - z perspektywy PUP - bardzo mocno "przykręcił kran" i pozaustawowych instrumentów wsparcia nie można stosować. Uczestnicy badania fokusowego zgadzają się z tą rekomendacją. W szczególności chodzi o formy wsparcia dla III profilu. Jest określone, że dla tych osób nie można stosować form wsparcia: staży, szkoleń, itp. Dochodzi do kuriozalnych sytuacji, że mamy masowe "przeprofilowanie", kiedy jakaś organizacja pozarządowa realizuje projekt dla III profilu.

### Rekomendacja nr 3.3

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

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]	
<p>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), np. definicja osoby długotrwale bez-robotnej lub niemożność wykazania ofert pracy przedstawionych uczestnikom projektu przez PUP. Prowadzi to do wątpliwości interpretacyjnych.</p> <p>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).</p>	
Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]	Ministerstwo Rozwoju Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej
Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]	
Liczba zweryfikowanych i ujednoczonych wskaźników w I Osi PO WER Za monitoring odpowiedzialny będzie Komitet Monitorujący	
Co trzeba zrobić, żeby wprowadzić rekomendację? [działania, harmonogram, ryzyka]	
Ponowna weryfikacja definicji PO WER oraz ich ujednoczenie z obowiązującymi przepisami. Proces ujednoczania definicji winien być zakończony do końca II kwartału 2017 roku, tak by ujednoczone definicje mogły obowiązywać już dla konkursów ogłaszanych z końcem 2017 roku.	
Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER	
Nie dotyczy	

Zdaniem uczestników badań fokusowych kryteria są często sprzeczne ze sobą. Osoby, które realizują projekty mają swoistą „checklistę” i muszą sprawdzać czy dana osoba spełnia wymogi projektowe i czy są one zgodne z ustawą. Istnieje zgoda co do tej rekomendacji - taki problem istnieje i należy go rozwiązać.

## Rekomendacja nr 3.4

### JASNY PODZIAŁ KOMPETENCJI POMIĘDZY MINISTERSTWEM RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ A MINISTERSTWEM ROZWOJU W PROGRAMIE OPERACYJNYM WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]	
[Na przykładzie PUP] Instytucją Zarządzającą dla PO WER jest Ministerstwo Rozwoju, które wydaje Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Programu (SzOOP PO WER). Zgodnie z SzOOP PO WER projekty pozakonkursowe realizowane są przez PUP zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (za której kształt odpowiada Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Polityki Społecznej). Rodzi to trudności w uzyskaniu wyjaśnień do stosowanych definicji, działań itd. Zdarza się, że ministerstwa odsyłają pytającego, nie mając kompetencji do udzielania odpowiedzi na konkretne pytania.	
Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]	Ministerstwo Rozwoju Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej
Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]	
Po wprowadzeniu podziału kompetencji.	
Co trzeba zrobić, żeby wprowadzić rekomendację? [działania, harmonogram, ryzyka]	
Wprowadzenie jasnego podziału kompetencji między MRPiPS a MR (II kwartał 2017 roku).	
Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER	
Nie dotyczy	

#### Uwagi zgłoszone do rekomendacji

1. Wydaje się, że jednak podział kompetencji między ministerstwa jest jasny – MRPiPS odpowiada za ustawę o promocji i akty wykonawcze do ustawy, MR – za określenie zasad realizacji programów dofinansowanych z UE. [\[mail\]](#)

Wśród uczestników badań fokusowych panowała pełna zgoda co do tej rekomendacji. Nie wywiązała się większa dyskusja.

### ISTOTNA MODYFIKACJA PROGRAMU GWARANCJE DLA MŁODZIEŻY I Osi POWER – PRZENIESIENIE CZĘŚCI ALOKACJI DO INNYCH OBSZARÓW INTERWENCJI EFSI

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

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).

<p>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 unijnych powstały przy Komitecie ds. Umowy Partnerstwa i podobne ciało powołane w ramach KMPOWER.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>Wprowadzenie modyfikacji Programu, o których mowa powyżej doprowadzi do:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektywnego wydatkowania dużej alokacji z Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce (zmniejszenia ryzyka niewydatkowania i zwrotu środków);</li> <li>2. Realnego wzmocnienia rynku pracy w Polsce – wyraźnego zwiększenia wskaźnika osób aktywnych zawodowo</li> <li>3. Aktywizacji zawodowej grup społecznych odsuniętych od rynku pracy, które realnie tego wsparcia potrzebują i mają gotowość skorzystania z interwencji publicznej.</li> </ol>	
Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]	<p>Ministerstwo Rozwoju – Instytucja Zarządzająca PO WER – wdrożenie rekomendacji</p> <p>Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej – instytucja odpowiedzialna za kształtowanie polityk publicznych związanych z rynkiem pracy w Polsce</p>
Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]	
<p>Zmiany w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój (przesunięcie części alokacji z I osi priorytetowej na inne działania, głównie z 8 PI).</p> <p>Zmiany w programie Gwarancje dla Młodzieży.</p> <p>Sposób monitorowania: Pomiar w momencie przedłożenia propozycji zmian w PO WER przez IZ PO WER do Komisji Europejskiej (ew. wcześniej, na etapie konsultacji społecznych zmian w programie) – I/II kwartał 2017</p> <p>Czynniki determinujące wdrożenie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zgoda krajowych instytucji odpowiadających za polityki publiczne związane z rynkiem pracy (MRPiPS) oraz PO WER (MR)</li> <li>2. Zgoda Komisji Europejskiej na zmiany w POWER oraz w programie Gwarancje dla Młodzieży</li> </ol>	
Co trzeba zrobić, żeby wprowadzić rekomendację? [działania, harmonogram, ryzyka]	
<p>1. Systemowy przegląd programu Gwarancje dla Młodzieży zorientowany przede wszystkim na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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:</li> </ol>	

<p>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);</p> <p>b) analizie jakościowej ryzyk związanych z brakiem beneficjentów programu (niezrealizowaniem założonych rezultatów)</p> <p>2. Wprowadzenie zmian w dokumencie Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce – zmniejszenie wskaźnika rezultatu i alokacji środków, zwłaszcza w odniesieniu do projektów konkursowych zaplanowanych do realizacji w latach 2017-2020 (oszczędność rządu 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 relokacja środków z tego strumienia GdM, lub nawet zamknięcie całego programu.</p> <p>3. Wprowadzenie zmian do Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Zmiana I osi priorytetowej – 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.).</p> <p>Zmiany w PO WER – I/II kwartał 2017</p>
Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER
Nie dotyczy
Uwagi zgłoszone do rekomendacji
<p><b>1.</b> Realizacja programu zgodnie z założeniami przysparza wielu problemów i stwarza zagrożenie dla wydatkowania przyznanych na ten cel środków. Refleksja nad założeniami programu jest rzeczywiście niezbędna. Jednakże biorąc pod uwagę m.in. niekorzystne prognozy demograficzne i scenariusze rozwoju rynku pracy jakie na ich podstawie są budowane, a także zachodzące zmiany społeczne, należy podkreślić, że aktywizacja osób młodych, w tym biernych zawodowo jest konieczna. Z tego względu proponujemy rezygnację z rekomendacji w części dotyczącej przeniesienia alokacji na wspieranie innych grup. <a href="#">[mail]</a></p>

Zdaniem uczestników badań fokusowych warto by było wpisać tę rekomendację. Jest problem z rekrutacją osób młodych. Zdarzają się osoby aktywne po 30. roku życia, które chcą, ale nie mogą skorzystać z danej formy wsparcia właśnie ze względu na wiek.



#### **IV. UWAGI DO REKOMENDACJI W OBSZARZE 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 dziewięć 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 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. Spójność definicyjna i metodologiczna w dokumentach programowych oraz ustawodawstwie oraz statystyce
- Rekomendacja 5.3. Wyłączenie ubezpieczenia społecznego z powiatowych urzędów pracy
- Rekomendacja 5.4. Wprowadzenie zmian w przepisach dot. profilowania pomocy dla bezrobotnych
- Rekomendacja 5.5. Spójny system poświadczania zdobycia kwalifikacji i kompetencji przez uczestników projektów
- Rekomendacja 5.6. Stworzenie jednolitej platformy informacyjnej, w której znajdą się wszystkie informacje nt. bezrobotnego (szerzej: beneficjenta)
- Rekomendacja 5.7. Wprowadzenie standardu określającego liczbę bezrobotnych przypadających na jednego doradcę klienta
- Rekomendacja 5.8. Usunięcie wymogu dot. 12-miesięcznego doświadczenia na stanowisku doradcy klienta PUP
- Rekomendacja 5.9. Możliwość dopłacania do wynagrodzenia stażowego przez pracodawcę

## 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

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

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 stanowiłoby utrudnienie w rozpoczęciu działalności i byłoby niezgodne z zasadą wolności gospodarczej, ale 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 ujednolicenia 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.	
Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]	ustawodawca publiczne i niepubliczne służby zatrudnienia
Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]	
<ol style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>2. Monitoring prac legislacyjnych – obejmujący także etap wstępny w postaci obligatoryjnych konsultacji społecznych;</li> <li>3. Wejście w życie stosownych zmian legislacyjnych;</li> <li>4. Wskaźnik poziomu bezrobocia (mierzony w horyzoncie czasowym min. 12 miesięcy od dnia wejścia w życie zmian legislacyjnych);</li> <li>5. Analizy wewnętrzne dotyczące przebiegu współdziałania publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia.</li> </ol>	
Co trzeba zrobić, żeby wprowadzić rekomendację? [działania, harmonogram, ryzyka]	
<p>Stosowne zmiany legislacyjne obejmujące:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ustawę z 20.04. 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</li> <li>2. Akty wykonawcze wydane na podstawie ww. ustawy</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opracowanie projektu zmian legislacyjnych w I poł. 2017 r.</li> <li>2. Konsultacje społeczne projektu do końca 2017 r.</li> <li>3. Zamknięcie ścieżki ustawodawczej w I poł 2018 r.</li> <li>4. Konieczne min. 6 miesięczne <i>vacatio legis</i> w celu przygotowania się adresatów zmian legislacyjnych do pracy w nowych warunkach prawnych</li> <li>5. Przewidywany termin wejścia w życie rekomendowanych zmian – 1 stycznia 2019 r.</li> </ol>	
Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER	
Nie dotyczy	
Uwagi zgłoszone do rekomendacji	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nie jest jasne czy wymóg wniesienia zabezpieczenia dotyczyć ma tylko agencji pracy tymczasowej – należy rozważyć, gdyż nadmierne wymagania finansowe mogą przyczynić się do ograniczenia liczby niepublicznych IRP. Nie mniej w uzasadnieniu słusznie wskazano, że działalność w tym zakresie powinna być regulowana. <a href="#">[mail]</a></li> </ol>	

Zdaniem uczestników badań fokusowych podobna rekomendacja już istnieje (numer 3.4).

### SPÓJNY SYSTEM POŚWIADCZANIA ZDOBYCIA KWALIFIKACJI I KOMPETENCJI PRZEZ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

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. przedstawicieli 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. W konsekwencji, nałożenie wymogu realizacji szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe bez wskazania szerokiego katalogu szkoleń i instytucji je certyfikujących, rodzi poważne ryzyko niekwalifikowalności kosztów projektowych (weryfikowanie spełniania wymogu wyposażenia w kwalifikacje w odniesieniu do konkretnych szkoleń realizowane jest dopiero przy rozliczaniu projektu), a także wpływa na ograniczenie perspektywy patrzenia na ścieżki

aktywizacyjne przez pryzmat „uznawalności” rodzajów szkoleń i podmiotów je certyfikujących, uznawanych w danej branży.

<p>1. Zapewnienie możliwości planowania i realizacji projektów pod kątem oferowanych form wsparcia ukierunkowanych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych adekwatnie do specyfiki rynku,</p> <p>2. Zapewnienie jednolitego standardu formy wsparcia – szkoleń podnoszących kwalifikacje,</p> <p>3. Ułatwienie procesu oceny kwalifikowalności wydatków ponoszonych na szkolenia podnoszące kwalifikacje,</p> <p>4. Zminimalizowanie ryzyka niekwalifikowalności wydatków</p> <p>5. Zapewnienie uczestnikom/uczestniczkom projektów możliwości uczestnictwa w szkoleniach „szytych na miarę” i uwzględniających potrzeby rynku/sektora/branży.</p>	
Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]	Instytucja Koordynująca Umowę Partnerstwa
Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]	
<p>Wskaźnik: Opracowanie szerokiego katalogu kwalifikacji oraz instytucji je certyfikujących</p> <p>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.</p> <p>Czynniki determinujące wdrożenie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uwzględnienie specyfiki realizacji projektów w programowaniu projektów pod kątem typów operacji i definicji i rozumienia kwalifikacji</li> <li>2. Konsultacje społeczne przygotowanego katalogu kwalifikacji</li> <li>3. Poprzedzenie przygotowania katalogu kwalifikacji rzetelną analizą rynku pracy i aktualnych wymogów w zakresie kwalifikacji stawianych przez pracodawców</li> </ol>	
Co trzeba zrobić, żeby wprowadzić rekomendację? [działania, harmonogram]	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Przygotowanie szerokiego katalogu kwalifikacji ze szczególnym uwzględnieniem typów i rodzajów szkoleń zawodowych oraz kwalifikacji niewymagających długiego okresu kształcenia.</li> <li>2. Położenie większego nacisku w dokumentacji programowej na działania podnoszące kompetencje niezbędne do aktualnych potrzeb rynku pracy, zamiast wąsko rozumianych kwalifikacji.</li> <li>3. Przygotowanie pełnego katalogu kwalifikacji (I kwartał 2017) oraz systematyczne aktualizowanie ww. dokumentu w zależności od zmian na rynku pracy.</li> </ol>	
Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER	
Nie dotyczy	

#### Uwagi zgłoszone do rekomendacji

1. Należy zweryfikować zapisy uzasadnienia – po pierwsze rzeczywiście docelowo jako kwalifikacje będą uznawane te ujęte w ZSK, jednakże z uwagi na fakt, że system jest na początkowym etapie wdrażania obecnie nie ma obowiązku (a nawet możliwości) bazowania wyłącznie na kwalifikacjach wpisanych w ZSK. Po drugie zgodnie z obowiązującym prawodawstwem funkcjonują kwalifikacje możliwe do uzyskania w ramach projektów (np. spawacze, operatorzy maszyn certyfikowani przez UDT, TUUV, elektrycy, kierowcy, zawody realizowane w ramach KKZ). Po trzecie – weryfikowanie wymogu spełnienia prowadzenia do nabycia kwalifikacji w odniesieniu do konkretnych szkoleń w projektach nadzorowanych przez WUP w Toruniu jest prowadzone przed rozpoczęciem szkoleń, a nie dopiero na etapie realizacji projektu. Po czwarte – w obecnie realizowanych konkursach dopuszczono możliwość realizacji szkoleń kończących się nabyciem kompetencji.

Nie jest zasadne położenie większego nacisku na zdobywanie kompetencji niż „wąsko rozumianych”(?) kwalifikacji – kwalifikacje potwierdzone uznawalnym na rynku pracy certyfikatem są większym gwarantem zatrudnienia niż szkolenia w zakresie kompetencji, często prowadzone przez podmioty nierozpoznawalne przez pracodawców, którzy mają wątpliwości co do faktycznej wiedzy i umiejętności kandydatów do pracy legitymujących się nierozpoznawalnymi świadectwami ukończenia kursu. [\[mail\]](#)

Zdaniem uczestników badań fokusowych został już uruchomiony centralny rejestr kwalifikacji. Wszystko zależy od tego jakie kwalifikacje mielibyśmy potwierdzać. Na pewno byłby problem z tzw. "miękkimi" kompetencjami. Jest problem z kursami on-line (np. na ogrodnika czy ratownika) o duże wątpliwości co do jakości tych kursów.

Rekomendacja budzi kontrowersje - dużo zależy od tego jakie byłyby kryteria dla jednostek, które by nadawały te wszystkie certyfikaty.

Chodzi o jakość usług, które proponują instytucje szkoleniowe. Ona jest bardzo różna. Być może w przypadku konkretnych zawodów to byłoby słuszne. Trudno uczestnikom wyobrazić sobie sytuację oceny kompetencji miękkich. Byłoby to bardzo skomplikowane i wymagałoby dopracowania wielu szczegółów.

## Rekomendacja nr 5.6

### STWORZENIE JEDNOLITEJ PLATFORMY INFORMACYJNEJ, W KTÓREJ ZNAJDĄ SIĘ WSZYSTKIE INFORMACJE NT. BEZROBOTNEGO (SZERZEJ: BENEFICJENTA)

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

Badanie społeczne realizowane w ramach niniejszego projektu pokazało, że wielu beneficjentów wypracowało swego rodzaju „specjalizację”, polegającą na uzyskiwaniu maksymalnej ilości świadczeń społecznych, co niejednokrotnie demotywuje ich w kwestii aktywności zawodowej (nie są zainteresowani podejmowaniem pracy). Stworzenie ujednoczonej platformy, w której gromadzone by były informacje nt. bezrobotnych mogłoby znacznie ułatwić dostosowanie ofert pracy względem osób już uzyskujących świadczenia.

Platforma w proponowanym kształcie zrewolucjonizuje dotychczasowe podejście do klienta. Zebranie w jednym miejscu wszystkich informacji na temat beneficjenta uprości procedury związane z udzielaniem wsparcia, a zastosowanie „algorytmu opłacalności” umożliwi zmniejszenie skali wzajemnej dezinformacji i nieufności. Pracownik instytucji udzielającej wsparcia będzie od razu wiedział, czy proponowana forma wsparcia ma sens z punktu widzenia racjonalności ekonomicznej.

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

instytucje rynku pracy, zwłaszcza PUP, OPS, PCPR

#### Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Stan obecny: system SEPI, który jest niedoskonały i niefunkcjonalny

Stan docelowy: stworzenie systemu, który w sposób rzeczywisty będzie odzwierciedlał sytuację beneficjentów w zakresie uzyskiwanych świadczeń

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

1. Wygospodarowanie środków na realizację platformy/systemu informatycznego, umożliwiającego gromadzenie informacji z różnych placówek IRP
2. Konsultacje z podmiotami udzielającymi wsparcia
3. Stworzenie platformy, wraz z opracowaniem „algorytmu opłacalności”, dzięki któremu automatycznie generowana będzie informacja nt. tego jakie świadczenia straci osoba po podjęciu pracy i od jakiego progu zarobków będzie się jej „opłacać” podjęcie pracy
4. Udostępnienie platformy pracownikom IRP
5. Szkolenia z korzystania z platformy i jej funkcjonalności dla pracowników IRP
  - wyasygnowanie środków na stworzenie systemu/platformy na poziomie Urzędu Marszałkowskiego – 3 miesiące
  - konsultacje z IRP nt. kształtu systemu/platformy – 2 miesiące
  - opracowanie systemu informatycznego wraz z opracowaniem ww. „algorytmu opłacalności” – 4 miesiące;
  - przeszkolenie pracowników IRP z obsługi systemu/platformy i wdrożenie go w placówkach – 3 miesiące. W sumie: 1 rok.

#### Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER

Nie dotyczy

#### Uwagi zgłoszone do rekomendacji

1. Wymaga analizy uregulowań prawnych w zakresie ochrony danych osobowych; proponuję nie stosować zamiennie słów *beneficjent* i *bezrobotny* – w terminologii funduszy beneficjent to podmiot realizujący projekt. [\[mail\]](#)

Wśród uczestników badań fokusowych pojawił się sprzeciw wobec tej rekomendacji. Są zastrzeżenia co do możliwości legislacyjnych wprowadzenia tej rekomendacji. Istnieją już systemy: Syriusz, SEPI i Aviator. Wpisywanie wrażliwych danych o kliencie, jak motywacja czy system wartości narusza relacje. Te rzeczy już wiadomo, bez potrzeby budowania nowego systemu.

Informacje z ZUS już są - nawet jeśli dana osoba została zgłoszona chociażby na 1 dzień. Z SEPI nie wynika, że osoba ma świadczenia. Nie wiadomo też czy dana osoba pracuje "na czarno".



## Rekomendacja nr 5.7

### WPROWADZENIE STANDARDU OKREŚLAJĄCEGO LICZBĘ BEZROBOTNYCH PRZYPADAJĄCYCH NA JEDNEGO DORADCĘ KLIENTA

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

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

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Powiatowe Urzędy Pracy / Starostwa Powiatowe

#### Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

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

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

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. Powierzenie funkcji doradcy klienta poszczególnym grupom pracowników PUP z wyłączeniem specjalisty do spraw rozwoju zawodowego oraz pracowników realizujących zadania w zakresie obsługi instrumentów rynku pracy (między innymi prace interwencyjne, roboty publiczne).
4. 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.
5. Poszerzenie grupy pracowników urzędu, którzy mogą pełnić funkcję doradcy klienta o pracowników zatrudnionych na innych stanowiskach niż klu- czowe.

#### Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER

Nie dotyczy

#### Uwagi zgłoszone do rekomendacji

1. Wymaga zmiany prawodawstwa, a więc jako adresat musi wystąpić MRPiPS; należy zweryfikować czy działania 3 i 5 nie pokrywają się; niejasne dlaczego pracownicy „niekluczowi” mieliby pełnić funkcję doradcy klienta, ale np. specjaliści ds. rozwoju zawodowego nie. Jacy „niekluczowi” mogliby pełnić tę funkcję? [\[mail\]](#)

2. **[Uwaga dotyczy rekomendacji 5.7 i 5.8]** Czy w grę może wchodzić możliwość poszerzenia opcji - zwiększenia ilości osób świadczących usługi Doradcy Klienta/Doradcy zawodowego/Coacha Kariery na rzecz PUP, osób, które nie koniecznie chciałyby wiązać się umową o pracę, czy inną formą prawną umowy-na pełen etat? Nie wiem, jaką formę prawną miałyby przyjąć taka umowa - np. kontrakt na świadczenie usługi określonej ilości godzin w miesiącu? Przykładowo 60 godzin indywidualnych spotkań z klientami PUP w miejscu wskazanym przez dany urząd i 60 godzin na ewaluację, raporty, kwestionariusz, opracowania, po prostu wypełnienie dokumentacji związanej z każdym procesem, które można wykonywać w dowolnym miejscu, np. swoim biurze, homeoffice?

Bardzo chętnie w takim charakterze i warunkach świadczyłabym usługi Doradztwa Zawodowego/Coachingu Kariery. Mając kwalifikacje w tym zakresie, doświadczenie mogłabym czynnie uczestniczyć w podniesieniu jakości nakreślenia ścieżki kariery osób z NEET właśnie, czy jakichkolwiek innych z PUP i RUP.

Myślę, że oprócz mnie znalazłyby się jeszcze inne osoby, posiadające kwalifikacje i doświadczenie, które mogłyby w ten sposób współpracować. Tego typu rozwiązanie minimalizuje koszty, zwiększając jednocześnie ilość osób do obsługi klientów, co za ty idzie mniej osób przypadających na jednego doradcę i w konsekwencji czego może przyczynić się do podniesienia jakości świadczonych usług Doradcy przez PUP i RUP. Zastanawiam się, jak zareagowałiby bezrobotni, NEET-ci, gdyby ich ścieżką kariery zajęła się osoba, taka jak ja, która prowadzi komercyjne, nie projektowe, procesy z managerami, prezesami firm i jest wykładownicą na uczelni? [\[mail\]](#)

Zdaniem uczestników badań fokusowych pojawiła się już podobna rekomendacja (1.3).

## Rekomendacja nr 5.8

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

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

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. Sytuacja ta jest problemowa ponieważ powiatowe urzędy pracy są zobowiązane do realizacji projektów prowadzonych w ramach naborów zamkniętych w ramach PO WER, do których należałoby zwiększyć poziom zatrudnienia w jednostce dla lepszej efektywności obsługi klientów i uczestników projektu. W sytuacji gdy można zatrudnić tylko pracownika z posiadanym 12-miesięcznym doświadczeniem zawodowym w PUP *de facto* nie dajemy dużych możliwości zwiększenia poziomu zatrudnienia w danej jednostce (w prak- tyce 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.

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecz-  
nej ustawodawca

#### Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Wskaźnik docelowy: liczba wprowadzonych zmian do ustawy odnośnie braku wymagania 12-miesięcznego doświadczenia zawodowego w PUP dla do- radcy klienta

Monitorowanie wprowadzenia rekomendacji: MRPiPS

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

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 pełni 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 I Osi PO WER

Nie dotyczy

#### Uwagi zgłoszone do rekomendacji

1. Opisany problem dotyczy realizacji zadań ustawowych przez PUP, związek z realizacją projektów w ramach PO WER jest pośredni, ponieważ poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy, w tym opracowanie IPD w ramach projektów PO WER odbywa się bezkosztowo. Do realizacji projektów nie ma możliwości zatrudnienia doradcy klienta. Wymóg doświadczenia określony rozporządzeniem nie odnosi się do realizacji zadań w ramach urzędu pracy a do realizacji zadań z określonego zakresu. W naszej opinii utrzymanie wymogu doświadczenia jest zasadne z uwagi na rangę realizowanych zadań. [\[mail\]](#)

Zdaniem uczestników badań fokusowych problem występuje. Na 3 stanowiska w przykładowym PUP zgłosiła się 1 osoba. Żeby otrzymać środki na etaty, musi zostać spełnionych szereg warunków (wskaźników). Ten wymóg jest dość mocno ograniczający. Warto by go było ograniczyć lub zmodyfikować.

## Rekomendacja nr 5.9

### MOŻLIWOŚĆ DOPŁACANIA DO WYNAGRODZENIA STAŻOWEGO PRZEZ PRACODAWCĘ

#### Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

Problemy i trudności w związku ze znalezieniem chętnych pracodawców, zdecydowanych na późniejsze zgodne z prawem zatrudnienie po odbytych stażach; konieczność wyłonienia zdecydowanych do współpracy pracodawców (jako zaleta rekomendacji).

W związku z tym, że pracodawca nie dopłaca do stypendium stażowego, stażyści mogą być traktowani jak darmowa siła robocza; zbyt mała odpowiedzialność pracodawców. Możliwe, iż dofinansowania na stażystów jest zbyt wysokie, co finalnie „rozleniwia pracodawcę”.

#### Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

ustawodawca  
pracodawcy  
urzędy pracy

#### Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Liczba osób korzystających ze staży dofinansowanych przez pracodawcę.

Liczba pracodawców dofinansowujących staże z własnego budżetu.

Wzrost efektywności zatrudnienia po stażu.

Wzrost liczby miejsc stażowych.

Monitoring: Instytucje wdrażające na poziomie konkursów, WUP, MRPIPS

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

Możliwość wypłacania przez pracodawcę wynagrodzenia stażowego dla staży 3-, 6- i 12-miesięcznych. Możliwość dodatkowego wynagrodzenia motywującego „dobrego stażystę”

Harmonogram:

\* Wdrożenie na poziomie konkursów,

\* WUP

\* Konsultacje społeczne,

\* Czas na wprowadzenie zmian u pracodawców

#### Rekomendacja a kryteria konkursowe w I Osi PO WER

Nie dotyczy

#### Uwagi zgłoszone do rekomendacji

1. Należy rozważyć czy rekomendacja ma się koncentrować na „dopłacaniu” do wynagrodzenia – co zawsze wiąże się z obowiązkowym ponoszeniem części kosztów stażu przez pracodawców czy na premiowaniu stażystów, co zakłada element dobrowolności. [\[mail\]](#)

Wśród uczestników badań fokusowych panowała zgoda co do tej rekomendacji. Pojawiają się jedynie obiekcje, dotyczące tego, żeby pracodawca, zamiast przyjmować daną osobę do pracy, przyjmuje ją na staż - i w ten sposób obniża sobie koszty pracy.

## **V. DODATKOWE REKOMENDACJE I UWAGI**

### **1. PRZEPROWADZENIE KAMPANII SPOŁECZNEJ „ODCZAROWUJĄCEJ POŚREDNIAKI”**

Brakuje kampanii społecznej, której zadaniem byłoby zmiana postrzegania instytucji rynku pracy, zwłaszcza powiatowych urzędów pracy. Celem kampanii winno być promowanie PUP jako instytucji profesjonalnych i przyjaznych i konsekwentne odchodzenie od wizerunku PUP jako „pośredniaków”. Proponowany obszar rekomendacji: 2. [\[Toruń\]](#)

### **2. UWZGLĘDNIENIE W REKOMENDACJACH OSÓB, KTÓRE MOGĄ „WPAŚĆ” DO GRUPY NEET**

W rekomendacjach brakuje odwołania i działań dla osób, które mogą „wpaść” do grupy NEET (brak ten dotyczy również działań upowszechniających). W rekomendacjach warto akcentować, że poszczególne działania IRP służą także zapobieganiu zwiększania się grupy NEET. [\[Toruń\]](#)

### **3. UWZGLĘDNIENIE ROZWIĄZAŃ Z ZAKRESU ZATRUDNIENIA WSPIERANEGO**

W rekomendacjach brakuje silniejszego akcentu na formy zatrudnienia wspieranego, które należy promować jako formę wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami należącymi do grupy NEET. [\[Toruń\]](#)

### **4. WSPARCIE DLA OSÓB Z GRUPY NEET PO PODJĘCIU ZATRUDNIENIA**

W celu zapobiegania przerywaniu podjętego zatrudnienia przez osoby z grupy NEET konieczne jest zapewnienie im w pierwszych miesiącach aktywności zawodowej równoległego wsparcia coachingowego. Wsparcie to mogłoby z powodzeniem być realizowane już w trakcie stażu, gdzie w ramach stażu kilka godzin w miesiącu mogłoby być poświęcone na spotkanie z wykwalifikowanym coachem.

Proponowany obszar rekomendacji: 3. [\[Toruń\]](#)

### **5. UWAGA DO ROZDZIAŁU 7**

W opisie Osi I PO WER należy zweryfikować przedstawione informacje z zapisami SZOOP PO WER, tj. nieprawidłowo wskazano, że Poddziałanie 1.2 jest skierowane do osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP – w ramach tego poddziałania wspierane są osoby bierne i bezrobotne **niezarejestrowane** w PUP; ponadto w przypadku trybu pozakonkursowego nie można mówić o prowadzeniu konkursu przez WUP – proponuję zapis „konkursy/nabory...”. [\[mail\]](#)