

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

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



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

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

Rekomendacje zostały opracowane przez zespół ekspercki w składzie:

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

Partnerzy na rzecz wypracowania rekomendacji:

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

Redakcja:

Filip A. Gołębiowski, Jan M. Grabowski.

Opracowanie graficzne i skład:

Marcin Grant

Wydawca:

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

Toruń 2016

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

SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE	6
1.1 NAJWAŻNIEJSZE CECHY RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM	6
1.2 CHARAKTERYSTYKA REKOMENDACJI	13
2. PODZIAŁ REKOMENDACJI WEDŁUG OBSZARÓW	17
3. OBSZAR 1: REKOMENDACJE DLA INSTYTUCJI RYNKU PRACY	19
Rozszerzenie form dotarcia do osób z grupy NEET oraz stosowanie kanałów komunikacji wykorzystywanych przez tę grupę	20
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	21
Realne doradztwo zawodowe w urzędach pracy. Nadanie odpowiedniej rangi usłudze doradztwa zawodowego świadczonej przez urzędy pracy	22
Włączenie pracodawców w proces planowania wsparcia – uwzględnienie interesu/korzyści pracodawców oraz lepsza komunikacja z nimi	24
Rozwijanie i wspieranie współpracy partnerskiej na rzecz wsparcia grupy NEET, w tym współpracy międzysektorowej	26
4. OBSZAR 2: REKOMENDACJE DLA WOJEWÓDZKICH URZĘDÓW PRACY	27
Indywidualne i kompleksowe wsparcie uczestnika uwzględniające specyfikę otoczenia w którym żyje	28
Uelastycznienie zasad wyliczania średniego poziomu wsparcia finansowego dla jednego uczestnika projektu	29
Wydłużenie okresu monitorowania efektywności projektów	30
5. OBSZAR 3: REKOMENDACJE DLA MRPIPS ORAZ KG OHP	31
Diagnoza sytuacji na rynku pracy po wprowadzeniu programu 500+	32
Ujednoczenie definicji stosowanych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój	33
Jasny podział kompetencji pomiędzy Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej a Ministerstwem Rozwoju w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój	34
Istotna modyfikacja programu Gwarancje dla Młodzieży i I Osi POWER	35
6. OBSZAR 4: REKOMENDACJE ZAWIERAJĄCE SPOSÓB FUNKCJONOWANIA PARTNERSTWA	38
Monitorowanie wdrażania rekomendacji w woj. kujawsko-pomorskim w obrębie rynku pracy	39
Utworzenie platformy do komunikacji wewnątrz partnerstwa	40
7. OBSZAR 5: REKOMENDACJE „SYSTEMOWE”	41
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	42
Wyłączenie ubezpieczenia ZDROWOTNEGO z powiatowych urzędów pracy	44
Wprowadzenie zmian w przepisach dot. profilowania pomocy dla bezrobotnych	45
Spójny system poświadczania zdobycia kwalifikacji i kompetencji przez uczestników projektów	46
Wprowadzenie standardu określającego liczbę bezrobotnych przypadających na jednego doradcę klienta	48
Usunięcie wymogu dot. 12-miesięcznego doświadczenia na stanowisku doradcy klienta PUP	49
Możliwość dopłacania do wynagrodzenia stażowego przez pracodawcę (premiowanie stażystów)	50
Uelastycznienie form wsparcia z zakresu mobilności (w projektach PO WER)	51

Uelastycznienie form wsparcia z zakresu opieki nad osobami zależnymi (w projektach PO WER)	52
Wdrożenie skutecznych form wsparcia grupy NEET poprzez rozszerzenie typów projektowych wskazanych w Osi I POWER	53
Realizacja kampanii społecznej „odczarowującej pośredniaki”	54
Promowanie działań publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia, które adresowane są do młodych z grupy NEET oraz do pracodawców	55
Prowadzenie realnego doradztwa zawodowego już na poziomie szkolnym	56
8. PROPOZYCJE DO KRYTERIÓW KONKURSOWYCH OSI I PO WER	57
9. ZAŁĄCZNIKI	61

1. WPROWADZENIE

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

1.1 NAJWAŻNIEJSZE CECHY RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM¹

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

Według stanu w dniu 30 czerwca 2016 roku w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych pozostawało 98 898 bezrobotnych. Było to o 10,0% (11 014 osób) mniej niż w końcu czerwca roku poprzedniego (w tym samym czasie w Polsce liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 14,2%).

W odniesieniu do końca grudnia 2015 roku liczba bezrobotnych w województwie zmniejszyła się o 7,8%, czyli o 8357 osób (w Polsce tym samym czasie spadek wyniósł 10,9%).

Wskaźnik stopy bezrobocia (charakteryzujący udział bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo) dla województwa kujawsko-pomorskiego wyniósł w czerwcu 2016 roku 12,2%, przy średniej dla Polski 8,8%. W porównaniu z czerwcem'15 stopa bezrobocia w województwie zmniejszyła się o 1,4 pkt. proc. (w tym samym czasie w Polsce wskaźnik ten zmalał o 1,4 pkt. proc.), natomiast w odniesieniu do grudnia'15 spadek stopy bezrobocia w województwie wyniósł 1,1 pkt. proc. (w tym samym czasie w Polsce stopa bezrobocia zmalała o 1,0 pkt. proc.). W dalszym ciągu utrzymuje się duże zróżnicowanie w poziomie bezrobocia pomiędzy powiatami województwa: najniższy poziom stopy bezrobocia występuje w Bydgoszczy (5,1%) i Toruniu (6,0%), najwyższy w powiecie włocławskim (21,5%). W czerwcu br. niższą niż średnia krajowa stopę bezrobocia

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

odnotowano również w powiecie bydgoskim (8,0%).

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

- zmniejszyła się liczba nowych rejestracji bezrobotnych (o 1,9% mniej niż w I półroczu roku poprzedniego) i równocześnie (o 10,8%) zmniejszyła się liczba osób wyłączonych z ewidencji; w I półroczu 2016 roku w urzędach pracy zarejestrowało się 77 377 bezrobotnych, a z rejestrów wyłączono 85 734 osoby,
- wzrosła liczba bezrobotnych, którzy rozpoczęli zatrudnienie: pracę podjęło 43 438 bezrobotnych, o 3,3% mniej niż w analogicznym okresie roku poprzedniego (w I półroczu 2015 roku odnotowano w tym względzie wzrost o 6,6%); wzrost dotyczył zatrudnienia subsydiowanego (o 18,6%), natomiast liczba bezrobotnych podejmujących zatrudnienie niesubsydiowane zmniejszyła się o 8,0%,
- z innych niż zatrudnienie form aktywizacji (szkolenia, staże, prace społecznie użyteczne, przygotowanie zawodowe dorosłych, skierowanie do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych) skorzystało w I półroczu 2016 roku 13 387 bezrobotnych (o 21,6% mniej niż w analogicznym okresie roku poprzedniego),
- łącznie zatrudnienie subsydiowane i pozostałe formy aktywizacji (rozpoczęcie szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych, pracy społecznie użytecznej oraz skierowanie do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych) podjęło 22 918 bezrobotnych (o 8,8% mniej); warto przy tym zaznaczyć, że 1099 osób skorzystało z nowych form aktywizacji, wprowadzonych nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia (m. in. dotyczyło to osób skierowanych do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych - 275 osób, osób podejmujących pracę w ramach bonu na zasiedlenie - 7 osób, bonu zatrudnieniowego - 16 osób, korzystających z bonu szkoleniowego - 122 osoby, czy stażowego - 125 osób, a także podejmujących pracę w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 50 roku życia oraz w ramach świadczenia aktywizacyjnego - 82 osoby),
- o 3,2% zmniejszyła się liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, których zgłoszono łącznie 48 368; spadek dotyczył zarówno propozycji na zatrudnienie niesubsydiowane, których zgłoszono 26 660 (o 1,9% mniej niż w I półroczu poprzedniego roku), wzrosła natomiast liczba ofert na zatrudnienie subsydiowane (8597 ofert, o 15,6% więcej). Liczba oferowanych miejsc aktywizacji zawodowej (staże, przygotowanie zawodowe dorosłych oraz prace społecznie użyteczne) wyniosła 13 111 było to o 14,6% mniej niż w I półroczu 2015 r.,
- zmniejszyła się liczba zapowiedzi zwolnień z przyczyn zakładów pracy (z 13 zgłoszeń do 11 w I półroczu br.), natomiast o 185 osób wzrosła liczba pracowników przewidzianych do zwolnienia (425 osób, wobec 240 przed rokiem); napływ osób zwolnionych z przyczyn zakładu pracy do rejestrów bezrobotnych zmniejszył się o 20,1%; w końcu czerwca 2016 r. osoby zwolnione z przyczyn zakładu pracy (3949 osób) stanowiły 4,0% ogółu bezrobotnych (o 0,5 pkt. proc. mniej niż przed rokiem),
- w porównaniu do końca czerwca 2015 r. spadek populacji odnotowano we wszystkich głównych kategoriach bezrobotnych: od 2,2% wśród bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia do 20,4% wśród bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej i bezrobotnych zwolnionych z przyczyn zakładu pracy. W odniesieniu do końca czerwca 2015 r. wzrósł udział bezrobotnych kobiet (obecnie 57,6%, o 1,1 pkt. proc) oraz bezrobotnych zamieszkałych na wsi (obecnie 46,5%, o 0,5 pkt. proc.), najbardziej zmniejszył się natomiast udział długotrwale

bezrobotnych (obecnie 59,8%, o 1,4 pkt. proc) oraz bezrobotnych do 25 roku życia (obecnie 14,6%, o 1,1 pkt. proc.).

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

- najwięcej bezrobotnych, według czasu pozostawania bez pracy, stanowiły osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy – 24 965 osób (25,2%), czyli o 3851 osób (13,4%) mniej niż w końcu I półrocza 2015 r. oraz w przedziale od 6 do 12 miesięcy – 19 522 osoby (19,7%), czyli o 1485 osób (7,1%) mniej,
- najwięcej osób bezrobotnych w końcu I półrocza br., według kategorii wiekowej, stanowiły osoby w przedziale od 25 do 34 lat – 27 699 osób (28,0%), a ich liczba w porównaniu z analogicznym okresem roku ubiegłego zmniejszyła się o 2402 osoby (8,0%).
- wśród bezrobotnych, według poziomu wykształcenia, najwięcej osób posiadało wykształcenie gimnazjalne i poniżej – 32 310 osób (32,7%) oraz z wykształcenie zasadnicze zawodowe – 28 684 osoby (29,0%). Ich udział zmniejszył się odpowiednio o 2982 osoby (8,4%) oraz o 3992 osoby (12,2%). Pomimo powolnego wzrostu udziału w grupie osób z wyższym wykształceniem, to nadal ta kategoria należy do najmniej licznych wśród ogółu bezrobotnych (8,6%),
- najliczniejszą grupę osób bezrobotnych według stażu pracy stanowiły osoby z doświadczeniem od 1 roku do 5 lat – 23 846 osób (24,1%), a ich udział w porównaniu z I półroczem 2015 r. zmniejszył się o 1880 osób (7,3%).

Według stanu w dniu 30 czerwca 2016 roku w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych pozostawało 98 898 bezrobotnych. Było to o 10,0% (11 014 osób) mniej niż w końcu czerwca roku poprzedniego (w tym samym czasie w Polsce liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 14,2%).

W odniesieniu do końca grudnia 2015 roku liczba bezrobotnych w województwie zmniejszyła się o 7,8%, czyli o 8357 osób (w Polsce w tym samym czasie spadek wyniósł 10,9%).

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

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

Prawo do pobierania zasiłku posiadało w końcu I półrocza 2016 r. 15 263 bezrobotnych.

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

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

W rejestrach PUP w województwie kujawsko-pomorskim, obok bezrobotnych, odnotowano również 1791 osób poszukujących pracy – czyli o 10,0% (198 osób) mniej niż przed rokiem (w tym 891 niepełnosprawnych niepozostających w zatrudnieniu). W ciągu analizowanego okresu zarejestrowało

się 1430 osób poszukujących pracy, a z rejestrów wyłączono 1603 takie osoby (w I półroczu 2015 r. zarejestrowano 1453 osoby jako poszukujące pracy, a 1620 osób wyłączono z rejestrów).

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

W końcu I półrocza br., w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych pozostawało 2315 bezrobotnych będących w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki (o 584 osoby, czyli 20,1% mniej niż w końcu okresu roku ubiegłego). Osoby będące w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki stanowiły 2,3% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w PUP (przed rokiem – 2,6%).

W I półroczu br., zarejestrowało się 7786 takich osób (o 79 osób mniej niż I półroczu 2015 r.), natomiast pracę podjęło 3291 bezrobotnych z tej grupy (o 212 osób – 7,0% więcej).

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

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

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

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

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

– Bezrobotni do 30 roku życia: w I półroczu br., zarejestrowano 34 619 takich osób (w I półroczu 2015 r. – 36 085, czyli o 1466 osób – 4,1% mniej) natomiast pracę podjęło 18 266 osób (wobec 18 236 przed rokiem, czyli o 30 osób więcej). Zatrudnienie subsydiowane stanowiło 24,9% podjęć pracy w tej grupie (przed rokiem – 15,1%). W końcu okresu w rejestrach PUP pozostawało 28 030 bezrobotnych do 30 roku życia, którzy stanowili 28,3% ogółu bezrobotnych (w końcu

I półroczu 2015 r. – 29,2%). W kategorii tej mieszczą się również bezrobotni do 25 roku życia – w I półroczu br., zarejestrowano 21 581 takich osób (w I półroczu 2015 r. – 22 215 osób), a pracę podjęło 10 527 osób (o 423 osoby więcej niż w I półroczu 2015 r.) w tym 24,4% rozpoczęło zatrudnienie subsydiowane (o 10 pkt. proc. więcej niż przed rokiem). W końcu okresu w rejestrach PUP pozostawało 14 443 bezrobotnych do 25 roku życia (o 2786 osób – 16,2% mniej niż w I półroczu 2015 r.), którzy stanowili 14,6% ogółu bezrobotnych (w końcu I półroczu 2015 r. – 15,7%).

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

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

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

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

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

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

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

W tym samym czasie dla 76 016 bezrobotnych oraz 540 poszukujących pracy przygotowano Indywidualne Plany Działania – IPD (w I półroczu 2015 r. – było to odpowiednio 72 290 bezrobotnych

i 594 osoby poszukujące pracy). W końcu okresu IPD realizowało 112 921 bezrobotnych oraz 1280 poszukujących pracy (w końcu I półrocza 2015 r. było to odpowiednio 126 981 bezrobotnych i 1195 poszukujących pracy).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Spośród zgłoszonych miejsc aktywizacji zawodowej:

- 10 236 dotyczyło odbywania stażu (w I półroczu 2015 r. było 12 425 takich miejsc),

– 2870 prac społecznie użytecznych (w I półroczu 2015 r. było 2925 takich miejsc),
– 5 propozycji przygotowania zawodowego dorosłych (w I półroczu 2015 r. było 10 takich propozycji).
Dla niepełnosprawnych zgłoszono 1826 propozycji wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, w tym 215 na formy subsydiowane (przed rokiem było to 1940 propozycji, w tym 298 na formy subsydiowane), dla osób w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki było 41 propozycji (w I półroczu 2015 r. – 47 propozycji).

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

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

1.2 CHARAKTERYSTYKA REKOMENDACJI

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

- a) Problemy komunikacyjne – brak znajomości realnej oferty IRP przez osoby młode z kategorii NEET i bazowanie na stereotypowym ich postrzeganiu;
- b) Marnowanie zasobów IRP na pomoc osobom, które tego nie potrzebują – fikcja wsparcia dla osób, które pracują nieoficjalnie („na czarno”);
- c) Powszechność nielegalnego zatrudnienia – redukcja kosztów pracy poprzez tzw. zatrudnianie młodych ludzi bez umowy, stanowiące przestrzeń do nadużyć i utraty zaufania młodych ludzi do rynku pracy w ogóle;
- d) Demotywny system pomocy społecznej w Polsce – postrzegany próg opłacalności podejmowania jakiegokolwiek zatrudnienia został zawieszony bardzo wysoko – można zaobserwować raczej rezygnację z podejmowania pracy, ze względu na wielość świadczeń socjalnych niż jej aktywne szukanie;

- e) Zasadnicza rozbieżność postrzeganych wymagań wobec kwalifikacji/kompetencji oczekiwanych przez pracodawców – pracodawcy oczekują przede wszystkim tzw. kompetencji miękkich (poza doświadczeniem zawodowym), podczas gdy osoby bezrobotne błędnie sądzą, że oczekuje się od nich zaświadczeń i konkretnych dokumentów potwierdzających wykształcenie/kwalifikacje;
- f) Potrzeba realnego doradztwa zawodowego dla osób z kategorii NEET – wdrożenie w nich myślenia o swoim życiu w dłuższej perspektywie, uwzględniającej planowanie kariery zawodowej;
- g) Potrzeba przywrócenia szkolnictwa zawodowego – osoby z kompetencjami zawodowymi są coraz bardziej pożądane na rynku pracy, przesyconego osobami o kompetencjach ogólnych
- h) Potrzeba lepszej współpracy – głównie w warstwie komunikacyjnej – między pracodawcami a IRP – wspólne planowanie działań mających skutecznie zagospodarować osoby z kategorii NEET.

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

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

Partnerstwo oraz eksperci przy opracowaniu zestawu rekomendacji wzięli pod uwagę:

- zapisy realizowanych programów (np. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce) oraz strategii (w szczególności strategii regionalnych np. regionalnych strategii inteligentnych specjalizacji, regionalnych strategii rozwoju, regionalnych strategii innowacji, a także krajowych np. Strategia Europa 2020),
- przedsięwzięcia współfinansowane z innych Działań POWER oraz innych programów operacyjnych,
- dostępne analizy i raporty dotyczące województwa kujawsko-pomorskiego w zakresie wsparcia osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy,
- opracowania zawierające ocenę trafności i skuteczności dotychczas zrealizowanej pomocy dla ww. osób,
- wnioski z działań podejmowanych przez WUP ze środków Funduszu Pracy na przygotowanie

organizacji konkursów regionalnych mających na celu pobudzenie aktywności młodzieży na rynku pracy zgodnie z Planem realizacji Gwarancji dla młodzieży.

Rekomendacje opisane w niniejszej publikacji podzielone zostały na pięć obszarów:

OBSZAR 1. Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego

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

OBSZAR 3. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I POWER

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

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

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

- trafność (adekwatność) – zgodność z potrzebami, pozwalająca ocenić, w jakim stopniu rekomendacje odpowiadają na potrzeby,
- skuteczność – ocena, w jakim stopniu cele rekomendacji zdefiniowane na etapie projektowania zostały osiągnięte,
- efektywność (wydajność) – określenie poziomu „ekonomiczności” rekomendacji, czyli stosunku poniesionych nakładów do uzyskanych wyników i rezultatów,
- użyteczność – pozwala znaleźć odpowiedź, w jakim stopniu rekomendacje mogą być

wykorzystane i czy odpowiadają na potrzeby i oczekiwania,

- oddziaływanie (wpływ) – wszystkie konsekwencje wdrożenia rekomendacji,
- trwałość – w jaki sposób zostaną wykorzystane rekomendacje i czy działania z nich wynikające będą kontynuowane.

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

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

2. PODZIAŁ REKOMENDACJI WEDŁUG OBSZARÓW

OBSZAR 1. Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego

- Rekomendacja 1.1. [Rozszerzenie form dotarcia do osób z grupy NEET 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. [Rozwijanie i wspieranie współpracy partnerskiej na rzecz wsparcia grupy NEET, w tym współpracy międzysektorowej](#)

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

- Rekomendacja 2.1. [Indywidualne i kompleksowe wsparcie uczestnika uwzględniające specyfikę otoczenia w którym żyje](#)
- Rekomendacja 2.2. [Uelastycznienie zasad wyliczania poziomu średniego wsparcia finansowego dla jednego uczestnika projektu](#)
- Rekomendacja 2.3. [Wydłużenie okresu monitorowania efektywności projektów](#)

OBSZAR 3. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I POWER

- Rekomendacja 3.1. [Diagnoza sytuacji na rynku pracy po wprowadzeniu Programu 500+](#)
- Rekomendacja 3.2. [Ujednolicenie definicji stosowanych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój](#)
- Rekomendacja 3.3. [Jasny podział kompetencji pomiędzy Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej a Ministerstwem Rozwoju w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój](#)
- Rekomendacja 3.4. [Istotna modyfikacja programu Gwarancje dla Młodzieży i I Osi POWER – przeniesienie części alokacji do innych obszarów interwencji EFSI](#)

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

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

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

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

3. OBSZAR 1: REKOMENDACJE DLA INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Obszar 1 to „*Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego*”.

Wśród łącznie pięciu rekomendacji tego obszaru znalazły się zagadnienia związane z koniecznością dostosowania form kontaktu z osobami z grupy NEET do takich, z których grupa ta korzysta, ale też uwzględnienie działań na rzecz zmiany postaw w grupie NEET, 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 w 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. [Rozwijanie i wspieranie współpracy partnerskiej na rzecz wsparcia grupy NEET, w tym 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]

1. Dotychczasowe metody dotarcia do osób z grupy NEET, stosowane zarówno przez publiczne, jak i niepubliczne instytucje rynku pracy wydają się archaiczne. Konieczne jest stosowanie tych kanałów i narzędzi komunikacji, które wykorzystywane są na co dzień przez grupę docelową, tj. serwisy społecznościowe (jak Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat i inne), media elektroniczne (telewizja lokalna, stacje radiowe). Dodatkowo konieczne jest prowadzenie działań służących dotarciu do grupy NEET w miejscach, z których osoby z grupy NEET korzystają na co dzień, jak centra handlowe, lokale, siłownie, przedszkola i żłobki. Ważne jest bieżące uwzględnianie rozwiązań stosowanych w komunikacji (formy komunikacji zmieniają się bardzo szybko, dlatego istotna jest umiejętność włączania ich w bieżącą aktywność instytucji rynku pracy).
Uzupełnieniem form upowszechniających działania instytucji rynku pracy może być zachęcanie przedstawicieli grupy NEET do promowania oferty, z której korzystają lub zamierzają korzystać wśród rówieśników (działania takie służą wywołaniu efektu „poczty pantoflowej”).
2. Język przekazu stosowany w komunikacji z grupą NEET, zwłaszcza przy wykorzystaniu mediów i mediów społecznościowych winien być dostosowany do tych kanałów komunikacji, a nie odwoływać się do specjalistycznego języka, jakim posługują się instytucje rynku pracy (tj. „języka” 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 może być weryfikowane w formie badania o charakterze regionalnym (badanie publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy) dotyczącego: rodzaju i liczby kanałów komunikacji stosowanych przez te instytucje, liczbę publikacji w mediach elektronicznych w danym roku, liczbę kontaktów nawiązanych z osobami z grupy NEET poprzez media społecznościowe, liczbę akcji informacyjnych 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. Ryzykiem dla wdrożenia rekomendacji jest nieumiejętność posługiwania się językiem typowym dla mediów i mediów społecznościowych wśród kadr publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w OsI PO WER

Nie dotyczy.

Rekomendacja nr 1.2

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

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

1. 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 tych osób i przekaz odnoszący się do postaw ich rodziców. Rekomendacja zakłada, że osoby z grupy NEET winny zmieniać swoją postawę wobec otaczającej je rzeczywistości, ale także wobec oferowanych im form wsparcia – formy te traktować jako służące kształtowaniu ich przyszłości, a nie jedynie jako „należne”, łatwe do uzyskania i bez związku z dalszą aktywnością. Dlatego ważne jest, aby w przekazaniu adresowanym do tej grupy odwoływać się do jej marzeń o przyszłości, stawiać pytania o świadomość tej przyszłości („gdzie będę za 3-4 lata?”), formułować komunikaty, które trafiają w wyobraźnię, a nawet na swój sposób „niepokoją”.
2. Podejście opisane powyżej oddziaływać będzie szerzej, tj. również na osoby, które nie należą do grupy NEET, ale zagrożone są ryzykiem dołączenia do tej grupy. Jednocześnie realizacja ww. akcji i kampanii informacyjnych oddziałujących na postawy grupy NEET mieć będzie pośredni wpływ na rodziców tych osób, stąd warto w akcjach informacyjnych stawiać pytania o przyszłość, jak i o samodzielność i kreatywność ich dzieci.
3. Działania informacyjne należy realizować lokalnie, ale warto zaplanować i zrealizować je także w wymiarze ogólnopolskim.

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Wdrożenie rekomendacji może być weryfikowane w formie badania o charakterze regionalnym (badanie publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy) dotyczącego np. form i liczby przedsięwzięć aktywizacyjnych, w których uwzględniono komunikaty i działania odnoszące się do postaw, jak i zbierającego przykłady takich działań w celu ich dalszego upowszechniania wśród publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy.

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

Rekomendacja może być wdrożona natychmiast, nie wymaga dostosowania aktów prawnych lub szerszego planowania. Ryzykiem dla wdrożenia rekomendacji jest nieumiejętność formułowania komunikatów odnoszących się do postaw w akcjach i kampaniach informacyjnych wśród kadr publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

W konkursach dofinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego rekomendacja może być wdrożona jako kryterium konkursowe którego spełnienie polegać będzie na zaplanowaniu działań informacyjnych adresowanych do lokalnej społeczności, w której funkcjonują osoby z grupy NEET i ich rodzice. Uwzględnienie rekomendacji w konkursach może powodować konieczność zmiany Szczegółowego Opisu Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w zakresie typów projektowych możliwych do realizacji w Osi I Programu.

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]

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

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]	publiczne instytucje rynku pracy ustawodawca (w zakresie ujednolicenia kształcenia/dokształcania doradców zawodowych oraz uproszczenia procedur zlecenia doradztwa zawodowego zewnętrznym wykonawcom – element opisany w uzasadnieniu rekomendacji)
Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Zwiększenie liczby doradców zawodowych w urzędach pracy 2. Zwiększenie liczby godzin doradztwa zawodowego przypadającego na jednego klienta urzędu 3. Opracowanie i standaryzacja merytoryczna świadczenia usługi (wzory formularzy IPD, procedury i schematy spotkań) 4. Liczba przeszkolonych doradców zawodowych/liczba przeprowadzonych szkoleń 	
Co trzeba zrobić, żeby wprowadzić rekomendację? [działania, harmonogram, ryzyka]	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Zwiększenie liczby doradców zawodowych w urzędach pracy, zajmujących się wyłącznie świadczeniem usługi 2. Zapewnienie odpowiednich warunków sprzyjających odpowiedniemu świadczeniu usługi: <ul style="list-style-type: none"> * wyznaczone miejsca (pokoje doradcze) zapewniające anonimowości i odpowiedni komfort spotkania * określenie standardów świadczenia usługi (ustalenie limitu minimalnego spotkań i czasu jego trwania – min. 2-3 spotkania x 1h/osobę) * opracowanie rozbudowanego, wystandaryzowanego wzoru Indywidualnego Planu Działania do stosowania przez doradców w trakcie spotkań 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 	
Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER	
Nie dotyczy	

Rekomendacja nr 1.4

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

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

1. Pracodawca jako naturalny uczestnik mechanizmów aktywizowania grupy NEET nie ma obecnie wpływu na kształt procesu kształcenia, edukowania, wyposażania w nowe kompetencje grupy młodych bezrobotnych, nie uwzględnia się również jego 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.
2. 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.
3. Jak wskazują doświadczenia powiatowych urzędów pracy oraz innych instytucji rynku pracy, tylko w nielicznych przypadkach pracodawcy są zainteresowani współpracą z publicznymi instytucjami rynku pracy, dlatego też:
 - a. w kontaktach z pracodawcami/przedsiębiorcami ważne jest stosowanie „języka korzyści”, wskazującego na realną korzyść jaką otrzymuje pracodawca dzięki włączeniu się w konkretne formy współpracy oraz dzięki skorzystaniu z konkretnych instrumentów rynku pracy;
 - b. w kontaktach z pracodawcami/przedsiębiorcami ważny jest bezpośredni kontakt (np. wizyta reprezentanta IRP w siedzibie pracodawcy/przedsiębiorcy), a nie wyłącznie kontakt korespondencyjny (niebezpośredni), jak np. oczekiwanie na zwrot ankiet internetowych w procesie weryfikowania potrzeb pracodawców/przedsiębiorców;
 - c. instytucje rynku pracy winny współpracować przede wszystkim z podmiotami zraszającymi pracodawców/przedsiębiorców (jak izby gospodarcze, związki pracodawców, instytucje otoczenia biznesu), które potrafią zbierać (agregować) potrzeby środowiska pracodawców/przedsiębiorców.

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (w odniesieniu do działań opisanych jako „rozwiązania na szczeblu ogólnopolskim”)

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Wdrożenie rekomendacji może być weryfikowane w formie badania o charakterze regionalnym (badanie publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy) dotyczącego sposobów komunikacji IRP z pracodawcami/przedsiębiorcami (w tym stosowanego języka kontaktu oraz liczby kontaktów bezpośrednich), liczby IRP współpracujących z podmiotami zraszającymi pracodawców/przedsiębiorców.

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

Rekomendacja może być wdrożona natychmiast, nie wymaga dostosowania aktów prawnych lub szerszego planowania. Działania realizowane przez poszczególne publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy:

- Weryfikacja narzędzi jakimi obecnie dysponują instytucje rynku pracy w zakresie współpracy z pracodawcami/przedsiębiorcami (indywidualnie w poszczególnych publicznych i niepublicznych IRP);
- Włączenie w planowanie i realizację działań podmiotów zrzeszających pracodawców/przedsiębiorców, stosowanie „języka korzyści” w komunikacji z pracodawcami/przedsiębiorcami, stosowanie metod kontaktu bezpośredniego.

Możliwe jest również wypracowanie rozwiązań na szczeblu ogólnopolskim, które wymaga dłuższego czasu i większych nakładów (proces ok. 12 miesięcy):

- Zaprojektowanie oraz zaimplementowanie mechanizmów systemowo włączających pracodawców w dialog i proces tworzenia rozwiązań dot. aktywizacji zawodowej grupy NEET,
- Zaopatrzenie instytucji publicznych, ale również niepublicznych IRP, w narzędzia skutecznej, nowoczesnej komunikacji z przedsiębiorcami.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

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

Rekomendacja nr 1.5

ROZWIJANIE I WSPIERANIE WSPÓŁPRACY PARTNERSKIEJ NA RZECZ WSPARCIA GRUPY NEET, W TYM 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. Promowane w konkursach powinny być zarówno partnerstwa sektorowe, jak i międzysektorowe – realizacja przedsięwzięć partnerskich powinna dotyczyć wszystkich etapów planowanych działań i polegać na faktycznej i efektywnej współpracy, w tym o charakterze finansowym (przepływy finansowe między partnerami).

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy
potencjalni partnerzy inni niż IRP, jak samorząd województwa, samorzady lokalne, uczelnie, pracodawcy/przedsiębiorcy i organizacje pracodawców/przedsiębiorców
Instytucja Zarządzająca PO WER, Komitet Monitorujący PO WER

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Wdrożenie rekomendacji może być weryfikowane w formie badania o charakterze regionalnym (badanie publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy) dotyczącego liczby zawiązanych umów współpracy na rzecz grupy NEET między lokalnymi partnerami oraz zakresu tej współpracy. Natomiast w odniesieniu do wdrożenia kryteriów konkursowych dot. partnerstwa, wskaźnikiem jego wdrożenia będzie liczba konkursów na rzecz grupy NEET promujących partnerstwa, w tym partnerstwa międzysektorowe.

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

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

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

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

4. OBSZAR 2: REKOMENDACJE DLA WOJEWÓDZKICH URZĘDÓW PRACY

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

- Rekomendacja 2.1. [Indywidualne i kompleksowe wsparcie uczestnika uwzględniające specyfikę otoczenia w którym żyje](#)
- Rekomendacja 2.2. [Uelastycznienie zasad wyliczania poziomu średniego wsparcia finansowego dla jednego uczestnika projektu](#)
- Rekomendacja 2.3. [Wydłużenie okresu monitorowania efektywności projektów](#)

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 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]

Instytucja Zarządzająca PO WER (w zakresie wdrożenia zmiany SZOOP PO WER)
Instytucje Pośredniczące Osi I PO WER
beneficjenci PO WER

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Wskaźniki:

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

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

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

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

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

Rekomendacja nr 2.2

UELASTYCZNIE NIE ZASAD WYLICZANIA ŚREDNIEGO POZIOMU WSPARCIA FINANSOWEGO DLA JEDNEGO UCZESTNIKA PROJEKTU

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

Konkursy dotyczące grupy NEET uwzględniają limity kosztów w przeliczeniu na jednego uczestnika, których wysokość jest różna w poszczególnych województwa. Taka sytuacja prowadzi do (1) nierównego traktowania podmiotów – projektodawca planujący projekt w danym województwie ma inne warunki w porównaniu z projektodawcą z innego województwa realizującym to samo działanie; (2) dyskryminacji projektów zakładających dłuższe, bardziej kompleksowe wsparcie – limity kosztów utrudniają lub wręcz uniemożliwiają realizację bardziej złożonego i rozciągniętego w czasie wsparcia, które siłą rzeczy generuje wyższe koszty.

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Instytucja Zarządzająca PO WER
Instytucje Wdrażające PO WER

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Efekty 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 wsparcia).

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

1. Uelastycznienie zapisów dokumentacji konkursowych w poszczególnych województwach w zakresie stawek jednostkowych dot. działań aktywizacyjnych (wprowadzenie zmiany od I kwartału 2017 roku),
2. Modyfikacja zapisów dokumentacji konkursowych w poszczególnych województwach w zakresie stawek jednostkowych działań aktywizacyjnych (wprowadzenie zmiany od I kwartału 2017 roku).

Uzasadnione wydaje się zupełne odejście od określania limitów kosztów działań aktywizacyjnych na jednego uczestnika. W procesie oceny projektu brana jest pod uwagę zasadność i racjonalność kosztów, zatem projekt zbyt kosztowny, przeszacowany, zostanie oceniony negatywnie. Brak limitu wyrówna natomiast szanse projektów bardziej kompleksowych, składających się z wielu komponentów i tym samym skuteczniejszych.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Usunięcie z kryteriów konkursowych kryterium odnoszącego się do maksymalnej kwoty wsparcia na jednego uczestnika.

Rekomendacja nr 2.3

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. Konieczne jest stworzenie mechanizmu weryfikującego losy uczestników projektów w dłuższej perspektywie czasowej niż stosowana obecnie – do 12 miesięcy. Rozwiązanie to winno być realizowane z poziomu Instytucji Zarządzającej, bowiem dla beneficjentów projektów badanie losów uczestników projektów do 12 miesięcy po zakończeniu udziału w formie wsparcia jest niewykonalne, a ewentualne przesunięcie obowiązku monitorowania efektywności projektów na beneficjenta stanowić będzie poważną barierę dla opracowania i składania wniosków przez beneficjentów.

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Instytucja Zarządzająca PO WER
ustawodawca (w zakresie ewentualnej zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Wdrożenie przez Komitet Monitorujący PO WER kryterium dotyczącego konieczności monitorowania sytuacji osób opuszczających projektu w 6 miesięcy (monitoring realizowany przez beneficjentów) oraz ponownie w rok po zakończeniu udziału w projekcie (monitoring realizowany przez Instytucję Zarządzającą).

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

Propozycja działań:

1. Aby Instytucja Zarządzająca mogła dokonywać ww. weryfikacji efektywności konieczne jest 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. Proces pozyskiwania ww. 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 ww. 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 uczestnika projektu na gromadzenie i przetwarzanie ww. informacji przez IZ. Ww. zgoda powinna być pozyskiwana w formie pisemnej poprzez złożenie stosownego oświadczenia w momencie przystąpienia uczestnika do danego projektu.
2. Stworzenie komórki w IZ PO WER zajmującej się monitoringiem losów.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Wdrożenie przez Komitet Monitorujący PO WER kryterium dotyczącego konieczności monitorowania sytuacji osób opuszczających projektu w 6 miesięcy (monitoring realizowany przez beneficjentów) oraz ponownie w rok po zakończeniu udziału w projekcie (monitoring realizowany przez Instytucję Zarządzającą).

5. OBSZAR 3: REKOMENDACJE DLA MRPIPS ORAZ KG OHP

Obszar 3 to „*Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I POWER*”. W obszarze tym opracowane zostały cztery rekomendacje, które dotyczą przede wszystkim Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, zwłaszcza problemów z rozdzieleniem kompetencji między instytucjami odpowiedzialnymi za Program, konieczność przeprowadzenia ponownych diagnoz uzasadniających wdrażanie Programu w Osi I oraz weryfikację zasadności kontynuacji wsparcia z Osi I.

- Rekomendacja 3.1. [Diagnoza sytuacji na rynku pracy po wprowadzeniu Programu 500+](#)
- Rekomendacja 3.2. [Ujednolicenie definicji stosowanych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój](#)
- Rekomendacja 3.3. [Jasny podział kompetencji pomiędzy Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej a Ministerstwem Rozwoju w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój](#)
- Rekomendacja 3.4. [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) doprowadziło do spadku popytu na oferty pracy i spadku aktywności w podejmowaniu zatrudnienia w grupach wspieranych przez te instytucje, w tym w grupie NEET. Prowadzenie systematycznej diagnozy przyczyni się do:

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]

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

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]

1. Opracowanie szczegółowej metodologii prowadzenia diagnozy (realizowanej co rok) sytuacji na rynku pracy, która zapewni porównywalność wyników diagnozy w długiej perspektywie czasowej, niezbędnej do rzetelnej oceny dynamiki zmian zachodzących na rynku pracy;
 2. Wprowadzenie do dokumentacji programowej PO WER typu operacji „systematyczne badania w zakresie diagnozy sytuacji na rynku pracy”
 3. Ogłaszanie i wybór projektów w zakresie realizacji diagnoz (co rok)
 4. Analiza wyników diagnozy wpływu programu 500+ na rynek pracy, m.in. pod kątem poziomu aktywności zawodowej, poziomu bezrobocia, zwiększenia szarej strefy itd.
 5. Przygotowanie rekomendacji dla dalszej realizacji Programu 500+ w oparciu o wyniki wpływu działania Programu na sytuację osób młodych na rynku pracy. Określenie harmonogramu zależności będzie w dużym stopniu od charakteru rekomendacji i przypisanych do niej działań.
- 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.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 3.2

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).

Ujednoczenie 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 ujednoczonych wskaźników w Osi I 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 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 Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 3.3

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 pytanie. Wprowadzenie jasnego podziału kompetencji zmniejszy chaos kompetencyjny oraz wpłynie korzystnie na sprawniejszą realizację projektów.

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 Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 3.4

ISTOTNA MODYFIKACJA PROGRAMU GWARANCJE DLA MŁODZIEŻY I I OSI POWER

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 wewnątrznie grupy NEET. Jest to bariera, co do której zaplanowane w programie Gwarancje dla Młodzieży interwencje wydają się nieadekwatne.
4. Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. I Raport Wskaźnikowy ([Wersja z dnia 06.04.2016](#)) zawiera informacje jedynie z realizacji projektów PUP i OHP, stąd brak w nim dostrzeżonego „problemu rekrutacyjnego” (charakteryzuje on głównie projekty konkursowe, gdzie uczestnicy nie są w naturalnym zasięgu oddziaływania beneficjentów, jak np. w projektach PUP). Jednak już tam zauważono problem w rekrutacji niektórych grup, jak np. osoby z niepełnosprawnościami (Streszczenie, s. 4).
5. Powyższe problemy będą miały negatywny skutek na wydatkowanie środków alokowanych na program Gwarancje dla Młodzieży oraz na I oś POWER. Dobrym narzędziem do zarządzania tym ryzykiem są uruchomione właśnie w tym czasie prace Podkomitetu ds. efektywności funduszy unijnych powstały przy Komitecie ds. Umowy Partnerstwa i podobne ciało powołane w ramach KM POWER.

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

Wprowadzenie modyfikacji Programu, o których mowa powyżej doprowadzi do:

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

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Ministerstwo Rozwoju (Instytucja Zarządzająca PO WER) – wdrożenie rekomendacji
 Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej – instytucja odpowiedzialna za kształtowanie polityk publicznych związanych z rynkiem pracy w Polsce

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Zmiany w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój, w tym przesunięcie części alokacji z osi priorytetowej I na inne działania, głównie z 8 PI;
 Zmiany w programie Gwarancje dla Młodzieży;
 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
 Czynniki determinujące wdrożenie:

1. Zgoda krajowych instytucji odpowiadających za polityki publiczne związane z rynkiem pracy (MRPiPS) oraz PO WER (MR)
2. Zgoda Komisji Europejskiej na zmiany w POWER oraz w programie Gwarancje dla Młodzieży

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

1. Systemowy przegląd programu Gwarancje dla Młodzieży zorientowany przede wszystkim na:

- a. analizie stopnia wydatkowania alokowanych środków, zwłaszcza w komponentach konkursowych (PO WER działania 1.2.1, 1.2.2, 1.3.1) – zbadanie i porównanie z planem realizacji programu stopnia wydatkowania, także w trwających konkursach (konieczność ujęcia różnych etapów realizacji programu: kwoty w projektach zgłoszonych na poszczególne konkursy; kwoty projektów przyjętych do realizacji; kwoty w projektach z podpisanymi umowami o dofinansowanie; wydatki zgłoszone do rozliczenia w realizowanych/zrealizowanych projektach; wydatki rozliczone jako kwalifikowalne w realizowanych/zrealizowanych projektach; wydatki desygnowane na poszczególnych szczeblach realizacji programu);
- b. analizie jakościowej ryzyk związanych z brakiem beneficjentów programu (niezrealizowaniem założonych rezultatów)

2. W wyniku przeprowadzonej analizy – wprowadzenie zmian w dokumencie Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, w tym np. zmniejszenie wskaźnika rezultatu i alokacji środków, zwłaszcza w odniesieniu do projektów konkursowych zaplanowanych do realizacji w latach 2017-2020 (oszczędność rzędu 771 730 967 PLN zgodnie z Planem realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, Tab. 4: Szacunkowy plan finansowania realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, s. 77-79). W skrajnym przypadku (w zależności od efektów diagnozy) całkowita realokacja środków z tego strumienia GdM, lub nawet zamknięcie całego programu.

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

Zmiany w PO WER – I/II kwartał 2017

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

6. OBSZAR 4: REKOMENDACJE ZAWIERAJĄCE SPOSÓB FUNKCJONOWANIA PARTNERSTWA

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

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

Rekomendacja nr 4.1

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

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

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

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Uczestnicy partnerstwa projektowego

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

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

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

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

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 4.2

UTWORZENIE PLATFORMY DO KOMUNIKACJI WEWNĄTRZ PARTNERSTWA

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

Aby utrzymać trwałość partnerstwa po zakończeniu projektu niezbędne jest stworzenie platformy komunikacyjnej, gdzie odbywać się będzie praca zdalna związana z monitorowaniem wdrażania rekomendacji. Służyć ona będzie głównie do zamieszczania na niej różnego rodzaju plików, wspólnego ich edytowania, stwarzania harmonogramów i podziału prac monitorujących wdrażanie rekomendacji. Najodpowiedniejszym narzędziem wydaje się być dysk Google.

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Uczestnicy partnerstwa projektowego

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

W momencie gdy powstanie na dysku Google platforma dostępna dla wszystkich adresatów niniejszej rekomendacji oraz gdy każdy z partnerów zaznaczy swoją obecność na niej poprzez: zamieszczenie pliku lub odniesienie się do komentarzy innych partnerów lub zamieści/edytuje harmonogram działań.

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

Należy utworzyć folder na dysku Google z dostępem dla wszystkich partnerów, a następnie zachęcić wszystkich partnerów do zamieszczania tam plików związanych z monitorowaniem procesu wdrażania rekomendacji.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

7. OBSZAR 5: REKOMENDACJE „SYSTEMOWE”

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

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

Rekomendacja 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 sprzyałoby eliminowaniu z rynku podmiotów, które rejestrują się, choć nie zamierzają w rzeczywistości świadczyć usług bądź czynią to z naruszeniem prawa.

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

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

Do pozytywnych rezultatów ujednoczenia przepisów należą przede wszystkim: rozwój partnerstwa, otwartość i zwalczanie stereotypów we wzajemnych kontaktach, wymiana doświadczeń i wiedzy, stosowanie jednolitej terminologii, podejmowanie wspólnych projektów; odbiurokratyzowanie procedur; większa dostępność do ofert pracy i baz danych.

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

ustawodawca
publiczne i niepubliczne służby zatrudnienia

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

1. Powołanie komisji eksperckiej – dla podniesienia rangi – przy Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – złożonej także z przedstawicieli organizacji pozarządowych, której celem będzie analiza obowiązujących przepisów prawnych w obszarze objętym niniejszą rekomendacją oraz przygotowanie dokumentu końcowego stanowiącego projekt wyjściowy;
2. Monitoring prac legislacyjnych – obejmujący także etap wstępny w postaci obowiązkowych konsultacji społecznych;
3. Wejście w życie stosownych zmian legislacyjnych;
4. Wskaźnik poziomu bezrobocia (mierzony w horyzoncie czasowym min. 12 miesięcy od dnia wejścia w życie zmian legislacyjnych);
5. Analizy wewnętrzne dotyczące przebiegu współdziałania publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia.

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

Stosowne zmiany legislacyjne obejmujące:

1. Ustawę z 20.04. 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
 2. Akty wykonawcze wydane na podstawie ww. ustawy
-
1. Opracowanie projektu zmian legislacyjnych w I poł. 2017 r.
 2. Konsultacje społeczne projektu do końca 2017 r.
 3. Zamknięcie ścieżki ustawodawczej w I poł 2018 r.
 4. Konieczne min. 6 miesięczne *vacatio legis* w celu przygotowania się adresatów zmian legislacyjnych do pracy w nowych warunkach prawnych
 5. Przewidywany termin wejścia w życie rekomendowanych zmian – 1 stycznia 2019 r.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.2

WYŁĄCZENIE UBEZPIECZENIA ZDROWOTNEGO Z POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

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

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

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

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

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

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

Wyższy wskaźnik uczestnictwa osób zarejestrowanych w PUP w formach wsparcia (dziś około 50-60%), docelowo: 90%;

Wzrost skuteczności polityk rynku pracy

Źródło danych: statystyki powiatowych urzędów pracy

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

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

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

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

Ryzyko: sprzeciw społeczny

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.3

WPROWADZENIE ZMIAN W PRZEPISACH DOT. PROFILOWANIA POMOCY DLA BEZROBOTNYCH

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

Zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i przepisów wykonawczych do ustawy wprowadzono nowy sposób postępowania przez urzędy pracy przy obsłudze bezrobotnych. Opiera się on na koncepcji profilowania pomocy. Ustawa wprowadza trzy profile: profil pomocy I przewidziany dla osób aktywnych, profil pomocy II przewidziany dla osób wymagających wsparcia i profil pomocy III dla osób oddalonych od rynku pracy.

Rozwiązanie to zawęża katalog pomocy, który może być stosowany wobec osób, dla których ustalono trzeci profil pomocy (Program Aktywizacja i Integracja, działania aktywizacyjne zlecone przez urząd pracy, programy specjalne, skierowanie do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne, w uzasadnionych przypadkach poradnictwo zawodowe). Dla osób z trzecim profilem nie można stosować chociażby usługi pośrednictwa pracy. Ponadto osoby bezrobotne „instruują się” jak odpowiadać na pytania kwestionariusza. Dochodzi zatem do udzielania odpowiedzi w taki sposób, aby otrzymać konkretną formę wsparcia z PUP, np. w postaci środków na podjęcie działalności gospodarczej lub nie otrzymywać żadnego wsparcia i korzystać jedynie z ubezpieczenia zdrowotnego.

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

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej
Powiatowe urzędy pracy

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

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

Wskaźnik docelowy: Skrócenie czasu pozostawania osoby bezrobotnej w rejestrze PUP.

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

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

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

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.4

SPÓJNY SYSTEM POŚWIADCZANIA ZDOBYCIA KWALIFIKACJI I KOMPETENCJI PRZEZ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW

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. przedstawiciele branż, czy instytucje szkoleniowe. Aby kwalifikacja rynkowa mogła pojawić się w ZRK, musi przejść proces weryfikacji określony w ustawie o ZSK i otrzymać poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK). Mając na uwadze specyfikę, a także średni okres realizacji projektów znacznie krótszy od średniego cyklu kształcenia formalnego, ujęcie w ZRK oraz w interpretacjach Instytucji Zarządzającej w ramach wskazywanych przykładów kwalifikacji zawodowych, kwalifikacji odnoszących się do systemu oświaty i szkolnictwa wyższego nie odpowiada potrzebom i możliwościom realizacji form wsparcia (najczęściej w postaci szkoleń) ukierunkowanych na zdobycie kwalifikacji w projektach. Projekty z uwagi na swoją ograniczoną perspektywę czasową, nie oferują działań wymagających czasem kilkuletniej edukacji. Wprowadzenie zmian, tj. przyspieszenie prac nad zintegrowanym systemem kwalifikacji wpłynie korzystnie na:

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

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Instytucja Koordynująca Umowę Partnerstwa

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Wskaźnik: Pełne uruchomienie Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji z szerokim katalogiem kwalifikacji oraz instytucji je certyfikujących (lub wyłącznie katalogu kwalifikacji oraz instytucji je certyfikujących przez uruchomieniem Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji).

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.

Czynniki determinujące wdrożenie:

1. Uwzględnienie specyfiki realizacji projektów w programowaniu projektów pod kątem typów operacji i definicji i rozumienia kwalifikacji
2. Konsultacje społeczne przygotowanego katalogu kwalifikacji
3. Poprzedzenie przygotowania katalogu kwalifikacji rzetelną analizą rynku pracy i aktualnych wymogów w zakresie kwalifikacji stawianych przez pracodawców

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

1. Przygotowanie szerokiego katalogu kwalifikacji ze szczególnym uwzględnieniem typów i rodzajów szkoleń zawodowych oraz kwalifikacji niewymagających długiego okresu kształcenia.
2. Położenie większego nacisku w dokumentacji programowej na działania podnoszące kompetencje niezbędne do aktualnych potrzeb rynku pracy.
3. Przygotowanie pełnego katalogu kwalifikacji (I kwartał 2017) oraz systematyczne aktualizowanie ww. dokumentu w zależności od zmian na rynku pracy.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.5

WPROWADZENIE STANDARDU OKREŚLAJĄCEGO LICZBĘ BEZROBOTNYCH PRZYPADAJĄCYCH NA JEDNEGO DORADCĘ KLIENTA

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 doradca klienta opiekował się średnio 234 bezrobotnymi. W 2015 r. było to średnio 186 bezrobotnych (spadek o 48 bezrobotnych).

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

ustawodawca (wdrożenie rekomendacji wymaga zmiany prawa)

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. Uniezależnienie wyliczenia 2% kwoty środków (limitu) Funduszu Pracy, przeznaczonych na finansowanie kosztów nagród, od wskaźnika procentowego udziału pracowników powiatowego urzędu pracy pełniących funkcję doradcy klienta w całkowitym zatrudnieniu.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.6

USUNIĘCIE 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. W sytuacji gdy na stanowisko doradcy 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 praktyce możliwe jest zrekrutowanie pracownika z innego PUP lub związanego stosunkiem pracy z PUP).

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

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
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 doradcy 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 zupełności dobrze przygotowana do wykonywania obowiązków doradcy klienta. Przyuczenie w nowym miejscu pracy może trwać do 1 miesiąca.

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

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.7

MOŻLIWOŚĆ DOPŁACANIA DO WYNAGRODZENIA STAŻOWEGO PRZEZ PRACODAWCĘ (PREMIOWANIE STAŻYSTÓW)

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

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

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

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

ustawodawca

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

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

Liczba pracodawców dofinansowujących staże z własnego budżetu;

Wzrost poziomu efektywności zatrudnienia bezpośrednio po stażu

Monitoring: Instytucje wdrażające na poziomie konkursów, WUP, MRPIPS

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

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

Harmonogram działań na rzecz wprowadzenia rekomendacji:

* Konsultacje społeczne proponowanego rozwiązania,

* Zmiana prawa zgodnie z wynikiem konsultacji,

* Wdrożenie na poziomie konkursów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego,

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

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.8

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

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

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

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

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

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

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Stan docelowy:

1. Uregulowanie rozwiązania w dokumentach wdrożeniowych PO WER
2. Liczba osób korzystających z „elastycznej formy wsparcia mobilności”

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

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

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

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy.

Rekomendacja nr 5.9

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

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

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

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

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

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

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Stan docelowy:

1. Uregulowanie rozwiązania w dokumentach wdrożeniowych PO WER
2. Liczba osób korzystających z „elastycznej formy wsparcia w zakresie opieki nad osobami zależnymi”

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

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

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

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy.

Rekomendacja nr 5.10

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

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

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

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

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Instytucja Zarządzająca PO WER (w zakresie rozszerzenia typów projektowych w PO WER)

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (w zakresie ewentualnych zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

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

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 konkursowej), które dopuszczają realizację kolejnych, również ściśle niedoprecyzowanych typów projektowych/działania. Działanie winno być przeprowadzone do końca II kwartału 2017 roku.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.11

REALIZACJA KAMPANII SPOŁECZNEJ „ODCZAROWUJĄCEJ POŚREDNIAKI”

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

Brakuje kampanii społecznej, której zadaniem byłaby zmiana postrzegania instytucji rynku pracy, zwłaszcza powiatowych urzędów pracy. Celem kampanii, adresowanej do ogółu społeczeństwa i realizowanej na poziomie centralnym, winno być promowanie PUP jako instytucji profesjonalnych i przyjaznych, które mogą pomóc ludziom w konkretnej sytuacji życiowej (prowadzenie takiej kampanii powinno służyć konsekwentnemu odchodzeniu w dyskursie publicznym i w świadomości społecznej od wizerunku PUP jako „pośredniaków”).

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

Instytucja Zarządzająca PO WER (w zakresie przeprowadzenia ewentualnych zmian w Programie, które pozwolą na realizację kampanii ze środków EFS)
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (w zakresie realizacji kampanii)

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Przeprowadzenie jednej ogólnopolskiej kampanii społecznej promującej powiatowe urzędy pracy jako miejsca profesjonalnego wsparcia, przyjazne osobom w konkretnej sytuacji życiowej.

Kampania może zostać sfinansowana ze środków PO WER (po zmianie zapisów Programu i dopuszczeniu kampanii społecznej jako typu projektowego).

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

1. Przygotowanie zmian w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój (dopuszczeniu kampanii społecznej jako typu projektowego)
2. Realizacja kampanii na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.12

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

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

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

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

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

Kiedy uznamy, Źe rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

WdroŹenie przez poszczególne publiczne instytucje rynku pracy strategii promocyjnych.

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

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

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

Rekomendacja nr 5.13

PROWADZENIE REALNEGO DORADZTWA ZAWODOWEGO JUŻ NA POZIOMIE SZKOLNYM

Dlaczego to jest ważne? [uzasadnienie]

Wiele z problemów wskazanych w niniejszym zbiorze rekomendacji udałoby się uniknąć, gdyby doradztwo zawodowe było realizowane już na poziomie szkolnym. Rolą doradztwa zawodowego w szkołach, oprócz wsparcia w planowaniu dalszego etapu kształcenia i podejmowania pracy, byłoby także podkreślenie ważkości podejmowanych decyzji przez młodego człowieka dla jego późniejszych losów, roli w społeczeństwie i budowania relacji. Realizacja ww. działań mieć będzie również ważną rolę profilaktyczną – pozwoli na poważne ograniczenie liczbowe zjawiska NEET.

Do kogo adresowana jest rekomendacja? [adresat]

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (w zakresie wypracowania propozycji regulacyjnych wspólnie z Ministerstwem Edukacji Narodowej i przeprowadzenie procesu konsultacyjnego wypracowanego rozwiązania)
- Ministerstwo Edukacji Narodowej (w zakresie wypracowania propozycji regulacyjnych wspólnie z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i przeprowadzenie procesu konsultacyjnego wypracowanego rozwiązania)

Kiedy uznamy, że rekomendacja została wprowadzona? [wskaźniki]

Wdrożenie programu doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych oraz w szkołach ponadpodstawowych.

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

Wprowadzenie rekomendacji wymaga przeprowadzenia procesu legislacyjnego, w tym przeprowadzenia konsultacji społecznych proponowanego rozwiązania oraz (na późniejszym etapie) także konsultacji społecznych aktu prawnego planowanego do przyjęcia.

Rekomendacja a kryteria konkursowe w Osi I PO WER

Nie dotyczy

8. PROPOZYCJE DO KRYTERIÓW KONKURSOWYCH OSI I PO WER

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

Opis Osi I PO WER

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

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

1. Instrumenty i usługi rynku pracy służące indywidualizacji wsparcia oraz pomocy w zakresie określenia ścieżki zawodowej (obligatoryjne):
 - identyfikacja potrzeb osób młodych pozostających bez zatrudnienia oraz diagnozowanie możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego, w tym identyfikacja stopnia oddalenia od rynku pracy osób młodych,
 - kompleksowe i indywidualne pośrednictwo pracy w zakresie wyboru zawodu zgodnego z kwalifikacjami i kompetencjami wspieranej osoby lub poradnictwo zawodowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej, w tym podnoszenia lub uzupełniania kompetencji i kwalifikacji zawodowych,
2. Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, które przedwcześnie opuszczają system edukacji lub osób, u których zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji:
 - kontynuacja nauki dla osób młodych, u których zdiagnozowano potrzebę uzupełnienia edukacji formalnej lub potrzebę potwierdzenia kwalifikacji m.in. poprzez odpowiednie egzaminy,
 - nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji, niezbędnych na rynku pracy w kontekście zidentyfikowanych potrzeb osoby, której udzielane jest wsparcie,

m.in. poprzez wysokiej jakości szkolenia,

3. Instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców:
 - nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania danego zawodu, m.in. poprzez staże i praktyki, spełniające standardy wskazane w Europejskich Ramach Jakości Praktyk i Staży,
 - wsparcie zatrudnienia osoby młodej u przedsiębiorcy lub innego pracodawcy, stanowiące zachętę do zatrudnienia, m.in. poprzez pokrycie kosztów subsydiowania zatrudnienia dla osób, u których zidentyfikowano adekwatność tej formy wsparcia, refundację wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy (wyłącznie w połączeniu z subsydiowanym zatrudnieniem),
4. Instrumenty i usługi rynku pracy służące wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej (uwzględniając mobilność zawodową na europejskim rynku pracy za pośrednictwem sieci EURES):
 - wsparcie mobilności międzysektorowej dla osób, które mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia w sektorze lub branży, m.in. poprzez zmianę lub uzupełnienie kompetencji lub kwalifikacji pozwalających na podjęcie zatrudnienia w innym sektorze, min. poprzez praktyki, staże i szkolenia, spełniające standardy wyznaczone dla tych usług (np. Europejskie i Polskie Ramy Jakości Praktyk i Staży),
 - wsparcie mobilności geograficznej dla osób młodych, u których zidentyfikowano problem z zatrudnieniem w miejscu zamieszkania, m.in. poprzez pokrycie kosztów dojazdu do pracy lub wstępnego zagospodarowania w nowym miejscu zamieszkania, m.in. poprzez finansowanie kosztów dojazdu, zapewnienie środków na zasiedlenie,
5. Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób niepełnosprawnych:
 - niwelowanie barier jakie napotykają osoby młode niepełnosprawne w zakresie zdobycia i utrzymania zatrudnienia, m.in. poprzez finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej, którego praca spełnia standardy wyznaczone dla takiej usługi i doposażenie stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.
6. Instrumenty i usługi rynku pracy służące rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia:
 - wsparcie osób młodych w zakładaniu i prowadzeniu własnej działalności gospodarczej poprzez udzielenie pomocy bezzwrotnej (dotacji) na utworzenie przedsiębiorstwa oraz doradztwo i szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej, a także wsparcie pomostowe.

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

- młodzież z pieczy zastępczej opuszczająca pieczę (do roku po opuszczeniu instytucji pieczy) ze szczególnym uwzględnieniem wychowanków pieczy zastępczej powyżej 15 roku życia, którzy po zakończeniu pobytu w instytucjach pieczy zastępczej powrócili do rodzin naturalnych; wychowanków pieczy zastępczej powyżej 18 roku życia, którzy założyli własne

gospodarstwo domowe; wychowanków pieczy zastępczej powyżej 18 roku życia, którzy usamodzielniają się i mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia po zakończeniu pobytu w instytucjach pieczy zastępczej,

- matki opuszczające pieczę (do roku po opuszczeniu instytucji pieczy),
- absolwenci młodzieżowych ośrodków wychowawczych i młodzieżowych ośrodków socjoterapii (do roku po opuszczeniu),
- absolwenci specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych i specjalnych ośrodków wychowawczych (do roku po opuszczeniu),
- matki przebywające w domach samotnej matki,
- osoby młode opuszczające zakłady karne lub areszty śledcze (do roku po opuszczeniu).”

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

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

Oś I PO WER a rekomendacje

Rekomendacje opisane w obszarach 1 i 2 w większości mogą być wdrożone dzięki ich ujęciu w kryteriach konkursowych poszczególnych działań Osi I PO WER. Dotyczy to zwłaszcza:

(a) rekomendacji odnoszących się do bezpośredniej pracy z uczestnikami projektów:

- Rekomendacja 1.1. Rozszerzenie form dotarcia do osób z grupy NEET i stosowanie kanałów komunikacji zbieżnych z wykorzystywanymi przez tę grupę
- Rekomendacja 2.1. Indywidualne i kompleksowe wsparcie uczestnika uwzględniające specyfikę otoczenia w którym żyje
- Rekomendacja 2.3. Wydłużenie okresu monitorowania efektywności projektów

(b) rekomendacji odnoszących się pośrednio do wsparcia beneficjenta:

- Rekomendacja 1.4. Włączenie pracodawców w proces planowania wsparcia – uwzględnienie interesu/korzyści pracodawców oraz lepsza komunikacja z nimi
- Rekomendacja 2.2. Uelastycznienie zasad wyliczania poziomu średniego wsparcia finansowego dla jednego uczestnika projektu

(c) rekomendacji odnoszących się do zawiązywania współpracy międzysektorowej i budowania

partnerstw:

- Rekomendacja 1.5. Rozwijanie i wspieranie współpracy partnerskiej na rzecz wsparcia grupy NEET, w tym współpracy międzysektorowej

9. ZAŁĄCZNIKI

1. Badanie desk research dotyczące osób młodych na rynku pracy w świetle europejskiej literatury naukowej.
2. Badanie desk research dotyczące osób młodych na rynku pracy w świetle dokumentów formalno-prawnych.
3. Raport z badań jakościowych i ilościowych prowadzonych w ramach projektu Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim.
4. Raport z konsultacji społecznych.

Dokumenty w postaci plików są dostępne na stronie www.stabilo.org.pl oraz www.postawnamlodych.org.pl

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

Publikacja bezpłatna

Toruń 2016

