

**REKOMENDACJE W ZAKRESIE  
WSPIERANIA OSÓB MŁODYCH  
ZNAJDUJĄCYCH SIĘ  
W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI NA RYNKU  
PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM**

SYLWIA SACZYŃSKA-SOKÓŁ



Białystok 2016



# REKOMENDACJE W ZAKRESIE WSPIERANIA OSÓB MŁODYCH ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

SYLWIA SACZYŃSKA-SOKÓŁ



**Recenzenci:**

prof. dr hab. inż. Joanicjusz Nazarko

dr Majka Łojko

Rekomendacje wypracowane zostały w ramach projektu realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w partnerstwie z Politechniką Białostocką pt.: „Podlaskie otwarte na młodych” dofinansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

**Publikacja bezpłatna.**

Nakład: 200 egzemplarzy.

**ISBN 978-83-63503-85-7**

© Copyright by Politechnika Białostocka

Białystok 2016



**Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**



# SPIS TREŚCI

<b>WPROWADZENIE</b> .....	7
<b>1. METODYKA OPRACOWANIA REKOMENDACJI</b> .....	11
<b>2. KONTEKST WYPRACOWANEGO ZESTAWU REKOMENDACJI</b> .....	15
<b>3. IDENTYFIKACJA PROBLEMÓW OSÓB MŁODYCH ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM</b> .....	35
<b>4. REKOMENDACJE W ZAKRESIE ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW OSÓB MŁODYCH ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM – UJĘCIE OGÓLNE</b> .....	57
<b>5. REKOMENDACJE W ZAKRESIE ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW OSÓB MŁODYCH ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM – UJĘCIE SZCZEGÓŁOWE</b> ...	81
5.1. 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 .....	83
5.2. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, w tym postulaty w zakresie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach osi I PO WER. . .	94
5.3. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym rekomendacje dodatkowe oraz postulaty w zakresie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach osi I PO WER .....	103

---

5.4. Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania Partnerstwa po zakończeniu realizacji Projektu, celem zapewnienia trwałości .....	114
<b>PODSUMOWANIE</b> .....	116
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	119

## WPROWADZENIE

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie rekomendacji w zakresie wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim. Rekomendacje wypracowane zostały przez uczestników Partnerstwa, zawiązanego w ramach projektu Podlaskie otwarte na młodych, finansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (II oś priorytetowa Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4. Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy), w celu zwiększenia zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej skierowanej do osób młodych, ze szczególnym uwzględnieniem osób z kategorii NEET.

Rekomendacje przyczynić się mają do określenia sposobów właściwego docierania do osób młodych oraz wdrożenia działań aktywizacyjnych do nich kierowanych. Obejmować mają identyfikację sposobów wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, a w szczególności osób z kategorii NEET, pozostających poza rejestrami publicznych służb zatrudnienia, poprzez ich angażowanie w działania przewidziane w ramach konkursów Osi I PO WER. Wskazać mają także kryteria konkursowe, odzwierciedlające potrzeby pracodawców, jak również możliwości i potencjał osób aktywizowanych w ramach ogłaszanych konkursów PO WER. Rekomendacje służą też określeniu działań, które zapewnią kontynuację funkcjonowania Partnerstwa po zakończeniu realizacji niniejszego Projektu.

Niniejsze opracowanie składa się z pięciu rozdziałów. W rozdziale pierwszym zaprezentowano metodykę opracowania rekomendacji, będących efektem kilkumiesięcznej pracy Partnerstwa.

Rozdział drugi prezentuje wyniki analizy *desk research*, obejmującej najważniejsze aspekty kluczowych, z punktu widzenia Projektu, regulacji, dokumentów oraz opracowań dotyczących problematyki osób młodych na rynku pracy oraz instytucji i partnerów rynku pracy.

W rozdziale trzecim omówione zostały problemy, dotyczące sytuacji osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim.



Zidentyfikowano je na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach niniejszego Projektu, których celem była diagnoza i analiza sytuacji osób młodych na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób z kategorii NEET w województwie podlaskim. Podstawą do sformułowania problemów były także wyniki prac uczestników Partnerstwa uzyskane w trakcie licznych spotkań, zajęć warsztatowych i wizyt studyjnych.

W kolejnych częściach opracowania przedstawiono wypracowany przez Partnerstwo zestaw rekomendacji, skierowanych do instytucji i partnerów rynku pracy, w szczególności powiatowych urzędów pracy w województwie podlaskim, Ochotniczych Hufców Pracy, organizacji pozarządowych, instytucji szkoleniowych, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, jak również Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Uwzględniają one zarówno perspektywę osób młodych, instytucji rynku pracy, instytucji zajmujących się młodzieżą, jak również pracodawców funkcjonujących w województwie.

Rozdział czwarty prezentuje rekomendacje w ujęciu ogólnym, zgodnie z którym obejmują one następujące obszary:

- przeciwdziałanie wejściu do grupy NEET osób młodych zagrożonych przedwczesnym ukończeniem edukacji formalnej, w tym osób niepełnosprawnych;
- kompleksowe rozpoznanie zbiorowości młodzieży NEET na poziomie gmin i powiatów w województwie podlaskim;
- dotarcie do młodych pozostających w grupie NEET oraz ich reintegracja na rynku pracy i edukacji;
- wypracowanie najskuteczniejszych rozwiązań w zakresie wsparcia młodych z grupy NEET, zarówno na poziomie istniejących już instrumentów wykorzystywanych przez instytucje rynku pracy, jak również na poziomie proponowanych modyfikacji lub implementowania nowych rozwiązań, często mających charakter systemowy, służących wsparciu młodych;
- kreowanie kultury współpracy na rzecz młodych, bazującej na lokalnych partnerstwach instytucji rynku pracy i innych podmiotów, których zadaniem jest rozwiązywanie problemów młodych ludzi.

Z kolei w części piątej przedstawiono rekomendacje w ujęciu szczegółowym, uwzględniającym następujące ich kategorie:

- 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 aktywnizacyjnego;
- rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, w tym propozycje kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach osi I PO WER;
- rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym rekomendacje dodatkowe oraz propozycje kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach osi I PO WER;
- rekomendacje określające sposób funkcjonowania Partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości.

W tej części opracowania każda z rekomendacji przedstawiona jest wraz ze zidentyfikowanym wcześniej problemem, będącym podstawą do jej sformułowania, jak również działaniem lub działaniami, które należy podjąć, by poprawić sytuację osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim. Wskazane jest tu także potencjalne ryzyko, towarzyszące realizacji poszczególnych działań, jak również ramy czasowe i wskaźnik, umożliwiający weryfikację stopnia wdrożenia rekomendacji.

Niniejszą publikację kończy podsumowanie.



# 1.

## METODYKA OPRACOWANIA REKOMENDACJI

Zgodnie z założeniami Projektu, rekomendacje, służące zwiększeniu zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej skierowanej do osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim, wypracowane zostały w ramach Partnerstwa powołanego w dniu 28 kwietnia 2016 roku, skupiającego podmioty zajmujące się problematyką osób młodych, organizacje młodzieżowe, instytucje rynku pracy, instytucje pomocy i integracji społecznej, przedstawiciele pracodawców i organizacji pracodawców oraz podmioty funkcjonujące w systemie edukacji. Należą do nich:

- Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie;
- Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku;
- Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Podlaskim;
- Powiatowy Urząd Pracy w Grajewie;
- Powiatowy Urząd Pracy w Hajnówce;
- Powiatowy urząd Pracy w Kolnie;
- Powiatowy Urząd Pracy w Mońkach;
- Powiatowy Urząd Pracy w Sejnach;
- Powiatowy Urząd Pracy w Siemiatyczach;
- Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce;
- Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach;
- Powiatowy Urząd Pracy w Wysokiem Mazowieckiem;
- Powiatowy Urząd Pracy w Zambrowie;
- Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, Oddział Fundacja Aktywizacja w Białymstoku;
- T-Matic Grupa Computer Plus Sp. z o.o.;
- Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku;

- Agencja Rozwoju Regionalnego „ARES” S.A. w Suwałkach;
- Ośrodek Wspierania Organizacji Pozarządowych w Białymstoku;
- Zespół Szkół Zawodowych nr 5 w Białymstoku;
- Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Białymstoku;
- Podlaska Fundacja Rozwoju Regionalnego w Białymstoku;
- Uniwersytet w Białymstoku;
- Kuratorium Oświaty w Białymstoku;
- Miasto i Gmina Łapy;
- Stowarzyszenie Pomocy Rodzinie DROGA w Białymstoku;
- Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku;
- Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr w Białymstoku;
- Fundacja Forum Inicjatyw Rozwojowych w Białymstoku;
- Stowarzyszenie „MY DLA INNYCH” w Białymstoku;
- Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku;
- Podlaska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Białymstoku;
- Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałami Integracyjnymi w Białymstoku;
- Szkoła Policealna Nr 1 Ochrony Zdrowia w Białymstoku;
- Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej Podlaskie Centrum w Białymstoku;
- Młodzieżowe Centrum Edukacji i Readaptacji Społecznej w Goniądzu;
- ELEOS – Prawosławny Ośrodek Miłosierdzia Diecezji Białostocko-Gdańskiej w Białymstoku;
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Oddział Podlaski w Białymstoku;
- Miejski Ośrodek Doradztwa Metodycznego w Białymstoku;
- Gmina Korycin;
- Politechnika Białostocka w Białymstoku;
- Gmina Boćki;

- Towarzystwo Wiedzy Powszechnej, Oddział Regionalny w Białymstoku;
- Narodowe Forum Doradztwa Kariery, Oddział Podlaski w Białymstoku.

Partnerstwo, wypracowując rekomendacje, bazowało przede wszystkim na zapisach Zaktualizowanego Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020, Planie rozwoju przedsiębiorczości w oparciu o inteligentne specjalizacje województwa podlaskiego na lata 2015-2020+, Podlaskiej Strategii Innowacji, Raporcie z badań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku pt. *Identyfikacja potrzeb i priorytetów osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej oraz społecznej w województwie podlaskim*, raporcie MRPiPS pt. *Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*, raporcie z badań pt. *Ocena działań PO KL na rzecz osób starszych oraz osób młodych w kontekście sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim*, jak również wielu innych opracowaniach obejmujących problematykę osób młodych na rynku pracy oraz prezentacjach dotyczących wybranej problematyki z zakresu sytuacji osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim, przygotowanych przez członków Partnerstwa.

Kluczową rolę w procesie wypracowywania rekomendacji odegrały wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu *Podlaskie otwarte na młodych* finansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (II oś priorytetowa Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4. Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy), przedstawione w postaci raportu pt. „Sytuacja osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim”<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> U. Kobylińska, A. Kozłowski, E. Rollnik-Sadowska, J. Samul, *Sytuacja osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim*, Białystok 2016.

W celu wypracowania rekomendacji zorganizowane zostały również spotkania, w tym spotkanie zawiązujące Partnerstwo, seminarium diagnozujące potencjał i doświadczenie podmiotów wchodzących w skład partnerstwa, spotkania w grupach tematycznych (do spraw osób młodych bezrobotnych, osób młodych wykluczonych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy oraz osób młodych z terenów wiejskich), spotkanie dotyczące rozwoju Partnerstwa oraz spotkanie konsultacyjno-podsumowujące prace Partnerstwa.

Celem spotkań tematycznych było stworzenie pola do dialogu specjalistów zatrudnionych w różnych podmiotach, zajmujących się na co dzień problematyką osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, a co za tym idzie wymiany doświadczeń oraz poszukiwania skutecznych rozwiązań w zakresie dotarcia do ludzi młodych, jak również identyfikacji najbardziej skutecznych instrumentów wsparcia oraz jednoczesnego wskazania problemów i sposobów ich rozwiązywania.

W ramach spotkań i seminariów stosowane były różne formy pracy, wśród których kluczową rolę odgrywała praca warsztatowa, ćwiczenia, dyskusje.

Wypracowaniu rekomendacji służyły również wizyty studyjne. Przedstawiciele Partnerstwa mieli możliwość zapoznania się z funkcjonowaniem Młodzieżowego Centrum Edukacji i Readaptacji Społecznej w Goniądzu, Ośrodka Szkolenia i Wychowania OHP w Wasilkowie (należącego do Podlaskiej Wojewódzkiej Komendy OHP), Katolickiego Ośrodka Wychowania i Terapii Uzależnień METANOIA w Czarnej Białostockiej, Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego nr 1 w Suwałkach oraz Zakładu Aktywności Zawodowej SOWA w Lipniaku.

Wizyty studyjne, dzięki możliwości przyjrzenia się z bliższej perspektywy sytuacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, miały, z kolei, na celu pogłębienie wiedzy na temat przyczyn problemów określonych grup osób młodych i barier, na jakie napotykają na rynku pracy, jak również uzyskanie wskazówek dotyczących możliwości udzielenia im wsparcia w najbardziej skuteczny sposób.

## 2.

### KONTEKST WYPRACOWANEGO ZESTAWU REKOMENDACJI

Jak wspomniano powyżej, wypracowując rekomendacje, Partnerstwo bazowało na wielu dokumentach, opracowaniach oraz regulacjach, dotyczących problematyki osób młodych na rynku pracy. Kluczową rolę w tym zakresie odegrał **raport pt. „Sytuacja osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim”**, prezentujący wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu *Podlaskie otwarte na młodych* finansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (II oś priorytetowa Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4. Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy)<sup>2</sup>. Na podstawie wspomnianego raportu zidentyfikowane zostały główne problemy dotyczące sytuacji osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim, stanowiące podstawę do formułowania rekomendacji. Problemy te zaprezentowane są w kolejnej części niniejszego opracowania.

Dużą rolę w rozważaniach nad rekomendacjami odegrała również analiza dokumentów dotyczących inicjatyw Komisji Europejskiej, służących poprawie sytuacji młodzieży, dotyczących podnoszenia jakości kształcenia zawodowego, wysokiej jakości staży i praktyk oraz zmian w systemie Eures, umożliwiającym wymianę ofert pracy pomiędzy urzędami pracy w całej Unii Europejskiej, a przede wszystkim inicjatywy - Gwarancje dla młodzieży.

W ramach pierwszej z wymienionych inicjatyw zainaugurowano w 2013 roku **Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego**<sup>3</sup>. Sojusz pomóc miał w walce z bezrobociem osób młodych, podnosząc jakość i dostępność przyuczania do zawodu w Unii Europejskiej dzięki

<sup>2</sup> U. Kobylińska i in., *Sytuacja...*, op. cit.

<sup>3</sup> <http://gdm.praca.gov.pl> [data dostępu: 29.08.2016]



szeroko zakrojonej współpracy kluczowych zainteresowanych stron w dziedzinie zatrudnienia i edukacji. Jego celem była też zmiana nastawienia społeczeństwa do przyuczania do zawodu<sup>4</sup>. Sojusz promował środki wspierane przez Europejski Fundusz Społeczny, Inicjatywę na rzecz zatrudnienia ludzi młodych i Erasmus+, nowy europejski program na rzecz edukacji, kształcenia i młodzieży. Miał również wspierać krajowe reformy, mające na celu ustanowienie lub wzmocnienie programów przyuczania do zawodu. Komisja zachęcała do przystąpienia do sojuszu wszystkich potencjalnych partnerów: organy publiczne, przedsiębiorstwa, związki zawodowe, izby handlowe, organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, przedstawiciele ludzi młodych i służby zatrudnienia.

Komisja Europejska dostrzegła, iż w ciągu ostatnich dwudziestu lat ważnym sposobem wchodzenia na rynek pracy stały się staże. W **zaleceniu RE dotyczącym ram jakości staży** wskazano, że jeżeli staże, w szczególności powtarzające się, zastępują stałe zatrudnienie (co dotyczyć może głównie najniższych stanowisk, które zazwyczaj oferuje się stażystom), pojawiają się wówczas koszty społeczno-ekonomiczne. Zwrócono także uwagę na brak efektów staży niskiej jakości, jak również na ewentualne koszty społeczne staży bezpłatnych, ograniczających szanse na karierę zawodową osobom znajdującym się w gorszej sytuacji społeczno-ekonomicznej<sup>5</sup>. Stwierdzono ponadto, że istnieją dowody na związek między jakością stażu a rezultatem w zakresie zatrudnienia, sprowadzający się do lepszego dostosowania umiejętności do potrzeb rynku pracy oraz stymulujący mobilność, w szczególności dzięki ograniczaniu kosztów ponoszonych zarówno przez przedsiębiorstwa szukające odpowiednich pracowników, jak i przez stażystów szukających pracy.

Wspomniane powyżej inicjatywy Komisji Europejskiej stały się podstawą do wdrożenia **Gwarancji dla młodzieży w Polsce**. Plan ich realizacji został ostatecznie opracowany w kwietniu 2014 roku. Ma on charakter „dokumentu kroczącego”, czyli jest na bieżąco aktualizowany

<sup>4</sup> <http://europa.eu/> [data dostępu: 29.08.2016]

<sup>5</sup> Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 roku w sprawie ram jakości staży(2014/C 88/01).

tak, aby wykorzystać wszystkie możliwości dla wsparcia młodych na rynku pracy.

Wśród adresatów *Gwarancji dla młodzieży w Polsce* należy wyróżnić cztery podgrupy, do potrzeb których kierowana jest oferta. Są to:

1. Osoby w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończące naukę, osoby zaniedbujące obowiązek szkolny (do 16. roku życia) lub obowiązek nauki (do osiągnięcia 18. roku życia);
2. Osoby w wieku 18-29 lat pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET), w tym osoby wymagające szczególnego wsparcia, tj. oddalone od rynku pracy, ze środowisk defaworyzowanych, z obszarów wiejskich;
3. Osoby w wieku 18-29 lat zarejestrowane jako bezrobotni, w tym również zarejestrowani studenci studiów zaocznych i wieczorowych;
4. Bezrobotna młodzież oraz poszukujący pracy absolwenci szkół i uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego, w wieku 18-29 lat.

W odniesieniu do osób w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończących naukę, zaniedbujących obowiązek szkolny lub obowiązek nauki, zagrożonych wykluczeniem społecznym, mających problemy z odnalezieniem się na rynku pracy i usamodzielnieniem, w pierwszej kolejności podejmowane są działania w Ochotniczych Hufcach Pracy. Koncentrują się one na udzielaniu wsparcia prowadzącego do podjęcia nauki, szkolenia bądź też nabycia kwalifikacji zawodowych poprzez udział w kwalifikacyjnych kursach zawodowych oraz nabyciu elementarnych kompetencji społecznych.

W stosunku do drugiej z grup, czyli NEET w wieku 18-29 lat, zakres wsparcia ma charakter standardowy lub pogłębiony/kompleksowy. Wsparcie standardowe kierowane jest do nieuczącej się i niepracującej młodzieży, wymagającej wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej w obszarze rynku pracy (prowadzone ze środków krajowych). Polega ono na przeprowadzeniu diagnozy sytuacji zawodowej i osobistej osoby młodej (tj. diagnoz wiedzy, umiejętności oraz potencjału,

jak również diagnozy sytuacji rodzinnej uczestnika), służącej zaprojektowaniu form wsparcia adekwatnych do istniejących potrzeb młodej osoby. Jeżeli na podstawie przeprowadzonej diagnozy zostanie stwierdzone, iż wystarczające jest zaoferowanie młodej osobie dobrej jakości oferty zatrudnienia lub innej formy pomocy prowadzącej do zatrudnienia, samo zatrudnienia lub aktywizacji zawodowej, stosowana jest wówczas interwencja standardowa obejmująca:

- pośrednictwo pracy i pośrednictwo w zakresie organizacji staży i praktyk;
- poradnictwo zawodowe i informację zawodową (forma indywidualna i grupowa);
- naukę aktywnego poszukiwania pracy (zajęcia aktywizacyjne, warsztaty z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, konsultacje indywidualne).

Wsparcie pogłębione/kompleksowe kierowane jest do osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji, które napotykają na szereg problemów związanych z wejściem lub utrzymaniem się na rynku pracy. Trudności te mogą być związane np. z brakiem kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego lub kwalifikacjami w zawodzie niedopasowanymi do potrzeb rynku pracy bądź brakiem doświadczenia zawodowego. Ten rodzaj wsparcia obejmuje wszystkie formy pomocy, które są podejmowane w celu poprawy sytuacji danej osoby na rynku pracy lub uzyskania zatrudnienia (prowadzone ze środków krajowych oraz unijnych). Podejmowane działania koncentrują się głównie na umożliwieniu zdobycia zawodu, zmianie zawodu lub podwyższeniu posiadanych kwalifikacji zawodowych, zdobyciu doświadczenia zawodowego i podjęciu pracy, prowadzącym do usamodzielnienia się młodej osoby. Dlatego też formami wsparcia w tym obszarze są szkolenia zawodowe, staże zawodowe u pracodawców, elementy wsparcia zatrudnienia oraz usługi poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, jak również treningi aktywnego poszukiwania pracy (zajęcia aktywizacyjne, szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, dostępu do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy).

Działania w tym obszarze obejmują nie tylko nisko wykwalifikowanych młodych ludzi, którzy przedwcześnie zakończyli naukę i pozostają bez pracy, ale również coraz większą grupę absolwentów szkół, którzy mają trudności ze znalezieniem pierwszej pracy. W ramach proponowanych działań wsparcie jest realizowane również na terenach wiejskich i w małych miejscowościach.

Wsparcie dla grupy osób w wieku 18-29 lat zarejestrowanych jako bezrobotne obejmuje pełen zakres dostępnych instrumentów i usług rynku pracy. Rodzaj wymaganego w indywidualnym przypadku wsparcia określony zostaje dzięki profilowaniu pomocy.

Dla osób młodych będących najbliższym zatrudnienia oferowane jest poradnictwo i pośrednictwo zawodowe oraz pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, które dają szansę osobie młodej na płynne wejście na rynek pracy oraz zdobycie zatrudnienia, pozwalającego na wykorzystanie umiejętności i kompetencji, które już posiada. Osoby najbardziej aktywne mogą korzystać z bonów. Tego typu interwencja prowadzona jest ze środków krajowych.

Wprowadzaniu na rynek pracy, poprzez podnoszenie poziomu kompetencji i umiejętności, a także nabywanie niezbędnego doświadczenia, służą przede wszystkim staże i szkolenia. Ponadto, możliwe jest także korzystanie z dofinansowania dalszego kształcenia (m.in. studiów podyplomowych, stypendium na kontynuowanie nauki), czego efektem jest poszerzenie zakresu kompetencji, a tym samym zwiększanie szans na znalezienie zatrudnienia. Oferta ta finansowana jest ze środków krajowych i europejskich.

Poza wsparciem OHP lub urzędów pracy młodzi bezrobotni w wieku 18-29 lat mogą brać udział w projektach aktywizacyjnych realizowanych przez podmioty wyłonione w drodze konkursów na poziomie centralnym lub regionalnym.

Przewidziana jest także pomoc w zakresie rozwoju przedsiębiorczości. Służą temu środki na podejmowanie działalności gospodarczej, a także program pożyczkowy realizowany we współpracy z BGK. W ramach programu absolwenci w ciągu 48 miesięcy od ukończenia szkoły lub studiów, w wieku do 29. roku życia, mogą skorzystać

z pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej i na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego.

Odpowiadając na potrzeby najbardziej oddalonych od rynku pracy bezrobotnych zakładana jest integracja działań urzędów pracy oraz instytucji pomocy społecznej.

Czwartą grupą są poszukujący pracy absolwenci szkół i uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego, w wieku 18-29 lat. Wsparcie w ich przypadku polega na oferowaniu systemu preferencyjnych pożyczek, mających także służyć zapobieganiu nadmiernemu odpływowi młodych, wysoko wykształconych osób nie tylko poza granice kraju. Województwo podlaskie charakteryzuje się wysokim wskaźnikiem definitywnej migracji ludzi młodych (wymeldowania na stałe), choć należy do regionów, w których ta grupa wiekowa stanowi znaczący odsetek (24%, 3. miejsce w kraju). Wynika to przede wszystkim ze struktury wieku ludności osiadłej, a nie z ruchów migracyjnych. Dużą siłą przyciągającą młodych ludzi dysponuje sąsiednie województwo mazowieckie. Bliskość Warszawy, która oferuje możliwość znalezienia perspektywicznej i interesującej pracy, znacznie intensyfikuje procesy migracyjne ludzi wykształconych. Procesami depopulacyjnymi są w szczególności zagrożone południowo-wschodnie obszary (powiat bielski i hajnowski oraz częściowo siemiatycki)<sup>6</sup>.

W rozważaniach nad rekomendacjami pod uwagę wzięto również analizę dokumentów oraz danych dotyczących realizacji projektów **osi priorytetowej I PO WER**, będącej jednym z kluczowych narzędzi wdrażania *Gwarancji dla młodzieży w Polsce*. Jak wcześniej wspomniano, w celu zwiększenia skuteczności realizacji *Gwarancji dla młodzieży*, w ramach osi I PO WER uruchomione zostały konkursy na szczeblu centralnym i regionalnym. Wsparcie w ramach osi I PO WER polega na przedstawieniu (w ciągu 4 miesięcy od momentu utraty pracy lub zakończenia kształcenia formalnego) każdemu z uczestników wysokiej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu. W ramach wsparcia uczestnik ma możliwość skorzystania z co najmniej trzech typów indywidualnej pomocy, spośród

<sup>6</sup> *Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do roku 2020*, s. 29.

których dwa mają charakter obligatoryjny, natomiast trzeci i kolejne – fakultatywny. Pomoc wybierana jest w zależności od potrzeb poszczególnych osób spośród następujących instrumentów:

- instrumenty i usługi rynku pracy służące indywidualizacji wsparcia oraz pomocy w określeniu ścieżki zawodowej:
  - identyfikacja indywidualnych potrzeb, profilowanie (w zależności od stopnia oddalenia od rynku pracy) - obligatoryjne;
  - doradztwo zawodowe (w tym planowanie rozwoju kariery oraz podnoszenia i uzupełnienia kwalifikacji zawodowych) lub pośrednictwo pracy (w tym wybór zawodu zgodnego z kwalifikacjami i kompetencjami) - obligatoryjne;
- instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, które przedwcześnie opuszczają system edukacji lub osób, u których istnieje potrzeba uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji:
  - kontynuacja nauki (dla osób, u których występuje potrzeba uzupełnienia edukacji formalnej lub potwierdzenia kwalifikacji przez odpowiednie egzaminy);
  - szkolenia lub inne formy nabycia, podwyższenia lub dostosowania kompetencji i kwalifikacji do wymagań pracodawców;
- instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców:
  - staże i praktyki lub inne formy służące nabyciu lub uzupełnieniu doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania danego zawodu (spełniające standardy określone przez Europejskie Ramy Jakości Praktyk i Staży);
  - subsydiowane zatrudnienie lub refundacja wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy w połączeniu z subsydiowanym zatrudnieniem;

- instrumenty i usługi rynku pracy służące zwiększeniu mobilności międzysektorowej i geograficznej:
  - ułatwienie zmiany branży lub sektora dzięki zmianie bądź uzupełnieniu kompetencji lub kwalifikacji, m.in. poprzez praktyki, staże i szkolenia;
  - wsparcie mobilności geograficznej, m.in. poprzez pokrycie kosztów dojazdu do pracy, zapewnienie środków na zasiedlenie/wstępne zagospodarowanie w nowym miejscu zamieszkania;
- instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób niepełnosprawnych:
  - niwelowanie barier napotykanym przez niepełnosprawnych w zdobyciu i utrzymaniu zatrudnienia, m.in. poprzez finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej, doposażenie stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych;
- instrumenty i usługi rynku pracy służące rozwojowi przedsiębiorczości i samo zatrudnienia:
  - dotacje na utworzenie przedsiębiorstwa oraz doradztwo i szkolenia w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej w celu ułatwienia młodym ludziom założenia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Ważną rolę, z punktu widzenia wypracowywania rekomendacji, odegrały również **opracowania poświęcone skuteczności stosowanych dotychczas sposobów aktywizowania młodych ludzi, a zwłaszcza nowych rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw**. Rozwiązania te sprowadziły się do reformy funkcjonowania państwowych służb zatrudnienia oraz wprowadzenia nowych form aktywizacji bezrobotnych. Nowelizacja ustawy miała na celu:

- poprawę efektywności działania urzędów pracy i jakości usług świadczonych bezrobotnym przez urzędy pracy;

- stworzenie miejsc pracy i wsparcie powrotu do zatrudnienia osób bezrobotnych, w tym powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka;
- wzrost zatrudnienia młodych pracowników oraz skrócenie średniego czasu pozostawania bez pracy osób młodych;
- wzrost zatrudnienia bezrobotnych powyżej 50. roku życia oraz skrócenie średniego czasu pozostawania bez pracy osób powyżej 50. roku życia;
- zapobieganie bezrobociu dzięki zwiększeniu udziału osób pracujących w kształceniu ustawicznym w wyniku utworzenia Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- dostosowanie krajowych przepisów prawnych do przepisów unijnych reformujących sieć Europejskich Służb Zatrudnienia w państwach członkowskich Unii Europejskiej;
- zwiększenie ochrony klientów agencji zatrudnienia oraz zmniejszenie obowiązków informacyjnych agencji<sup>7</sup>.

W nowych regulacjach pojawiły się nowe instrumenty wsparcia dla osób szukających pracy, a wśród nich: grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne, pożyczka na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej, szkolenia organizowane w ramach trójstronnych umów szkoleniowych zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową, dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnionego bezrobotnego w wieku 50+.

Opracowanie zawierające analizę nowych rozwiązań, wprowadzonych nowelizacją ustawy, przygotowane zostało głównie w oparciu o badania ankietowe przeprowadzone przez MRPiPS w powiatowych i wojewódzkich urzędach pracy, monitoring realizacji wybranych form aktywizacji zawodowej, opinie zgłaszane przez powiatowe urzędy pracy, raport z badania ewaluacyjnego KFS oraz Raport Fundacji IDEA Rozwoju pt. *Ocena skutków regulacji wybranych aspektów wdrażania*

<sup>7</sup> *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), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2016, s. 13.



*ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw.*

Do problemów przedstawionych w dokumencie niejednokrotnie odnoszono się w trakcie wypracowywania rekomendacji, przy czym największą uwagę wzbudziły nowe rozwiązania dotyczące profilowania pomocy dla osób bezrobotnych, co znajduje odzwierciedlenie w kolejnych częściach niniejszego opracowania.

Ważne w kontekście niniejszego Projektu są również wyniki badań dotyczące aktywności osób młodych w województwie podlaskim. Na szczególną uwagę zasługują wyniki badań przeprowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, zaprezentowane w **raporcie pt.: Identyfikacja potrzeb i priorytetów osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej oraz społecznej w województwie podlaskim**, opracowanym przez pracowników Wydziału Badań i Analiz WUP<sup>8</sup>. Raport prezentuje tło społeczno-ekonomiczne sytuacji młodzieży w województwie. Wskazuje, że w województwie podlaskim obserwowany jest systematyczny spadek liczby ludności. Od 2000 roku liczba mieszkańców Podlasia zmniejszyła się o 15,7 tys. osób. Wpływ na to ma między innymi obserwowany w ostatnich latach ujemny przyrost naturalny, który ulega nasileniu (w 2011 roku wynosił on -0,41 na 1000 mieszkańców, w 2012r. -0,58, a w 2013r. -1,28), a także utrzymujące się od wielu lat ujemne saldo migracji.

Autorzy raportu wskazują, że wykształcenie podlaskiej młodzieży nie odbiega znacząco od sytuacji w kraju. Dyplom uczelni posiada co czwarta osoba w wieku 20-29 lat. Znaczący jest również udział osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (24%) oraz policealnym i średnim zawodowym (21%). Na tle kraju, pod tym względem, województwo podlaskie nie odbiega od średniej. Niższy natomiast niż średnio w całym kraju jest odsetek młodych osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Wynosi on 9%, podczas gdy w kraju – 13%.

<sup>8</sup> *Identyfikacja potrzeb i priorytetów osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej oraz społecznej w województwie podlaskim*, Raport z badań WUP, Białystok 2014.

Raport pokazuje również, że współczynnik aktywności zawodowej w województwie podlaskim w grupie wiekowej 15-29 lat ukształtował się w 2013 roku na poziomie 48%, podczas gdy średnio w kraju wynosił 53%. Pod względem zatrudnienia sytuacja osób młodych w województwie podlaskim przedstawia się gorzej niż przeciętnie w kraju. Wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku 15-29 lat w województwie podlaskim w 2013 roku wyniósł 39%, przy średniej dla kraju 43%. Jeszcze niższy wskaźnik zatrudnienia odnotowano w węższym przedziale wiekowym 15-24 lata. W województwie wyniósł on 23% wobec 24% w skali kraju. Dla porównania, biorąc pod uwagę kolejną grupę wiekową 30-39 lat, wskaźnik ten był prawie dwukrotnie wyższy, a różnica ta odwraca się na korzyść województwa podlaskiego (83% wobec 80%). Istotne jest również to, że na sytuację zawodową młodych mieszkańców Podlasia ma wpływ ich płeć. Wskaźnik zatrudnienia kobiet jest znacznie niższy niż wśród mężczyzn (pracowało 34% kobiet i 44% mężczyzn w wieku 15-29 lat). Głównego powodu takiej sytuacji autorzy raportu upatrują w obowiązkach kobiet wynikających z rodzicielstwa.

Raport potwierdza, że w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie znajdują się osoby młode w grupie wiekowej 15-24 lata, wśród których stopa bezrobocia wyniosła 25,6% (27,3% w Polsce i 22,3% w UE-28). Na koniec 2013 roku w statystykach powiatowych urzędów pracy pozostawało 70889 bezrobotnych, z czego 20% stanowiły osoby do 25. roku życia (14197 osób). W analizowanym okresie w rejestrach powiatowych urzędów pracy było również 4477 absolwentów, tj. osób w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki, tym 1376 osób z wyższym wykształceniem, do 27. roku życia, co stanowiło odpowiednio 6% i 2% wszystkich bezrobotnych w województwie. Zjawiskiem, na które zwraca się uwagę w raporcie, jest zmniejszony napływ osób młodych do 25. roku życia do ewidencji urzędów pracy.

Bezrobocie młodzieży w województwie jest zróżnicowane terytorialnie. Odsetek bezrobotnych poniżej 25. roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych w poszczególnych powiatach województwa kształtował się w przedziale od 14% do 31%. Największy odsetek młodych w ogólnej liczbie bezrobotnych odnotowano na terenie działania PUP w: Kolnie (30,7%), Wysokiem Mazowieckiem (30,1%) oraz

Bielsku Podlaskim i Siemiatyczach (po 25,2%); najmniejszy zaś w PUP w: Białymstoku (14,4%), Hajnówce (14,8%) oraz Suwałkach (18,9%). Uwzględniając szerszą grupę wiekową 18-34 lata, w końcu 2013 roku młodzi w z tej kategorii stanowili prawie połowę zarejestrowanych bezrobotnych w regionie. Najgorzej sytuacja pod względem bezrobocia osób młodych wyglądała w powiatach wysokomazowieckim i kolneńskim, gdzie odsetek osób do 34. roku życia wynosił 60%. W szczególności trudniej sytuacji są osoby w wieku 25-34 lata, które stanowią 29% populacji bezrobotnych Podlasian.

Według danych przedstawionych w raporcie, podstawowymi działaniami aktywizacyjnymi realizowanymi przez powiatowe urzędy pracy w 2013 roku objęto 5066 osób do 25. roku życia, co stanowiło 34% wszystkich zaktywizowanych bezrobotnych (praca subsydiowana, szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe, prace społecznie użyteczne, indywidualny program zatrudnienia socjalnego/kontrakt socjalny). Największym zainteresowaniem bezrobotnych w omawianej kategorii wiekowej cieszyły się staże (które w 2013 roku rozpoczęło 3340 osób w wieku do 25. lat), szkolenia (które rozpoczęło 614 osób - 2,7%) oraz podejmowanie działalności gospodarczej (1,3%). W ogólnej liczbie osób bezrobotnych, które rozpoczęły staż w 2013 roku, osoby do 25. roku życia stanowiły 49%. Wysoki był również odsetek osób młodych wśród rozpoczynających szkolenia (30%).

Raport prezentuje również wyniki badań przeprowadzonych w grupie młodych mieszkańców województwa. Najczęściej wymienianymi barierami utrudniającymi podjęcie pracy przez osoby młode były: brak ofert pracy w miejscu zamieszkania, brak ofert pracy zgodnych z wykształceniem, kompetencjami, umiejętnościami osoby młodej, niskie wynagrodzenie ofertowane przez pracodawcę oraz brak doświadczenia, w tym stażu pracy.

Z kolei do głównych planowanych obszarów aktywności osób młodych należą kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje i umiejętności, np. szkolenia miękkie (40,3% respondentów chętnie podejmie się doksztalcania), co czwarty ankietowany jest skłonny wyjechać do innej miejscowości w poszukiwaniu pracy, co piąty w tym samym celu planuje wyjazd za granicę. Niepokojącym jest jednak fakt, że 15% osób

młodych nie podejmowało żadnego z działań aktywizujących. Grupę tę stanowią głównie: zarejestrowani bezrobotni, mieszkańcy wsi, osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne i poniżej oraz średnie ogólnokształcące, czyli osoby bez wykształcenia zawodowego.

Interesujące są wnioski dotyczące oczekiwań młodych w zakresie aktywizacji zawodowej, które, według autorów raportu, są zbieżne z rzeczywistymi potrzebami podlaskich pracodawców, określonymi w ramach Podlaskiej Mapy Zawodów i Kwalifikacji 2013. Należą do nich przede wszystkim: podnoszenie umiejętności językowych, samorozwój i posiadanie wiedzy jak „uczyć się”, kształtowanie cech osobowych poszukiwanych na rynku pracy (np. odporność na stres, asertywność) oraz kompetencji społecznych i obywatelskich, kształtowanie postawy przedsiębiorczej (gotowość do podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej), uzupełnianie kompetencji informatycznych i zdobycie wykształcenia formalnego.

Na uwagę zasługuje również dokonana przez młodych ocena skuteczności instrumentów przeciwdziałających bierności zawodowej i edukacyjnej. W opinii młodych najbardziej skuteczne są: płatne staże u pracodawcy, poradnictwo zawodowe, bezpłatne szkolenia zawodowe (zdobycie uprawnień formalnych). Najniżej ocenione zostało dofinansowanie przystąpienia do podmiotu ekonomii społecznej oraz bezpłatne praktyki.

Raport prezentuje także wnioski dotyczące kanałów dotarcia do młodych w celu ich aktywizacji. Największe znaczenie, z ich punktu widzenia, mają informacje pozyskiwane poprzez instytucje, takie jak urząd pracy, OHP, agencje zatrudnienia, a także informacje pochodzące z mediów, w tym ogłoszenia w prasie, Internecie, telewizji.

Raport koncentruje się również na tych grupach młodzieży, które zaliczane są do znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym osób z kategorii NEET. Nawiązanie do wyników badań w tym zakresie znajduje się w kolejnych częściach niniejszego opracowania.

W raporcie zaprezentowany jest także potencjał instytucjonalny województwa w zakresie aktywizowania ludzi młodych, w tym działania

podejmowane na ich rzecz. Cennym jest też zaprezentowanie spojrzenia na problemy młodych właśnie z punktu widzenia instytucji i partnerów rynku pracy. Wskazują oni szereg czynników warunkujących bierność edukacyjną, zawodową i społeczną osób młodych. Zaliczają do nich zarówno czynniki zewnętrzne, takie jak chociażby trudna sytuacja na rynku pracy, niedostatki kształcenia zawodowego czy nieefektywny system wsparcia ze strony instytucji rynku pracy, jak również uwarunkowania środowiskowe i osobiste, a wśród nich: trudną sytuację finansową i rodzinną, postawę bierności i zniechęcenia, brak motywacji do podjęcia wysiłku w celu zbudowania własnego potencjału zawodowego i osobistego. Wskazują także sposoby wspierania aktywności edukacyjnej, zawodowej i społecznej osób młodych. Wśród nich znajdują się:

- rozwiązania systemowe, m.in. podnoszące jakość kształcenia zawodowego, rozwój współpracy systemu edukacji z pracodawcami w procesie aktywizacji zawodowej i edukacyjnej osób młodych, akcje społeczne i medialne tworzące modę, przyjazny klimat dla aktywności młodzieży, wspieranie rozwoju przedsiębiorczości, zwiększenie dostępu do informacji o rynku pracy;
- wsparcie zindywidualizowane uwzględniające potrzeby osób młodych, ich sytuację materialną, obowiązki rodzinne, ograniczenia zdrowotne, wykraczające poza schematyczne rozwiązania;
- wsparcie kompleksowe osób młodych, uwzględniające nie tylko deficyty kwalifikacji czy wykształcenia, uniemożliwiające podjęcie zatrudnienia, ale i np. bariery psychologiczne, problem z motywacją i konsekwencją czy też sytuację rodzinną, brak środków na dojazdy itp.;
- poprzez naukę zawodu w środowisku pracy, dostarczenie wzorców postępowania, ukształtowanie właściwego stosunku do obowiązków i szacunku do pracy poprzez przykład, w ramach relacji uczeń-mistrz;
- wsparcie rozwoju potencjału wewnętrznego osób młodych: kompetencji społecznych, kompetencji językowych i informacyjnych, wspieranie postaw przedsiębiorczości.

Skomplikowane tło problemów młodych ludzi, zwłaszcza tych, którzy znajdują się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, a co za tym idzie konieczność współpracy w tym zakresie wielu podmiotów, wymagało również, poza zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz innych dokumentów dotyczących aktywnych polityk rynku pracy, uwzględnienia regulacji dotyczących funkcjonowania innych podmiotów działających w obszarze pomocy i integracji społecznej, obejmującej przede wszystkim młodych ludzi zagrożonych wykluczeniem społecznym. Kluczową rolę w tej kwestii odgrywa **ustawa z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej**.

Do najważniejszych zadań gminy w obszarze pomocy społecznej, określonych w art. 17 ustawy, należą:

- opracowanie i realizacja gminnej strategii rozwiązywania problemów społecznych;
- sporządzanie oceny w zakresie pomocy społecznej;
- udzielanie schronienia, zapewnienie posiłku oraz niezbędnego ubrania osobom tego pozbawionym;
- przyznawanie i wypłacanie zasiłków stałych, okresowych, a także zasiłków celowych oraz zasiłków specjalnych celowych;
- opłacanie składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za osobę, która zrezygnuje z zatrudnienia w związku z koniecznością sprawowania bezpośredniej, osobistej opieki nad długoletnio lub ciężko chorym członkiem rodziny oraz wspólnie zamieszkującymi matką, ojcem lub rodzeństwem;
- praca socjalna;
- organizowanie i świadczenie usług opiekuńczych, w tym specjalistycznych, w miejscu zamieszkania, z wyłączeniem specjalistycznych usług opiekuńczych dla osób z zaburzeniami psychicznymi;
- dożywianie dzieci;
- pomoc osobom mającym trudności w przystosowaniu się do życia po zwolnieniu z zakładu karnego;

- **współpraca z powiatowym urzędem pracy w zakresie upowszechniania ofert pracy oraz informacji o wolnych miejscach pracy, upowszechniania informacji o usługach poradnictwa zawodowego i o szkoleniach.**

Z kolei zadania powiatu w zakresie pomocy i integracji społecznej realizowane są przez powiatowe centra pomocy rodzinie (lub przez miejskie ośrodki pomocy społecznej w miastach na prawach powiatu). Głównymi zadaniami powiatu są:

- opracowanie i realizacja powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem programów pomocy społecznej, wspierania osób niepełnosprawnych i innych, których celem jest integracja osób i rodzin z grup szczególnego ryzyka;
- prowadzenie specjalistycznego poradnictwa;
- przyznawanie pomocy pieniężnej na usamodzielnienie oraz na kontynuowanie nauki osobom opuszczającym domy pomocy społecznej dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych intelektualnie, domy dla matek z małoletnimi dziećmi i kobiet w ciąży oraz schroniska dla nieletnich, zakłady poprawcze, specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze, specjalne ośrodki wychowawcze, młodzieżowe ośrodki socjoterapii zapewniające całodobową opiekę lub młodzieżowe ośrodki wychowawcze;
- pomoc w integracji ze środowiskiem osób mających trudności w przystosowaniu się do życia, młodzieży opuszczającej domy pomocy społecznej dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych intelektualnie, domy dla matek z małoletnimi dziećmi i kobiet w ciąży oraz schroniska dla nieletnich, zakłady poprawcze, specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze, specjalne ośrodki wychowawcze, młodzieżowe ośrodki socjoterapii zapewniające całodobową opiekę lub młodzieżowe ośrodki wychowawcze dla osób mających braki w przystosowaniu się;
- pomoc cudzoziemcom, którzy uzyskali w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą, mającym trudności w integracji ze środowiskiem;

- udzielanie informacji o prawach i uprawnieniach; szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr pomocy społecznej z terenu powiatu;
- doradztwo metodyczne dla kierowników i pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej z terenu powiatu.

Biorąc pod uwagę znowelizowane zapisy ustawy o promocji zatrudnienia oraz ustawy o pomocy społecznej, zauważyć można, iż kwestia współpracy między urzędami pracy a ośrodkami pomocy społecznej jest tu wyraźnie zarysowana. Obszary współpracy obejmują głównie kwestię profilowania pomocy dla bezrobotnych oraz współpracę na rzecz klienta zagrożonego wykluczeniem społecznym.

W pierwszym przypadku, ośrodek pomocy społecznej we współpracy z powiatowym urzędem pracy może podejmować działania w zakresie programu *Aktywizacja i Integracja*. Program ten może być realizowany samodzielnie przez powiatowe urzędy pracy, przy czym działania w ramach bloku *Integracja* zlecone mogą być instytucjom pozarządowym (co finansowane jest ze środków Funduszu Pracy) lub – jeśli pozwala na to sytuacja finansowa gminy – przez powiatowe urzędy pracy we współpracy z ośrodkami pomocy społecznej.

W drugim przypadku, współpraca dotyczy osób, które z uwagi na sytuację życiową nie mogą samodzielnie zaspokajać swoich potrzeb ani uczestniczyć w życiu zawodowym. Osobom tym, zgodnie z zapisami ustawy o zatrudnieniu socjalnym, należy zapewnić możliwość uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez Centra Integracji Społecznej (CIS), Kluby Integracji Społecznej (KIS) i dostęp do zatrudnienia wspieranego, których zasadniczym celem jest reintegracja zawodowa i społeczna tych osób.

Istotną rolę w rozwiązywaniu problemów osób młodych odgrywa również tzw. trzeci sektor. Szczegółowych informacji na jego temat dostarcza **raport z badań pt.: *Potrzeby i możliwości organizacji pozarządowych województwa podlaskiego***, przeprowadzonych przez Stowarzyszenie Klon/Jawor.



Trzeci sektor w województwie podlaskim stanowi ogólnie grupę niemal 3 tysięcy zarejestrowanych podmiotów, przy czym najwięcej organizacji jest zarejestrowanych na terenach wiejskich (36%), w miastach województwa poza Białymstokiem (33%) i w samym Białymstoku (31%). Dla 36% stowarzyszeń i fundacji z województwa podlaskiego podstawowym obszarem aktywności jest *sport, turystyka, rekreacja, hobby*. Ponad dwukrotnie mniej organizacji, bo 16%, specjalizuje się w *kulturze i sztuce*, a 13% w *edukacji i wychowaniu*. Profil 7% organizacji nastawiony jest na *rozwój lokalny*, kolejnych 7% na *usługi socjalne i pomoc społeczną*, a 5% na *ochronę zdrowia*<sup>9</sup>.

Pomoc społeczną, w tym pomoc rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej oraz wyrównywanie ich szans, świadczy ponad 300 organizacji. Działalnością na rzecz osób niepełnosprawnych zajmuje się 207 organizacji, a działalnością na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym – 81 podmiotów.

Drugą, co do wielkości, branżą podlaskiego sektora pozarządowego, po obszarze *sport, turystyka, rekreacja i hobby*, jest *edukacja i wychowanie*. Tego rodzaju działaniami edukacyjnymi zajmuje się 57% organizacji. Znaczna część z nich obejmuje swoją działalnością ludzi młodych. Są wśród nich stowarzyszenia i fundacje specjalizujące się w edukacji i wychowaniu, które zajmują się przede wszystkim edukacją pozalekcyjną, prowadzeniem zajęć dodatkowych, warsztatów i spotkań dla dzieci i młodzieży. W ten sposób działa 74% z nich. Wsparciem dla dzieci i młodzieży oraz opieką nad nimi zajmują się też organizacje z obszaru usług socjalnych i pomocy społecznej (43%), podejmują one także działania wspomagające rodziny niewydolne wychowawczo lub znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej (41%) oraz działania pomocowe dla osób niepełnosprawnych (41%)<sup>10</sup>.

Organizacje pozarządowe stanowią niezwykle ważne ogniwo w pracy społeczności lokalnych na rzecz ludzi młodych, zwłaszcza tych, którzy znajdują się w najtrudniejszej sytuacji. Młodzi z reguły obawiają

<sup>9</sup> *Potrzeby i możliwości organizacji pozarządowych województwa podlaskiego*, Raport z badania, Wykonawca Stowarzyszenie Klon/Jawor, 2016, s.6.

<sup>10</sup> tamże, s.13-16.

się lub wręcz unikają instytucji, które kojarzą się im niejednokrotnie z mnóstwem formalności. Trzeci sektor ma poza tym niejednokrotnie większe możliwości dotarcia do młodych oraz angażowania ich w różnego rodzaju aktywność, służącą reintegracji społecznej i zawodowej.



### 3.

## IDENTYFIKACJA PROBLEMÓW OSÓB MŁODYCH ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

Badania przeprowadzone w ramach projektu *Podlaskie otwarte na młodych*, mające na celu analizę sytuacji osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim, jak również spotkania Partnerstwa (w tym spotkania tematyczne dotyczące sytuacji poszczególnych kategorii osób młodych na rynku pracy) oraz wizyty studyjne w instytucjach, których zadaniem jest udzielanie wsparcia osobom młodym w zakresie ich aktywizacji zawodowej, edukacyjnej czy społecznej, dały podstawę do zidentyfikowania szeregu problemów dotyczących sytuacji osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim.

Na szczególną uwagę, w kontekście sytuacji na rynku pracy, zasługuje grupa młodzieży zaliczana do kategorii NEET. By można było rozpatrywać problem bierności w sferze zawodowej i edukacyjnej tej grupy i szukać sposobów rozwiązania tego problemu, niezbędne jest przeanalizowanie przyczyn niepodjęcia przez tę kategorię osób młodych działań zmierzających do podjęcia zatrudnienia czy dalszej edukacji.

### PODŁOŻE BIERNOŚCI ZAWODOWEJ I EDUKACYJNEJ

Wyniki przeprowadzonych badań, jak również opinie specjalistów współpracujących z młodzieżą, potwierdzają, iż **kluczowe źródło problemów tych osób na rynku pracy tkwi w środowisku**, z którego się wywodzą. Niepokojące są sytuacje problemowe występujące w ich najbliższym otoczeniu. W większości przypadków typową dla nich sytuacją jest bezrobocie powszechnie występujące wśród rodziny lub znajomych, co, jak powszechnie wiadomo, w szczególny sposób predysponuje do powielania biernej postawy. Zagrożeniem jest także powielanie innych wzorców z najbliższego otoczenia, które, poza

bezrobociem, w znacznym stopniu dotknięte jest również problemami rodzinnymi, uzależnieniem od alkoholu i innych używek, przemocą psychiczną i fizyczną czy bezdomnością. Obserwacja najbliższego otoczenia utrwała w młodych ludziach nabyte postawy, zachowania i systemy wartości. Młodzi nie dostrzegają braków we własnym potencjale, mają natomiast spore oczekiwania wobec rynku pracy.

Jednak to nie jedyne powody problemów osób młodych na rynku pracy. Uwarunkowania rodzinne i środowiskowe oraz często towarzysząca im trudna sytuacja bytowa powodują, że młodzi znajdujący się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy często nie uzyskują akceptacji rodziny dla aktywności zawodowej czy edukacyjnej, nie mają też możliwości kontynuacji nauki czy poszerzania kwalifikacji z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej, jak również z powodu problemów z mobilnością, wynikających z zamieszkiwania w oddaleniu od większych ośrodków miejskich, oferujących pracę lub edukację.

**Przyczyn braku możliwości znalezienia pracy** osoby młode z kategorii NEET upatrują głównie w tym, że rynek pracy charakteryzuje się dużym bezrobociem, przy czym należy tu zwrócić uwagę na fakt, że czynnik ten wskazywany jest głównie przez młodych zamieszkujących powiaty podregionu łomżyńskiego, co spójne jest z realną sytuacją w regionie, który charakteryzuje się najwyższym odsetkiem młodych bezrobotnych. Wśród młodych powszechnie pokutuje przekonanie o tym, że „nic tu nie da się zrobić”. Na tej części województwa odcisnęło się piętno regionu biednego, co według młodych, będących w najtrudniejszej sytuacji, ma największy wpływ na ich niepowodzenia na rynku pracy. Z tego prawdopodobnie wynika brak wiary osób młodych w znalezienie zatrudnienia.

Istotne jest jednak to, że trudna sytuacja na rynku pracy stanowi również poważny argument dla młodych zamieszkujących powiaty w pozostałych dwóch podregionach objętych badaniami. W tego typu opiniach młodych ludzi dopatrywać się można postawy typowej dla tej kategorii młodych bezrobotnych, wynikającej w znacznym stopniu z wzorców, jakie zostały im przekazane przez najbliższe otoczenie oraz doświadczeń ich najbliższych, prowadzących do akceptacji bierności zawodowej, określanej mianem „dziedziczenia” bezrobocia.

W postawie omawianej grupy młodzieży typowe jest to, że doszukują się oni przyczyn swoich niepowodzeń w poszukiwaniu pracy w innych czynnikach od nich niezależnych. Należą do nich: brak ofert pracy w zawodzie, niesatysfakcjonujące oferty pracy czy brak jakichkolwiek ofert. Świadomość tego, że przyczyny braku możliwości znalezienia pracy są od nich niezależne stanowić może usprawiedliwienie dla niepodjęcia w tym zakresie żadnych działań, co potwierdza wysoki odsetek osób deklarujących brak jakichkolwiek starań w celu znalezienia pracy. Brak aktywności zawodowej spowodowany jest – jak sami mówią – głównie chęcią korzystania z życia oraz posiadaniem wystarczających środków finansowych, ale uwagę zwraca również brak wiary w znalezienie pracy.

Z kolei według przedstawicieli instytucji i partnerów rynku pracy, niepowodzenia młodych w poszukiwaniu zatrudnienia tkwią – po pierwsze – w luce kwalifikacyjnej i kompetencyjnej oraz indywidualnych czynnikach osobowościowych, a po drugie – w ekonomicznych ograniczeniach prowadzenia działalności gospodarczej przez potencjalnych przedsiębiorców.

Pierwsza kategoria przyczyn złej sytuacji młodych na rynku pracy obejmuje przede wszystkim brak motywacji do pracy, przynależność do tzw. „trudnej młodzieży”, zbyt wysokie oczekiwania płacowe, brak doświadczenia zawodowego, brak odpowiedniego wykształcenia czy brak wymaganych cech osobowościowych. Wymienione problemy są niezwykle często wskazywane przez reprezentantów Partnerstwa. Zaznaczają oni jednak, że brak odpowiednich kwalifikacji czy umiejętności wykonywania zawodu nie jest podstawowym powodem, dla którego młodzi nie znajdują zatrudnienia. Dzisiejszy rynek pracy i oczekiwania pracodawców są na tyle elastyczne, że konkretne wykształcenie czy umiejętności odgrywają – z punktu widzenia pracodawców – znacznie mniejszą rolę niż czynniki osobowościowe.

Zarówno pracodawcy, jak i pozostali uczestnicy Partnerstwa, zwracają szczególną uwagę na **brak motywacji do pracy** osób młodych, podkreślając, że wynika on nie tylko z indywidualnych cech osoby młodej, ale w znacznej mierze wiąże się z najbliższym środowiskiem rodzinnym i nieco dalszym otoczeniem społecznym w postaci znajomych.

Brak motywacji do pracy osób młodych wydaje się więc problemem, mającym bardzo skomplikowane podłoże. Poza wspomnianą i niezwykle ważną kwestią wzorców wyniesionych z domu, na uwagę – w opinii przedstawicieli instytucji i partnerów rynku pracy – zasługuje rola, jaką odgrywa tu otoczenie instytucjonalne, które poniekąd dodatkowo ogranicza niejednokrotnie aktywność ludzi młodych.

Niepokojące są przesłanki, dla których młodzi podejmują jakże ważne decyzje co do wyboru ścieżki kształcenia. Po raz kolejny zaznaczana jest tu rola najbliższego otoczenia, sugestie co do wyboru szkoły bądź, co gorsza, nakłanianie do niepodejmowania żadnych działań w tym zakresie. Często otoczenie także „nie wprost” wpływa na wybór drogi kształcenia. Młodzi czerpią z wzorców, postaw, zachowań swoich najbliższych, a że należą do kategorii młodzieży, która bardzo często na co dzień w swoim życiu nie obserwuje wzorców godnych naśladowania, bezrefleksyjnie podchodzą do swej przyszłości, nie tylko zawodowej.

Innym, bardzo ważnym, czynnikiem warunkującym brak motywacji do pracy, podkreślanym prawdopodobnie najczęściej przez przedstawicieli instytucji i partnerów rynku pracy biorących udział w Projekcie, są **zasady funkcjonowania systemu opieki społecznej**. Sami młodzi twierdzą zresztą, iż nie szukają zatrudnienia, gdyż posiadają wystarczające środki finansowe, by się utrzymać. Często mowa jest tu właśnie o środkach otrzymywanych z opieki społecznej. I znowu, w bardzo wielu przypadkach, co wynika ze specyfiki omawianej grupy młodzieży, korzystanie z pomocy państwa jest poniekąd „dziedziczne”. Młodzi, którzy wychowują się w rodzinach stale korzystających z pomocy państwa, nie widzą innych możliwości dla siebie, a tym samym nie widzą potrzeby poszukiwania innych źródeł dochodu. Co więcej, w opinii pracowników socjalnych, prezentują niezwykle roszczeniową postawę, nazywaną potocznie „strategią zasiłkową”. Otrzymywane zasiłki w żaden sposób nie mobilizują ich do podejmowania pracy, a – w każdym razie – nie pracy legalnej, czego przyczyny wydają się oczywiste. Jak wynika z wypowiedzi uczestników Partnerstwa, opieka społeczna przestaje pełnić swą rolę. Prawdopodobnie nie dotyczy to tylko ludzi młodych, ale to jednak w ich przypadku koszty społeczne i ekonomiczne błędów popełnianych dzisiaj będą w przyszłości odczuwalne najmocniej. Dlatego

też rozwiązania, na jakie zwracana jest uwaga, dotyczą ograniczenia form wsparcia głównie poprzez uwarunkowanie form i wysokości udzielanej pomocy społecznej od aktywności danej osoby w sferze zawodowej i edukacyjnej.

Jeszcze inną, niezwykle ważną, kwestią jest **stosunek młodych ludzi do pracy**. Jak pokazują wyniki badań, od pracy młodzi oczekują przede wszystkim, by była stabilna, przyjemna (w kontekście miejsca pracy) oraz wysoko płatna. Praca, podobnie zresztą jak edukacja, nie jest jedną z podstawowych wartości w ich życiu. Należałoby w tym miejscu powiedzieć, że nie ma w tym niczego zaskakującego, a to dlatego, że stosunek ludzi młodych do pracy wynika to w znacznej mierze z wzorców, jakie zostały im przekazane, o czym w niniejszym opracowaniu wspomina się wielokrotnie. Co więcej, pozostawanie bez pracy nie jest przez nich odbierane jako zjawisko negatywne, przy czym nie chodzi o to, by czuli się oni stygmatyzowani, a o to, by sytuacja, w jakiej się znaleźli, mobilizowała do podejmowania działań aktywizacyjnych. Jest to jednak możliwe tylko wtedy, gdy młodzi dostrzegą wartości, jakie praca ze sobą niesie. Po raz kolejny wskazać należy w tym miejscu rolę, jaką odegrać mogą w życiu zawodowym młodych ludzi zarówno instytucje, jak i partnerzy rynku pracy. Niezwykle ważne wydaje się nie tylko docieranie do młodzieży, która takiej aktywności nie przejawia, ale także prezentowanie dobrych wzorców, przedstawianie młodych ludzi, którzy, pomimo równie niesprzyjających okoliczności, osiągnęli sukces na polu zawodowym. Przykładów sukcesów jest wiele. Należą do nich chociażby przedsięwzięcia, jakie podjęte zostały przez młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji w podregionie suwalskim, czego efektem są dziś świetnie funkcjonujące firmy<sup>11</sup>. O ogromną rolę, co oczywiste, powinien w tym zakresie odgrywać system edukacji. W kształceniu młodych ludzi, już od najmłodszych lat, powinno się kłaść nacisk na czynienie z pracy jednej z podstawowych wartości

---

<sup>11</sup> Katalog promocyjny firm powstałych w ramach projektu Starter 2 realizowanym przez Agencję Rozwoju Regionalnego ARES S.A. w Suwałkach w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 6.2 Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia.



w życiu człowieka oraz kształtowanie aktywnych postaw, kreatywność i przedsiębiorczość.

Jak wspomniano powyżej, poważnym, według przedstawicieli instytucji i partnerów rynku pracy, problemem w kontekście funkcjonowania na rynku pracy jest **luka kwalifikacyjna i kompetencyjna**. Młodzi ludzie nie posiadają, co w pewnym stopniu wydaje się zrozumiałe, doświadczenia zawodowego, ale też nie posiadają niezbędnej wiedzy oraz kwalifikacji zawodowych. Problem ten zresztą sygnalizowany jest w wielu opracowaniach. Jeśli przyjrzeć się tej kwestii z perspektywy osób młodych uczestniczących w badaniach realizowanych w ramach niniejszego Projektu, okazuje się, że brak odpowiednich kwalifikacji czy kompetencji nie stanowi dla nich podstawowej przyczyny niepowodzeń na rynku pracy. Osoby młode z kategorii NEET usatysfakcjonowane są uzyskanym poziomem wykształcenia. Co prawda, odsetek osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym wśród nich jest bardzo niewielki, gdyż znaczną większość stanowią osoby z wykształceniem średnim, jednak uwagę zwraca brak u tych osób świadomości, że ogólne średnie wykształcenie nie daje żadnych konkretnych kwalifikacji zawodowych. Młodzi nie posiadają też kompetencji w zakresie znajomości języków obcych. Jedynie co drugi młody człowiek deklaruje dobrą znajomość języka angielskiego. Zdecydowanie gorzej prezentuje się sytuacja w kontekście posługiwania się językiem obcym innym niż angielski. Niekorzystnie przedstawia się także kwestia znajomości obsługi komputera. Okazuje się bowiem, że w dobie obecności technologii informacyjnych praktycznie w każdej sferze życia człowieka, młodzi ludzie z kategorii NEET, poza znajomością podstawowych programów, nie dysponują pogłębionymi umiejętnościami w tym zakresie. Niepokojące jest także to, że nie posiadają żadnych dodatkowych uprawnień zawodowych. Według przedstawicieli instytucji i partnerów rynku pracy przyczyny złej sytuacji młodych na rynku pracy w znacznym stopniu dotyczą właśnie tego typu czynników.

Jak pokazują wyniki badań, oprócz wiedzy branżowej i specjalistycznych uprawnień zawodowych, osobom młodym niejednokrotnie brakuje także wielu innych kompetencji, szczególnie społecznych. Zwracają na to uwagę zarówno przedstawiciele instytucji rynku pracy,

jak również przedsiębiorcy. Wskazują oni na deficyty w zakresie umiejętności interpersonalnych, a także cech, takich jak: odpowiedzialność, terminowość, zdyscyplinowanie, pewność siebie czy odwaga, przy czym jednak najpoważniejszym problemem jest wspomniany wcześniej brak motywacji do pracy.

Pomimo tego, że przedsiębiorcy postrzegają lukę kwalifikacyjną i kompetencyjną jako źródło problemów ludzi młodych na rynku pracy, nie stanowi ona – z ich punktu widzenia – kluczowej przyczyny niezatrudniania młodzieży. W związku z tym, brak wiedzy branżowej, doświadczenia zawodowego, odpowiednich uprawnień czy odpowiedniego wykształcenia, ale także brak umiejętności społecznych niezbędnych do wykonywania pracy, schodzą, w odczuciu przedsiębiorców, na plan dalszy z uwagi na większe znaczenie ekonomicznych ograniczeń prowadzenia działalności gospodarczej. Potwierdzeniem takiego stanu rzeczy są wyniki badań ilościowych, przeprowadzonych w ramach niniejszego Projektu. Zaskakujące w ich kontekście są jednak wyniki pogłębionych wywiadów z pracodawcami. Wskazują one jednak, że luka kwalifikacyjna i kompetencyjna stanowi istotną przyczynę niepowodzeń osób młodych w podejmowaniu zatrudnienia. W największym stopniu podkreślany jest brak doświadczenia zawodowego, co z jednej strony może zaskakiwać, ponieważ trudno od osób młodych, wkraczających dopiero na ścieżkę zawodową, oczekiwać doświadczenia zawodowego. Z drugiej zaś strony, jest to sygnał, który zresztą powszechnie przekazywany jest od dłuższego czasu przez przedsiębiorców, dotyczący niedostosowania programów kształcenia na różnych poziomach edukacji do potrzeb otoczenia gospodarczego. Pracodawcy wskazują na brak przygotowania praktycznego osób młodych, niezależnie od charakteru szkoły, jaką ukończyły. Dotyczy to zarówno absolwentów szkół średnich, jak chociażby rolniczych czy gastronomicznych, jak również absolwentów szkół wyższych. W odczuciu przedsiębiorców poważnym problemem w kontekście kompetencji ludzi młodych jest także brak inicjatywy i kreatywności, umiejętności uczenia się czy brak dodatkowych uprawnień wynikających z podejmowania kursów i szkoleń.

Bierność młodych z kategorii NEET nie dotyczy jedynie sfery zatrudnienia. Nie podejmują oni również działań w celu dalszego kształcenia się. Jak wspomniano powyżej, wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że bierność młodych w obszarze edukacji wynika głównie z przekonania o wystarczającym zdobytym dotychczas poziomie wykształcenia, chociaż często w opiniach młodych pojawia się argument „nie chce mi się” lub „edukacja nic mi nie da”. Interesujące są wyniki skonfrontowania takich opinii z wartościami, odgrywającymi ważną rolę w życiu młodych z kategorii NEET. Ani wiedza, ani nauka, ani też kariera zawodowa czy rozwój osobisty, nie są kluczowymi wartościami z ich punktu widzenia. Czas wolny w związku z tym spędzają głównie na spotkaniach z przyjaciółmi, na oglądaniu telewizji bądź korzystaniu z komputera.

Jak się jednak okazuje, pewna część młodych z kategorii NEET skłonna jest podjąć pewne działania dotyczące uzupełnienia kwalifikacji (prawie 40%), w tym w drodze kursów i szkoleń (20%) czy poprzez podjęcie dalszej edukacji (16%). Potwierdzają to również wyniki wcześniej zrealizowanych badań, zgodnie z którymi grupa NEET w przyszłości chciałaby przede wszystkim odbyć kursy specjalistyczne lub zawodowe dające uprawnienia, odbyć inne kursy podnoszące kwalifikacje i kompetencje oraz uczestniczyć w płatnych praktykach lub stażach<sup>12</sup>. Warto jednak zaznaczyć, że dotychczas jedynie niewielka część młodych skorzystała z takich możliwości, przy czym najwięcej osób korzystało z praktyk zawodowych lub staży (w tym 32,8% w płatnych, a 29,9% w bezpłatnych) oraz kursów specjalistycznych lub zawodowych dających uprawnienia (26,9%).

Problemem, który w mniejszym stopniu dotyczy młodzieży z kategorii NEET, ale który jest wielokrotnie sygnalizowany przez przedstawicieli instytucji i partnerów rynku pracy i dotyczy młodzieży w całym kraju, jest kwestia podejmowania studiów wyższych, które często w opinii młodych mają być gwarancją otrzymania pracy. Młodzieży często brakuje świadomości dotyczącej ich potencjału, możliwości zawodowych, a także szans na znalezienie pracy, jakie daje wybrany przez

<sup>12</sup> *Identyfikacja potrzeb...*, op.cit., s. 42.

nich kierunek studiów. Nie ma wątpliwości, że w tym obszarze największą rolę powinni odgrywać doradcy zawodowi.

Nie bez znaczenia pozostaje także problem braku aktywności młodych z kategorii NEET w obszarze zakładania własnej działalności gospodarczej. Autorzy badań wskazują, że w tej kwestii nie widać tak silnej determinacji, jak w przypadku gotowości do podjęcia jakiegokolwiek pracy. Tylko 33,8% młodych jest zainteresowanych prowadzeniem działalności (o 9,2 pkt. proc. mniej niż w badanej próbie ogółem), co drugi badany definitywnie neguje taką możliwość, a co piąty nie jest zdecydowany<sup>13</sup>.

W tym miejscu warto przytoczyć dane dotyczące aktywności ludzi młodych ogółem w tym obszarze. Pomimo tego, że województwo podlaskie wyróżnia się na tle pozostałych województw w kontekście przedsiębiorczości osób młodych, która przekracza średnią krajową i stanowi jedną z najwyższych w kraju, udział osób fizycznych w wieku 18-29 lat prowadzących działalność gospodarczą w ogólnej liczbie osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą kształtuje się w województwie na bardzo niskim poziomie (0,41%)<sup>14</sup>.

Problematyka przedsiębiorczości ludzi młodych w Polsce szczegółowo omówiona została w raporcie, będącym efektem współpracy w ramach Programu na rzecz Lokalnego Rozwoju Gospodarczego i Zatrudnienia (LEED), Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) i Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego we współpracy z Ministerstwem Infrastruktury i Rozwoju w Polsce. Przyczyn braku postaw przedsiębiorczych wśród młodych autorzy raportu upatrują przede wszystkim w braku odpowiednich umiejętności i wiedzy w zakresie przedsiębiorczości, co z kolei wynika z wadliwego kształcenia w tym zakresie. Jak wskazują, w procesie nauczania przedsiębiorczości na wszystkich poziomach edukacji znacznie częściej niż aktywne stosuje się pasywne metody nauczania. Istnieją też braki w zakresie szkoleń z zakresu przedsiębiorczości dla nauczycieli i trenerów. Doświadczeni przedsiębiorcy

<sup>13</sup> Tamże, s. 41.

<sup>14</sup> Tamże, s.22.

rzadko angażują się w nauczanie przedsiębiorczości czy prowadzenie szkoleń w tym zakresie. W krajowych ramach i strategiach nie istnieje system kształcenia w zakresie przedsiębiorczości ani w szkołach, ani na uczelniach<sup>15</sup>.

Dla porównania, do najistotniejszych barier towarzyszących rozpoczynaniu działalności w UE należy brak pożyczek na rozruch i kształcenie w zakresie przedsiębiorczości, nieprzewidywalna sytuacja gospodarcza, lęk przed niepowodzeniem i trudności administracyjne. W przypadku osób młodych w Polsce, za główną barierę, jak już wspomniano powyżej, uznaje się brak umiejętności w dziedzinie przedsiębiorczości. Wynika to przede wszystkim z faktu, że na żadnym poziomie systemu kształcenia nie oferuje się dobrej jakości szkoleń z zakresu przedsiębiorczości. Pod względem dostępności i jakości nauczania przedsiębiorczości w szkołach podstawowych i średnich Polska zajmuje jedno z najniższych miejsc w Unii Europejskiej. Barierę stanowi także często finansowanie na etapie rozpoczynania działalności oraz trudności administracyjne. Ludzie młodzi nie są uznawani za wiarygodnych pożyczkobiorców. Nie mają też niezbędnej wiedzy dotyczącej chociażby stosowania prawa podatkowego<sup>16</sup>.

Wszystkie wskazane bariery dają o sobie znać zdecydowanie bardziej wyraźnie w przypadku osób młodych należących do kategorii NEET z uwagi na uwarunkowania społeczno-ekonomiczne przynależności do tej grupy. Jednak, jak wspomniano wcześniej, powołując się na przykład założonych przez tę kategorię młodych, świetnie funkcjonujących przedsiębiorstw, odpowiednia pomoc w tym zakresie stwarza duże szanse na podjęcie przez młodych działań w celu utworzenia własnej działalności gospodarczej. Przykładem mogą być coraz bardziej powszechne inicjatywy zmierzające do promowania kształcenia w zakresie przedsiębiorczości w szkołach, m.in. spotkania z przedsiębiorcami, gry biznesowe, warsztaty i festiwale przedsiębiorczości. Dobrym przykładem jednej z takich inicjatyw jest projekt „Budowanie

<sup>15</sup> *Przegląd polityk i programów rozwoju przedsiębiorczości sprzyjających włączeniu społecznemu. Wspieranie przedsiębiorczości wśród osób młodych w Polsce*, Opracowanie Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 2015, s. 13-14.

<sup>16</sup> Tamże, s. 13.

świadomej przedsiębiorczości wśród młodych ludzi”, który w roku 2012 był realizowany w Toruniu<sup>17</sup>.

## PROBLEM DOTARCIA DO OSÓB MŁODYCH PRZEZ INSTYTUCJE I PARTNERÓW RYNKU PRACY

Jak pokazują wyniki badań przeprowadzonych w ramach niniejszego Projektu, pomimo tego, iż młodzi z kategorii NEET pozostają bierni na polu poszukiwania zatrudnienia, znaczna ich część zamierza jednak podjąć pewne działania w celu znalezienia pracy. Co więcej, wyniki innych badań, dotyczących identyfikacji potrzeb i priorytetów osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej oraz społecznej w województwie podlaskim, wskazują na to, że większość z nich (62,7%) podjęłaby się jakiegokolwiek pracy, gdyby ją otrzymała<sup>18</sup>. W związku z tym, jak zaznaczają autorzy badań, niezwykle ważnym jest zintensyfikowanie działań w ramach pośrednictwa pracy i związanego z nim doradztwa, mających na celu doprowadzenie osoby młodej do zatrudnienia w możliwie najkrótszym czasie. Jest to jednak możliwe dopiero wtedy, gdy wypracowane zostaną odpowiednie sposoby komunikowania się instytucji i partnerów rynku pracy z tą grupą osób młodych. Jak się bowiem okazuje, metody stosowane dotychczas, zwłaszcza przez publiczne służby zatrudnienia, nie są wystarczające.

W związku z powyższym, ważną kwestią w kontekście wsparcia osób młodych ze strony publicznych instytucji rynku pracy są **stosowane sposoby kontaktowania się z bezrobotnymi** oraz pozyskiwania przez nich informacji na temat możliwych form wsparcia. Źródłem informacji młodych ludzi są głównie znajomi, natomiast sposobem, który dominuje w komunikowaniu się urzędów pracy z bezrobotnym, jest spotkanie w urzędzie, co wydaje się zrozumiałe z uwagi na możliwości, jakie mają pracownicy urzędów. **Dotarcie do osób młodych**, będących w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, które byłyby zainteresowane uzyskaniem wsparcia i aktywizacją, jest więc istotnym wyzwaniem dla instytucji rynku pracy. Większość młodych osób z kategorii NEET, poza tym, że nie podejmuje

<sup>17</sup> Tamże, s. 14.

<sup>18</sup> *Identyfikacja potrzeb...*, op. cit., s. 41.

żadnej aktywności na polu zawodowym czy edukacyjnym, nie szuka również pomocy ze strony instytucji rynku pracy. Często kontakt z powiatowym urzędem pracy sprowadza się jedynie do rejestracji jako osoby bezrobotnej w celu otrzymania przez nią zasiłku i ubezpieczenia zdrowotnego. Osoby te nie są zainteresowane pomocą w znalezieniu pracy, wsparciem w zakresie dokształcania się, poradnictwa zawodowego czy zakładania własnej działalności gospodarczej. Podstawowe przyczyny takiej postawy tkwią w braku wiary w skuteczność instrumentów wsparcia, w obawie przed biurokracją, w braku środków finansowych, braku motywacji do podjęcia działań w tym kierunku.

Niezależnie od przesłanek, jakimi kierują się osoby młode, aby zarejestrować się w urzędzie pracy, konieczne jest to, by stawili się tam osobiście, co w wielu przypadkach bywa trudne, chociażby z uwagi na zamieszkiwanie poza miastem i związaną z tym konieczność dojazdu czy koszt podróży. Zaznaczyć jednak należy, że ten sposób komunikowania się młodych z urzędem jest najbardziej popularny. Jest też najlepiej oceniany przez przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia. Młodzi oceniają go na poziomie podobnym do innych sposobów komunikacji (korespondencję listowną, kontakt telefoniczny czy kontakt mailowy). Natomiast reprezentanci niepublicznych instytucji i partnerów rynku pracy metody te uważają za zdecydowanie mniej skuteczne (w porównaniu do oceny dokonanej przez przedstawicieli instytucji publicznych).

Mówiąc o sposobach komunikowania się pomiędzy służbami zatrudniania a młodymi, wspomnieć także należy o znacznej grupie osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, która w ogóle **nie figuruje w rejestrach powiatowych urzędów pracy**. Jak pokazują wyniki badań, aż 60% respondentów zalicza się do tej grupy. Co prawda, jak twierdzą autorzy badań, trudno jest w oparciu o wypowiedzi respondentów jednoznacznie określić przyczyny takiego stanu rzeczy, jednak najczęściej pojawiające się wśród młodych argumenty dotyczą ich pogorszonego samopoczucia spowodowanego wizytą w urzędzie pracy, brakiem takiej potrzeby, brakiem chęci, brakiem pomocy ze strony urzędu oraz nieinteresującymi ofertami pracy.

Z uwagi na charakter tej kategorii młodych, tradycyjne formy docierania do nich nie są wystarczające, a z pewnością nie są skuteczne. O ile publiczne instytucje rynku pracy nie mają w tym zakresie zbyt wielu możliwości, to w przypadku pozostałych instytucji bardzo często stosowane są **niestandardowe sposoby docierania do osób młodych**. Poza wizytami pracowników w miejscu zamieszkania młodych, niejednokrotnie podejmowane są próby dotarcia do nich za pośrednictwem ośrodków pomocy społecznej i ich pracowników, którzy na co dzień mają kontakt ze swoimi klientami, zwłaszcza pracowników socjalnych i opiekunów środowiskowych, a także za pośrednictwem urzędów gmin, stanowiących centrum życia społecznego w małych środowiskach, czy sołtysów we wsiach. Jak wskazuje cytowany już raport pt. *Identyfikacja potrzeb i priorytetów osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej oraz społecznej w województwie podlaskim*, skuteczny bywa też kontakt z liderami społecznymi i działaczami organizacji pozarządowych pracującymi na rzecz poszczególnych grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym bądź już wykluczonych z różnych względów, i z racji bezpośredniej styczności mających dobre rozeznanie w realnej sytuacji tych osób, ich potrzebach i zwyczajach. Z informacją o wsparciu najsukuteczniej można dotrzeć tam, gdzie osoby potrzebujące pomocy najczęściej załatwiają swoje życiowe sprawy: u lekarza, w sklepie, na mszy w niedzielę, podczas dni targowych, festynów rodzinnych<sup>19</sup>. Ważną rolę, jak wskazują doświadczenia podlaskich instytucji i partnerów rynku pracy, odgrywa również kontakt poprzez okoliczne szkoły oraz lokalne media.

### SKUTECZNOŚĆ AKTYWNEJ POLITYKI RYNKU PRACY – NAJNOWSZE ROZWIĄZANIA

Instytucje rynku pracy dysponują szeregiem instrumentów do realizacji aktywnej polityki rynku pracy. Są one sukcesywnie wzbogacane o nowe rozwiązania ułatwiające młodym osobom wejście/powrót na rynek pracy. Przykładem są nowe formy aktywizacji bezrobotnych, wprowadzone zmienioną w 2014 roku ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

<sup>19</sup> Tamże, s. 67-68.



Nowelizacja ustawy objęła także reformę funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia. Miała ona na celu:

- poprawę efektywności działania urzędów pracy i jakości usług świadczonych bezrobotnym przez urzędy pracy;
- stworzenie miejsc pracy i wsparcie powrotu do zatrudnienia osób bezrobotnych, w tym powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka;
- wzrost zatrudnienia młodych pracowników oraz skrócenie średniego czasu pozostawania bez pracy osób młodych;
- wzrost zatrudnienia bezrobotnych powyżej 50. roku życia oraz skrócenie średniego czasu pozostawania bez pracy osób powyżej 50. roku życia;
- zapobieganie bezrobociu dzięki zwiększeniu udziału osób pracujących w kształceniu ustawicznym w wyniku utworzenia Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- dostosowanie krajowych przepisów prawnych do przepisów unijnych reformujących sieć Europejskich Służb Zatrudnienia w państwach członkowskich Unii Europejskiej;
- zwiększenie ochrony klientów agencji zatrudnienia oraz zmniejszenie obowiązków informacyjnych agencji<sup>20</sup>.

W nowych regulacjach pojawiły się nowe instrumenty wsparcia dla osób szukających pracy, a wśród nich: grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne, pożyczka na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej, szkolenia organizowane w ramach trójstronnych umów szkoleniowych zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową, dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnionego bezrobotnego w wieku 50+.

Niezwykle istotną zmianą, która prowadzić miała do zwiększenia efektywności działania urzędów pracy, było wprowadzenie profilowania pomocy dla osób bezrobotnych, które, jak pokazują badania przeprowadzone w ramach niniejszego Projektu, okazuje się rozwiązaniem

<sup>20</sup> *Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r, op.cit., s. 13.*

dosyć kontrowersyjnym. Wyodrębniono bowiem trzy profile bezrobotnych. Pierwszy objął bezrobotnych aktywnych, którzy nie potrzebują specjalistycznej pomocy, a jedynie przedstawienia ofert pracy. W drugim znaleźli się bezrobotni wymagający wsparcia, a tym samym korzystający ze wszystkich usług i instrumentów rynku pracy, jakie oferują urzędy pracy. Trzeci profil objął z kolei osoby bezrobotne oddalone od rynku pracy, zarówno takie, które z różnych powodów zagrożone są wykluczeniem społecznym, jak również te, które z własnego wyboru nie są zainteresowane podjęciem pracy lub uchylają się od pracy legalnej.

Część wprowadzonych zmian dotyczyła bezpośrednio grupy osób młodych i była konsekwencją wprowadzenia przez Polskę *Gwarancji dla młodych*. Przede wszystkim zmieniono definicję osób młodych. Objęła ona teraz ludzi w wieku do 30. roku życia. Ponadto, z szczęściu do czterech miesięcy skrócono okres, w którym urzędy muszą przedstawić im ofertę pracy, stażu lub podniesienia kwalifikacji. Dla młodych przewidziano także specjalne bony: m.in. szkoleniowy, zatrudnieniowy, na zasiedlenie oraz stażowy, celem wprowadzenia których było zwiększenie swobody działania osób młodych pod względem planowania i wydatkowania otrzymanych środków, a tym samym kształtowanie samodzielności w radzeniu sobie na rynku pracy.

Nowe regulacje dostarczyły także kilku rozwiązań dedykowanych pracodawcom zatrudniającym młodych ludzi. Należą do nich: refundacja kosztów składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionych młodych bezrobotnych podejmujących pierwszą pracę oraz zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30. roku życia.

### Perspektywa osób młodych

W związku z powyższym, instrumenty wsparcia osób młodych w zakresie ich aktywizacji zawodowej stanowią niewątpliwie szeroki wachlarz możliwości. Jednak, jak pokazują wyniki badań, jedynie co czwarty młody człowiek z grupy NEET, rejestrując się w urzędzie pracy, liczy faktycznie na pomoc w znalezieniu zatrudnienia. Jeszcze mniejsza

liczba młodych oczekuje wsparcia w zakresie dokształcania się czy poradnictwa zawodowego, a wręcz znikoma – w zakresie zakładania własnej działalności. Jak już wspomniano, głównym powodem, dla którego młodzi rejestrują się jako bezrobotni, jest otrzymanie zasiłku dla bezrobotnych oraz ubezpieczenia zdrowotnego.

Potwierdzeniem takiego stanu rzeczy jest marginalny udział w badaniach osób młodych, które korzystały dotychczas z instrumentów wsparcia. Co więcej, młodzi ludzie **nie mają wiedzy na temat oferowanych im instrumentów wsparcia**. Znane są im głównie staże, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, szkolenia oraz roboty publiczne, przy czym osoby te najczęściej brały udział w stażach i szkoleniach. Najchętniej też korzystałyby z nich w przyszłości. Pozostałych instrumentów wsparcia młodzi z kategorii NEET praktycznie nie znają. **Nie wykazują też chęci do korzystania z nich**, co uzasadniają brakiem wiary w ich skuteczność, obawą przed biurokracją, brakiem środków finansowych, brakiem motywacji czy brakiem propozycji ze strony urzędu.

Najwyższą skuteczność młodzi przypisują w pierwszej kolejności stażom, następnie - bonom zatrudnieniowym, pracom interwencyjnym, programowi *Aktywizacja i Integracja* oraz refundacji kosztów egzaminu/uzyskania licencji.

Biorąc pod uwagę fakt, że osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim: po pierwsze, nie znają instrumentów wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy, a po drugie, nie korzystały z tychże instrumentów, ale mając również na uwadze jeden z celów niniejszego Projektu, sprawdzający się do określenia najbardziej efektywnych sposobów aktywizowania młodych, niezwykle trudnym okazuje się zweryfikowanie instrumentów wsparcia pod kątem ich skuteczności na podstawie opinii młodych ludzi.

### Perspektywa publicznych służb zatrudnienia

**Instrumenty rynku pracy** stosowane w aktywizacji osób młodych, ich wachlarz oraz ich skuteczność oceniane są bardzo wysoko przez

przedstawicieli instytucji i partnerów rynku pracy. Najwyżej oceniana jest skuteczność refundacji kosztów wyposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, staż, refundacja kosztów egzaminu/uzyskania licencji oraz szkolenia (ze zwrotem dojazdu). Najmniej korzystnie oceniana jest zaś skuteczność grantu na telepracę.

Dane publicznych służb zatrudnienia wskazują, że pierwsze miejsce pod względem liczby najczęściej podejmowanych działań, realizowanych na rzecz osób młodych w województwie podlaskim w ramach projektów pozakonkursowych powiatowych urzędów pracy, zajmują staże (1825). Znacznie rzadziej stosowane działania to: dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej (412), szkolenia (315), prace interwencyjne (213), bony na zasiedlenie (84), bony szkoleniowe (81) i bony stażowe (34)<sup>21</sup>.

W przeciwieństwie do instrumentów rynku pracy, przedstawiciele instytucji i partnerów rynku pracy zdecydowanie więcej problemów dostrzegają w obszarze regulacji prawnych w obszarze aktywnej polityki rynku pracy.

Jak wspomniano powyżej, dosyć kontrowersyjnym okazuje się **profilowanie bezrobotnych** w celu określenia niezbędnej z ich punktu widzenia pomocy. Z jednej strony skuteczność tego rozwiązania oceniana jest przez urzędników wysoko głównie z uwagi na możliwość „wyłączenia spod ich opieki” osób, zaliczanych do profilu trzeciego, w szczególności tych, którzy nie są zainteresowani podjęciem pracy lub uchylają się od pracy legalnej. Z drugiej zaś strony pracownicy powiatowych urzędów pracy podkreślają, że rozwiązanie to jest w pewnym sensie fikcyjne, skutkuje bowiem jedynie możliwością ubiegania się tych osób o pomoc ośrodków pomocy społecznej czy wsparcie psychologiczne.

---

<sup>21</sup> Według danych z 2015 roku zawartych w prezentacji Wojewódzkiego Urzędu Pracy nt. *Wsparcie osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020* z dnia 28 kwietnia 2016 roku (spotkanie zawiązujące partnerstwo).

Potwierdzeniem opinii uzyskanych od pracowników powiatowych urzędów pracy w województwie podlaskim są wyniki badań ankietowych, dotyczących profilowania pomocy dla bezrobotnego, przeprowadzonych wśród wszystkich powiatowych urzędów pracy przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w okresie od 21 marca do 11 kwietnia 2016 roku. Opinie urzędów na temat profilowania pomocy wyrażone w badaniach ankietowych pokazują, że urzędy nie prezentują jednoznacznego stanowiska wobec tego rozwiązania. Prawie połowa ankietowanych (44,6%) uznała, że profilowanie pomocy dla bezrobotnych nie umożliwiło lepszego kierowania pomocy do bezrobotnych. Przeciwnego zdania było niewiele ponad 30% powiatowych urzędów pracy. Dużą grupę stanowiły również urzędy, którym trudno było wskazać na przydatność profilowania pomocy (21,4%)<sup>22</sup>.

Wyniki badań przeprowadzonych przez MRPiPS wskazują także, że, pomimo tego, iż jednym z ważniejszych aspektów profilowania pomocy była potrzeba wprowadzenia możliwości wyrażenia braku zgody przez bezrobotnego na ustalony profil pomocy, wśród powiatowych urzędów pracy opinie na ten temat rozłożyły się prawie po połowie, z bardzo niewielką przewagą na korzyść tych, które uznały, że bezrobotny nie powinien mieć takiej możliwości (50,5%).

Mimo tak niejednoznacznych opinii na temat profilowania, znaczna większość urzędów uważa, że niezbędne jest **wprowadzenie zmian w przepisach dotyczących profilowania pomocy dla bezrobotnych** (80,1%). Powiatowe urzędy pracy opowiedziały się przede wszystkim za potrzebą modyfikacji zakresu form pomocy przewidzianych dla poszczególnych profili (87,8%). Ponadto, ponad 60% urzędów uznało, że pomoc udzielana osobom bezrobotnym, dla których ustalony został trzeci profil pomocy, powinna być realizowana poprzez współpracę z ośrodkiem pomocy społecznej lub organizacją pozarządową.

Kolejnym problemem wskazywanym przez instytucje rynku pracy w ramach niniejszego Projektu jest **roczne budżetowanie środków przeznaczonych na realizację aktywnych programów zatrudnienia**. Rozwiązanie to, według przedstawicieli instytucji rynku pracy, utrudnia

<sup>22</sup> *Analiza rozwiązań...*, op.cit., s.18.

długoterminowe planowanie, strategiczną realizację projektów, jak również współpracę z pracodawcami. Stanowi także istotną barierę dla realizacji długoterminowych, kompleksowych programów, którymi powinny być objęte właśnie osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. W opiniach pracowników publicznych służb zatrudnienia pojawiają się argumenty na rzecz wydłużenia ram czasowych budżetowania do co najmniej trzech lat, a to dlatego, że tylko takie rozwiązanie umożliwia skuteczną współpracę z pracodawcami i udzielanie im wsparcia wtedy, gdy faktycznie tego potrzebują, a nie tylko w pierwszej połowie roku, gdy urząd dysponuje jeszcze środkami finansowymi.

Niezwykle często zgłaszanym przez przedstawicieli instytucji i partnerów rynku pracy problemem jest **demotywacyjny system wsparcia osób pozostających bez pracy**, o którym niejednokrotnie wspomniano powyżej. Najwięcej wątpliwości budzi fakt rejestrowania się dużej grupy, nie tylko zresztą osób młodych, w urzędach pracy jedynie w celu otrzymania ubezpieczenia zdrowotnego oraz statusu osoby bezrobotnej, a co za tym idzie – uzyskania dostępu do pomocy społecznej. Przedstawiciele Partnerstwa zdają sobie sprawę z trudności, jakie pojawić się mogą w trakcie podjęcia prób rozwiązania tego skomplikowanego problemu. Jednak bez wahania wskazują propozycje rozwiązań, które powinny być w przyszłości rozpatrzone. Dotyczą one przede wszystkim ograniczenia form wsparcia udzielanego osobom młodym głównie poprzez uwarunkowanie form i wysokości udzielanej pomocy społecznej od aktywności danej osoby. Przedstawiciele instytucji rynku pracy wskazują także na konieczność – jak sami określają – „wyrowadzenia” ubezpieczeń społecznych z urzędów pracy. Proponują, by środki na ubezpieczenia społeczne z budżetu państwa przekazywane były bezpośrednio do Narodowego Funduszu Zdrowia. Twierdzą również, że zmianie powinna ulec nie tylko liczba doradców zawodowych, którzy obecnie są zbyt mocno obciążeni, a co za tym idzie – nie są w stanie skutecznie udzielać wsparcia, ale także ich rola, którą należałoby uzupełnić o możliwość podejmowania decyzji o konieczności przyznania osobie bezrobotnej zasiłków społecznych.

Przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia zgodnie twierdzą również, iż w przypadku osób młodych z kategorii NEET, przed rozpoczęciem współpracy z powiatowym urzędem pracy, konieczna jest **identyfikacja ich problemu i praca nad przyczynami**, która powinna być prowadzona przez odpowiednio przygotowane do tego osoby.

Zgłaszają także potrzebę **zwiększenia elastyczności stosowanych form wsparcia i indywidualizacji pomocy** dostosowanej do potrzeb osoby bezrobotnej. Wskazują, że niejednokrotnie obserwują konieczność zastosowania w przypadku pewnych osób kilku instrumentów czy różnych działań, co zgodnie z obecnymi regulacjami nie jest możliwe. Dlatego też proponują wprowadzenie możliwości indywidualnego wsparcia dla takiej grupy osób, gdyż tylko taka pomoc przynieść może oczekiwane rezultaty.

Krytyce poddają również **metody oceny ich instytucji wykorzystujące mierniki efektywności zatrudnieniowej i kosztowej**. Ich stosowanie w obecnym kształcie sprawia, że, według pracowników powiatowych urzędów pracy, rodzaj wsparcia udzielonego osobom młodym bezrobotnym niejednokrotnie zależy nie od faktycznej sytuacji danej osoby, ale od tego, jak zastosowanie takiej czy innej formy pomocy wpłynie na kształt wskaźników. Proponują modyfikację istniejących rozwiązań poprzez odrębną ewaluację instrumentów w ramach poszczególnych profili bezrobotnych. Pracownicy urzędów twierdzą również, że konieczne jest wypracowanie takiego modelu oceny ich instytucji, który uwzględni zróżnicowanie poszczególnych regionów w kraju pod względem rozwoju społeczno-gospodarczego. Trudno jest bowiem porównywać regiony znajdujące się pod tym względem na dwóch skrajnych biegunach.

### Perspektywa pracodawców

Podlascy przedsiębiorcy posiadają wysoką świadomość odnośnie możliwości wsparcia instrumentami rynku pracy. Nie są jednak usatysfakcjonowani współpracą z instytucjami i partnerami rynku pracy. Najwyżej oceniają współpracę z powiatowymi urzędami pracy, jednak zwracają też uwagę na pojawiające się w ramach tej współpracy problemy. Tkwią one w głównej mierze w braku inicjatywy ze strony

urzędów w wychodzeniu naprzeciw potrzebom pracodawców oraz szerszej komunikacji z nimi. Pracodawcy wykazują zainteresowanie ofertą instytucji rynku pracy, jednak, z uwagi na brak czasu oraz obawy przed biurokracją, sami nie poszukują wsparcia. Ważne wydaje się więc wyjście naprzeciw oczekiwaniom pracodawców w tym względzie, co zresztą sygnalizowane jest przez samych przedstawicieli instytucji rynku pracy, którzy zdają sobie sprawę z roli, jaką pracodawca odgrywa w procesie aktywizacji osoby bezrobotnej. Nowe rozwiązania w tym obszarze powinny więc dotyczyć zarówno sposobów rozpowszechniania informacji na temat oferty instytucji rynku pracy w zakresie wsparcia pracodawców, jak również form udzielania pracodawcom pomocy w zakresie formalno-proceduralnym.

Biorąc pod uwagę ocenę skuteczności instrumentów wsparcia, z których pracodawcy korzystali, w pierwszej kolejności warto zwrócić uwagę to, że najbardziej popularnym pod względem stosowania wśród pracodawców jest dofinansowanie kosztów staży pracowników, a w dalszej kolejności dopiero – dofinansowanie szkoleń pracowników i refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy. Znacznie rzadziej pracodawcy korzystają z pozostałych instrumentów, do których należą: upowszechnienie ogłoszenia o pracę i pomoc w poszukiwaniu pracownika przez instytucję rynku pracy, refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem osoby przed 30. rokiem życia, organizacja przez instytucje rynku pracy szkoleń przystosowujących do pracy w danej firmie. Najczęściej rozpoznawanymi instrumentami są granty na telepracę, refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za członków spółdzielni socjalnej czy roboty publiczne, przy czym uzasadnienie takiej sytuacji wynika z tego, że nie są adresatami tych instrumentów.

W ocenie skuteczności stosowanych instrumentów wsparcia, dokonanej przez przedsiębiorców, zauważyć można pewną tendencję, a mianowicie: na wyższą ocenę skuteczności wpływają argumenty finansów i tym samym jako najbardziej skuteczne uznane zostały te, które mają charakter instrumentów finansowych. Są wśród nich: refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy, refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem osoby przed 30. rokiem życia, dofinansowanie kosztów stażu czy szkolenia pracownika. Instrumenty te wskazywane są



też jako preferowane formy pomocy oferowane przez instytucje rynku pracy. Przyczyn takiej sytuacji upatrywać należy w – jak sami przedsiębiorcy zaznaczają – wysokich kosztach prowadzenia działalności gospodarczej, wysokich kosztach pracy czy wysokich kosztach utworzenia nowego stanowiska pracy. Czynniki te zresztą wskazywane są przez przedsiębiorców jako podstawowe przyczyny niezatrudniania nie tylko młodych ludzi. Warto również wspomnieć, że we wskazanych powyżej ekonomicznych ograniczeniach prowadzenia działalności gospodarczej upatrywali przyczyn złej sytuacji na rynku pracy także przedstawiciele instytucji rynku pracy, co zasygnalizowane zostało w raporcie z przeprowadzonych badań i podkreślane było wielokrotnie przez pozostałych członków Partnerstwa.

## 4.

### REKOMENDACJE W ZAKRESIE ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW OSÓB MŁODYCH ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM – UJĘCIE OGÓLNE

Kluczową rolę w procesie wypracowania rekomendacji w zakresie wspierania osób młodych na rynku pracy odegrały wyniki badań przeprowadzonych w ramach Projektu oraz seria spotkań uczestników Partnerstwa. Na ich podstawie zidentyfikowane zostały kluczowe problemy dotyczące sytuacji osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim, ze szczególnym uwzględnieniem osób z kategorii NEET, zaprezentowane w poprzedniej części niniejszej publikacji. Problemy te, z kolei, pozwoliły uczestnikom Partnerstwa na sformułowanie rekomendacji w zakresie określenia sposobów właściwego docierania do osób młodych oraz wdrożenia działań aktywizacyjnych do nich adresowanych.

Zarówno wyniki badań, jak i efekty dyskusji podejmowanych w trakcie prac Partnerstwa, wskazały na konieczność wypracowania rekomendacji, które realizowane miałyby być już na poziomie gmin i powiatów. Jednak, z uwagi na fakt, że w całym województwie (a więc niezależnie od miejsca zamieszkania) problemy osób młodych są zbliżone, zbędne wydaje się dywersyfikowanie rekomendacji ze względu na to, do podmiotów której gminy czy powiatu są adresowane.

Warto również zaznaczyć, że członkowie Partnerstwa zgodnie twierdzą, że nie jest konieczne wypracowywanie rekomendacji w zakresie instrumentów aktywizowania młodych ludzi. Znane i dostępne instrumenty stwarzają możliwość wsparcia aktywizującego, zaś ich szeroki wachlarz stanowi – zdaniem Partnerstwa – wystarczającą

odpowiedź na problemy ludzi młodych oraz ich potrzeby. Bariera jest jednak dotarcie do młodych z ofertą oraz przekonanie ich do skorzystania ze wsparcia.

Przedstawione poniżej rekomendacje skierowane są do instytucji i partnerów rynku pracy, w szczególności powiatowych urzędów pracy w województwie podlaskim, Ochotniczych Hufców Pracy, organizacji pozarządowych, instytucji szkoleniowych, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, jak również Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Uwzględniają one zarówno perspektywę osób młodych, instytucji rynku pracy, instytucji zajmujących się młodzieżą, jak również pracodawców funkcjonujących w województwie.

Na zestaw rekomendacji wypracowanych przez Partnerstwo składają się:

- 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;
- rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, w tym propozycje kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach osi I PO WER;
- rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym rekomendacje dodatkowe oraz propozycje kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach osi I PO WER;
- rekomendacje określające sposób funkcjonowania Partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości.

Pomimo tego, że rekomendacje zostały zaprezentowane w czterech wskazanych powyżej kategoriach, stanowią one kompleksowy i spójny zestaw działań, wzajemnie ze sobą powiązanych. Szczególnie widoczne jest to w przypadku rekomendacji skierowanych do instytucji

rynku pracy, w tym Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, oraz rekomendacji zawierających sposób funkcjonowania Partnerstwa po zakończeniu realizacji Projektu.

Rekomendacje wypracowane w ramach Partnerstwa obejmują następujące obszary:

- przeciwdziałanie wejściu do grupy NEET osób młodych zagrożonych przedwczesnym ukończeniem edukacji formalnej, w tym osób niepełnosprawnych;
- kompleksowe rozpoznanie zbiorowości młodzieży NEET na poziomie gmin i powiatów w województwie podlaskim;
- dotarcie do młodych pozostających w grupie NEET oraz ich reintegracja na rynku pracy i edukacji;
- wypracowanie najskuteczniejszych rozwiązań w zakresie wsparcia młodych z grupy NEET, zarówno na poziomie istniejących już instrumentów wykorzystywanych przez instytucje rynku pracy, jak również na poziomie proponowanych modyfikacji lub implementowania nowych rozwiązań, często mających charakter systemowy, służących wsparciu młodych;
- kreowanie kultury współpracy na rzecz młodych, bazującej na lokalnych partnerstwach instytucji rynku pracy i innych podmiotów, których zadaniem jest rozwiązywanie problemów młodych ludzi.

Obszarom tym odpowiada poniższe syntetyczne omówienie wypracowanych rekomendacji, jednak zaznaczyć należy, że punktem wyjścia w procesie implementacji rozwiązań zaproponowanych przez uczestników Partnerstwa, zawiązanego w ramach Projektu, a tym samym podstawą do podjęcia działań na rzecz młodych ludzi w województwie podlaskim w ramach wskazanych powyżej obszarów jest włączenie do ścisłej współpracy z instytucjami rynku pracy władz samorządowych poszczególnych gmin i powiatów województwa podlaskiego oraz podległych im podmiotów, w szczególności tych, które funkcjonują w obszarze pomocy społecznej i edukacji. Jest to niezbędne głównie ze względu na unikalną wiedzę, jaką posiadają na temat młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Zresztą,

realizacja zadań władz samorządowych, a tym bardziej pomocy społecznej, przewiduje konieczność współpracy chociażby z instytucjami rynku pracy czy organizacjami społecznymi i pozarządowymi w zakresie wspierania ludzi młodych.

**Pierwszy z obszarów, w ramach których sformułowano rekomendacje, dotyczy przeciwdziałania wejściu do grupy NEET** osób młodych zagrożonych przedwczesnym ukończeniem edukacji formalnej, w tym osób niepełnosprawnych. Jak już wspomniano, uwarunkowania bierności zawodowej i edukacyjnej w znacznym stopniu mają charakter osobisty, rodzinny, środowiskowy czy bytowy, co powoduje, że najbliższe otoczenie nie jest świadome lub nie jest w stanie, a często nawet nie chce, zapobiec wejściu swego bliskiego do kategorii NEET, przez co niezbędną jest wczesna interwencja ze strony otoczenia instytucjonalnego. Rolę prewencyjną w tym zakresie pełnić powinny w zasadzie placówki edukacyjne oraz instytucje świadczące pomoc społeczną, jednak z uwagi na złożoność problemów ludzi młodych zagrożonych wejściem do grupy NEET oraz brak stałej współpracy między instytucjami rynku pracy a władzami lokalnymi i systemem edukacji, konieczne wydaje się wypracowanie modelu wspólnych działań. W tym celu należy podjąć kroki służące zainicjowaniu rzeczywistej współpracy pomiędzy wspomnianymi podmiotami. Z uwagi na włączenie tego typu działań w zakres funkcjonowania Partnerstwa, istotną rolę może tu odegrać lider Partnerstwa, czyli Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, który posiadając odpowiedni potencjał i deklarując chęć działania, jest w stanie zrzęścić władze lokalne i podmioty im podległe wokół spraw ludzi młodych.

Przeciwdziałanie wejściu do grupy NEET realizowane być powinno poprzez:

- pracę z rodziną osoby młodej, zagrożonej wejściem do grupy NEET;
- pracę z uczniem za pośrednictwem szkoły poprzez wczesne doradztwo zawodowe;
- pracę z uczniem za pośrednictwem szkoły poprzez promowanie aktywności zawodowej i edukacyjnej.

By możliwe było wypracowanie modelu wspólnych działań w zakresie przeciwdziałania wejściu do grupy NEET poprzez pracę z rodziną osoby młodej, konieczne jest oszacowanie skali tego zjawiska na poziomie poszczególnych gmin i powiatów oraz „zlokalizowanie” środowisk, w których jest ono widoczne. Jest to możliwe jedynie z poziomu środowiska lokalnego. Z jednej bowiem strony, informacje w tym zakresie są w posiadaniu lokalnie działających ośrodków pomocy społecznej, z drugiej strony, z uwagi na obowiązek szkolny, również lokalne placówki edukacyjne mają wiedzę na temat uczniów, którym niezbędna jest pomoc w zakresie utrzymania ich w systemie edukacji formalnej. Istnieje co prawda szereg barier, które utrudniać mogą współpracę w tym zakresie, jak chociażby często brak doświadczeń we współpracy, utrudniający nawiązanie właściwych relacji, skutkujących przejrzystym przepływem informacji, czy opór szkół przed ujawnianiem „niepopularnych” problemów, z jakimi borykają się ich uczniowie, jednak, zważywszy na istotę problemu, zwyciężyć powinna chęć środowiska lokalnego do ich przezwyciężenia, a tym samym poprawienia jakości życia społeczności lokalnej.

Ważnym aspektem współpracy, niejednokrotnie podkreślanym przez uczestników Partnerstwa, jest wypracowanie na poziomie lokalnym modelu pracy z rodziną, polegającego w głównej mierze na tworzeniu grup wsparcia dla rodzin. Jak wspomniano powyżej, najbliższe otoczenie niejednokrotnie stanowi źródło zagrożenia wejścia młodych ludzi do grupy NEET. Oczywiście, oddziaływanie rodzin na młodego człowieka bywa skrajnie różne, począwszy od przekazywania negatywnych wzorców wynikających z zachowań patologicznych po nadopiekuńczość rodziców wobec młodych z niepełnosprawnościami. Dlatego też wypracowywane sposoby pracy z rodziną powinny obejmować różne formy w zależności od charakteru problemów, z jakimi boryka się dana rodzina.

Przeciwdziałanie wejściu do grupy NEET powinno też odbywać się na poziomie szkoły, która niejednokrotnie odgrywa znaczącą rolę w życiu młodych ludzi, stając się dla nich bazą wzorców i inspiracji, których nie mogą dostrzec w środowisku rodzinnym czy najbliższym otoczeniu. Placówka edukacyjna jest więc idealnym miejscem, w którym

młody człowiek powinien uzyskać niezwykle ważną, z punktu widzenia jego przyszłości zawodowej, praktyczną wiedzę na temat funkcjonowania lokalnego rynku pracy i perspektyw zawodowych, która przekazana być powinna wprost przez przedstawicieli instytucji rynku pracy. Co więcej, by uniknąć często dramatycznych w skutkach nietrafnych decyzji co do dalszych etapów kształcenia bądź wyboru ścieżki rozwoju zawodowego, niezbędne jest umożliwienie uczniom, już na etapie edukacji podstawowej, uzyskania wskazówek w tym zakresie w ramach wczesnego doradztwa zawodowego poprzez udział ucznia w badaniu jego potencjału przy wykorzystaniu kwestionariusza kompetencji zawodowych oraz tworzenie pierwszego indywidualnego planu działań. Bezpośredni kontakt na linii *instytucja rynku pracy– uczeń* może przynieść pozytywne efekty w zakresie świadomego kształtowania ścieżki kariery, a co za tym idzie – dalszej aktywności w sferze edukacyjnej i zawodowej.

Ważnym aspektem pracy z młodzieżą za pośrednictwem szkoły jest podjęcie niestandardowych działań promujących aktywność zawodową i edukacyjną. Co prawda, część szkół, a nawet przedszkoli, dba o to, by ich wychowankowie mieli możliwość poznać ludzi sukcesu, atrakcyjność poszczególnych zawodów, korzyści, wynikające z podjęcia edukacji w szkole zawodowej czy zalety prowadzenia własnej działalności gospodarczej, jednak dla większości z nich organizowanie w niekonwencjonalny sposób zajęć w ramach godziny wychowawczej, spotkań pozalekcyjnych czy wizyt studyjnych, jest zbyt trudnym wyzwaniem. W związku z tym, niezbędne wydaje się wyjście instytucji i partnerów rynku pracy z inicjatywą nawiązania współpracy w tym zakresie z lokalnymi władzami, jako podmiotami zarządzającymi szkolnictwem, oraz bezpośrednio ze szkołami w danym rejonie.

Ważne, w kontekście przeciwdziałania wejściu do grupy NEET, ale także aktywizowania młodzieży, pozostającej w tej grupie, wydaje się również opracowanie kompleksowego, spójnego i przejrzystego systemu informacyjnego, obejmującego informacje na temat bieżącej sytuacji na lokalnych rynkach pracy województwa podlaskiego, a w szczególności o pożądanym kwalifikacjach i kompetencjach, zawodach deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych, jak również

o instytucjach, w których osoba młoda może uzyskać wsparcie oraz podjąć aktywność. Potencjałem do stworzenia takiego systemu dysponuje Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, który od dłuższego czasu prowadzi badania zarówno w obszarze zapotrzebowania na zawody, jak również popytu na kompetencje w województwie podlaskim. Systemowi należy nadać formę elektronicznej bazy danych, przyjaznej osobom młodym, która umożliwiłaby śledzenie online informacji istotnych z punktu widzenia młodego człowieka. Obecnie są one udostępniane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w postaci plików elektronicznych zamieszczonych na stronie internetowej Urzędu, jednak dotarcie do nich i ich przejrzystość, z perspektywy młodzieży, wydają się problematyczne.

Z uwagi na złożoność problematyki przeciwdziałania wejściu młodych ludzi do grupy NEET, powodującej konieczność zaangażowania się w tego typu działania wielu podmiotów reprezentujących zarówno władze lokalne, instytucje pomocy społecznej, placówki edukacyjne czy instytucje rynku pracy, Partnerstwo rekomenduje, by tematyka ta uwzględniona została przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w ogłaszanych projektach.

**Drugi obszar, w ramach którego zostały wypracowane rekomendacje, dotyczy możliwie pełnego rozpoznania społeczności NEET w województwie podlaskim.** Obecnie dane na temat tej grupy młodzieży są bardzo ograniczone. Pomimo szeregu prowadzonych badań, z uwagi na utrudnione możliwości dotarcia do tej kategorii młodych ludzi bądź wręcz brak takich możliwości, trudno jest określić pełną i reprezentacyjną liczebność, strukturę oraz determinanty pozostawania poza systemem edukacji i rynkiem pracy w układzie przestrzennym (na poziomie poszczególnych gmin i powiatów). Stąd, by można było mówić o wypracowaniu najbardziej efektywnych sposobów dotarcia do tej grupy młodzieży oraz jej aktywizowaniu, niezbędne jest pełne jej rozpoznanie poprzez przeprowadzenie kompleksowych badań, mających na celu identyfikację skali zjawiska, struktury wiekowej, czynników warunkujących bierność zawodową i edukacyjną oraz miejsca pobytu osoby młodej. Jest to zadanie niezwykle trudne, gdyż wymaga unikalnej wiedzy na temat zbiorowości NEET. Należy pamiętać, że młodzież NEET



bardzo często nie figuruje w rejestrach powiatowych urzędów pracy. Szacuje się, że około 60% osób spośród tej grupy nie zwraca się po pomoc do publicznych służb zatrudnienia. Wiedzę na temat tych osób posiadają więc jedynie lokalnie działające podmioty, które, z uwagi na charakter swoich zadań, na co dzień pracują z młodymi, znajdującymi się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Należą do nich przede wszystkim ośrodki pomocy społecznej, gdyż to do nich osoby młode bądź ich rodziny zwracają się po wsparcie, głównie finansowe, którym zainteresowane są w największym stopniu. W związku z tym, by móc dotrzeć do tej grupy młodzieży, należy w pierwszej kolejności nawiązać współpracę z jednostkami pomocy społecznej, działającymi na poziomie poszczególnych gmin. Po raz kolejny okazuje się, że współpraca między instytucjami rynku pracy a instytucjami pomocy społecznej jest niezbędna, by możliwe było skuteczne rozwiązywanie problemów młodych ludzi.

Inicjatywę, zarówno w zakresie nawiązania współpracy, jak i koordynowania badań społeczności NEET, należy przekazać Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Białymstoku, którego rola jako lidera Partnerstwa wiąże się również z zaangażowaniem we wspólne działania lokalnych władz samorządowych, a tym samym podległych im instytucji pomocy społecznej. Tylko za ich pośrednictwem, przy wykorzystaniu dotychczasowych sposobów dotarcia do młodych, możliwe jest rozpoznanie liczebności i struktury grupy NEET na poziomie poszczególnych gmin. Rola instytucji rynku pracy w tym zakresie sprowadzać się powinna do koordynowania badań, przy czym przygotowanie koncepcji badań, w tym w szczególności opracowanie standaryzowanego kwestionariusza wywiadu lub ankiety, należeć powinno do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku oraz Politechniki Białostockiej jako partnera w Projekcie. Natomiast koordynowanie badań na poziomie gmin i powiatów powinno być zadaniem powiatowych urzędów pracy, które z uwagi na mniejszy dystans, dzielący je od ośrodków pomocy społecznej, są w stanie udostępnić narzędzie badawcze oraz gromadzić uzyskane dane.

Efektem współpracy powiatowych urzędów pracy z ośrodkami pomocy społecznej powinny stać się bazy informacji na temat

społeczności NEET, powstałe w wyniku zagregowania uzyskanych danych, zarówno na poziomie poszczególnych gmin, jak i powiatów, a docelowo – kompleksowej bazy na poziomie całego województwa. Przestrzenne ujęcie danych pomóc może w podejmowaniu zróżnicowanych działań w zakresie dotarcia i aktywizowania młodych w zależności od stopnia nasilenia zjawiska i jego przyczyn w poszczególnych gminach i powiatach, które zresztą różnią się zarówno pod względem rozwoju społeczno-gospodarczego, jak również potencjału w postaci podmiotów działających na rzecz osób młodych, a zwłaszcza organizacji pozarządowych i innych instytucji pracujących z młodzieżą i na jej rzecz.

Utworzona baza informacji NEET powinna być stale aktualizowana, co ma służyć monitorowaniu sytuacji młodzieży, znajdującej się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy oraz ewaluacji skuteczności stosowanych wobec niej instrumentów, zarówno w zakresie dotarcia, jak również aktywizowania w obszarze edukacji, rozwoju zawodowego czy podjęcia zatrudnienia. W związku z tym słuszny wydaje się, po pierwsze, utworzenie stanowisk lub wydzielenie obowiązków w przypadku już istniejących stanowisk pracy w powiatowych urzędach pracy w celu bieżącego monitorowania sytuacji NEET na poziomie lokalnym (poprzez koordynowanie badań panelowych na grupie NEET, prowadzonych cyklicznie w ścisłej współpracy z ośrodkami pomocy społecznej) oraz, po drugie, powołanie wojewódzkiego centrum monitorowania sytuacji NEET, które z perspektywy województwa zajmowałoby się bieżącą oceną losów młodych ludzi, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na podlaskim rynku pracy.

**Trzeci obszar, w ramach którego wypracowane zostały rekomendacje, obejmuje określenie sposobów dotarcia do ludzi młodych, pozostających w grupie NEET, w celu szerszego informowania o możliwych sposobach wsparcia, podjęcia działań aktywizacyjnych oraz stworzenia pola do lepszego przepływu informacji między współpracującymi podmiotami. Także w tym zakresie nieodzowne jest nawiązanie ścisłej współpracy publicznych służb zatrudnienia i innych instytucji rynku pracy z ośrodkami pomocy społecznej i jednostkami administracji publicznej w celu opracowania i wdrożenia lokalnych planów działania**

w zakresie dotarcia do osób młodych z kategorii NEET. Doświadczenia pokazują, że osoby te niejednokrotnie odrzucają pomoc oferowaną w zakresie aktywizacji, stąd ważne jest wypracowanie ścieżek skutecznego dotarcia poprzez wzmocnienie współpracy publicznych służb zatrudnienia i pomocy społecznej z instytucjami trzeciego sektora, które w takich sytuacjach proponowałyby młodym swoją pomoc w celu „utrzymania” ich w stanie ciągłego wsparcia. Co więcej, organizacje pozarządowe, pracujące na rzecz młodzieży, na co dzień wykorzystują niestandardowe sposoby docierania do młodych, zagrożonych wykluczeniem społecznym, a lokalny charakter ich działalności, a co za tym idzie znajomość lokalnej społeczności, zwiększa skuteczność podejmowanych działań. Wykorzystują one media lokalne, czyli lokalne rozgłośnie radiowe, lokalne gazety, których skuteczność potwierdzają, ale także kontakt poprzez świetlice wiejskie, koła gospodyń wiejskich, obiekty sakralne, festyny. Niejednokrotnie skupiają one lokalnych działaczy społecznych, którzy w dotarciu do osób młodych wykorzystają mogą osobiste kontakty, co bywa znacznie bardziej skuteczne niż oficjalne kanały komunikacji. Angażują również streetworkerów, którzy starają się nawiązać bezpośredni kontakt z młodymi, będącymi adresatami oferowanego wsparcia.

Szeroki wachlarz działań organizacji trzeciego sektora w zakresie dotarcia do ludzi młodych nie zmienia faktu, że i publiczne służby zatrudnienia, pomimo znacznie mniejszych możliwości dotarcia do młodych, mających swe źródła w ograniczeniach prawnych, ale wynikających także z funkcjonowania na poziomie powiatu, a nie gminy, mogą wykorzystać nowe sposoby komunikowania z młodymi ludźmi.

W pierwszej kolejności wykorzystać mogą przestrzeń, w której obecność młodych jest dziś powszechna, czyli media społecznościowe. Stworzenie profili powiatowych urzędów pracy na portalach społecznościowych i bieżące zarządzanie nimi nie wymaga nawet specjalnego przygotowywania pracowników do tego typu czynności. Bariera, jaka się pojawia, jest nadmierne obciążenie pracowników bieżącymi zadaniami związanymi z obsługą klientów. Problemem może być również skomplikowany, z punktu widzenia ludzi młodych, zwłaszcza tych z dysfunkcjami interpersonalnymi, język przekazu do nich kierowanego.

W związku z tym konieczne wydaje się zadbanie o jego uproszczenie zarówno w komunikatach, które obecne będą na tworzonych profilach społecznościowych, jak również na stronach internetowych powiatowych urzędów pracy. Nie bez znaczenia pozostaje też fakt złożoności oceny trudności przekazu. Jednak, biorąc pod uwagę potencjał Partnerstwa, słuszne wydaje się zaangażowanie do tego zadania zarówno pracowników Politechniki Białostockiej w Białymstoku, jak również młodych ludzi – studentów tej uczelni. Zadaniem pracowników byłoby opracowanie narzędzia do oceny na skali stopnia złożoności tekstu, natomiast studentów – dokonanie oceny poprzez wcielenie się w rolę „sędziów kompetentnych”.

Ponadto, konieczne wydaje się nadanie pracy doradcy zawodowego charakteru doradcy mobilnego (pracującego w terenie), trafiającego do odpowiednich osób na podstawie sygnałów od lokalnych partnerów o zakończeniu pracy socjalnej z rodziną i gotowości osoby młodej do podjęcia aktywności w ramach orientacji i poradnictwa zawodowego.

Istotną rolę w wyposażeniu młodych ludzi w wiedzę na temat możliwych sposobów wsparcia oraz w zmianie sposobu postrzegania przez młodych instytucji rynku pracy, a co za tym idzie przełamanie stereotypów na temat funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia, które z perspektywy młodzieży nie zachęcają do zgłaszania się po wsparcie, odegrać powinno także Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Partnerstwo rekomenduje uruchomienie ogólnokrajowej promocji sposobów wsparcia i działań PR w celu dotarcia do większej liczby osób młodych oraz promocji zatrudnienia i zmiany wizerunku instytucji rynku pracy poprzez uruchomienie cyklu długofalowej kampanii społecznej, promującej instytucje rynku pracy, w tym Ochotnicze Hufce Pracy i agencje zatrudnienia, oraz szeroką promocję instrumentów rynku pracy dedykowanych osobom młodym. Tego typu komunikaty, przekazane za pomocą mediów, w których młodzi często poszukują autorytetów i wzorów do naśladowania, mogłyby stanowić uzupełnienie działań podejmowanych lokalnie przez instytucje i partnerów rynku pracy.

Ważne, z punktu widzenia członków Partnerstwa, jest także zwrócenie uwagi na problem dotarcia do osób młodych w celu ich aktywizowania zawodowo-edukacyjnego w ramach realizowanych projektów. Jeśli chodzi o rekrutację uczestników do projektów w ramach konkursów realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy oraz Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, wypracowane w tym względzie rekomendacje przedstawione są w części poświęconej kryteriom konkursowym niniejszego opracowania.

Członkowie Partnerstwa zwracają również uwagę na problemy związane z rekrutowaniem uczestników projektów realizowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy. Postulaty w tym obszarze dotyczą rozważenia przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmian regulacji w zakresie udziału osób niepełnosprawnych w projektach, polegających na bezsprzecznym zagwarantowaniu tym osobom pierwszeństwa udziału, bez wskazywania jednak konkretnej liczby uczestników, co podyktowane jest trudnościami z pozyskaniem reprezentantów tej grupy ludzi młodych, głównie z uwagi na stosunkowo niewielką ich liczbę na tle populacji osób młodych. Uwagę zwraca również kwestia rekrutacji do projektów osób młodych z terenów wiejskich. Niejednokrotnie konieczność sprostania wymaganiom dotyczącym udziału tej grupy w ogólnej liczbie uczestników projektu oraz jednoczesne trudności z jej pozyskaniem powodują, że zamyka się drogę osobom z terenu miasta, które deklarują chęć udziału w projekcie. Postuluje się wobec tego zmianę regulacji w zakresie udziału osób z terenów wiejskich w projektach, polegającą na umożliwieniu zwiększenia liczby uczestników z terenu miasta w przypadku trudności z rekrutacją odpowiedniej liczby osób z terenów wiejskich.

**Kolejny obszar, w ramach którego sformułowano rekomendacje, obejmuje wypracowanie najskuteczniejszych rozwiązań w zakresie wsparcia młodych z grupy NEET,** zarówno na poziomie istniejących już instrumentów wykorzystywanych przez instytucje rynku pracy, jak również na poziomie proponowanych modyfikacji lub implementowania nowych rozwiązań, często mających charakter systemowy, służących wsparciu młodych. Rekomendacje w tym obszarze są odpowiedzią na kilka problemów, związanych z sytuacją osób młodych na rynku pracy.

Pierwszym z nich jest brak ścisłej współpracy między różnymi instytucjami i partnerami rynku pracy oraz władzami lokalnymi w zakresie wsparcia osób młodych. Podobnie, jak w przypadku wypracowywania skutecznych sposobów dotarcia do ludzi młodych, zagrożonych wykluczeniem społecznym, tak i w kontekście poszukiwania najskuteczniejszych sposobów wsparcia, współpraca między lokalnie działającymi podmiotami reprezentującymi instytucje rynku pracy, władze lokalne, pomoc społeczną i inne organizacje działające na rzecz młodzieży, jest niewystarczająca, zwłaszcza jeśli wziąć pod uwagę skomplikowane podłoże problemów osób młodych z grupy NEET. W związku z tym konieczne jest i w tej sferze zainicjowanie na poziomie regionu (przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku) wspólnych działań oraz ich realizacja na poziomie lokalnym przez powiatowe urzędy pracy we współpracy z ośrodkami pomocy społecznej i innymi partnerami z lokalnego środowiska w celu opracowania lokalnych programów aktywizacji osób narażonych na trwałą marginalizację, uwzględniających nadanie wsparciu udzielanemu młodym ludziom kompleksowego charakteru (pracownik pomocy społecznej, psycholog, doradca zawodowy).

Istotnym aspektem współpracy jest, analogicznie jak w przypadku docierania do ludzi młodych, włączenie w działania aktywizacyjne podmiotów trzeciego sektora, które posiadają bogate doświadczenie w pracy z młodymi ludźmi w zakresie rozwijania zaradności życiowej, przełamywania barier psychologiczno-społecznych, kształtowania umiejętności interpersonalnych, cech odpowiedzialności i sumienności czy uświadamiania obowiązku pracy. Wymienione aspekty działalności podejmowanej przez organizacje pozarządowe stanowią ważny element lokalnych inicjatyw podejmowanych na rzecz młodych ludzi, którzy często nie posiadają odpowiednich kwalifikacji i kompetencji, jak również motywacji do podejmowania aktywności zawodowej i edukacyjnej.

Zadaniem publicznych służb zatrudnienia jest z kolei zmiana sposobu pracy z osobami młodymi, którym, jak pokazują wyniki badań, towarzyszy lęk przed pierwszym kontaktem z instytucją rynku pracy i związaną z tym biurokracją oraz obawy przed otwartym komunikowaniem swoich problemów, często mających bardzo osobisty charakter,

a przez to wymagających zapewnienia odpowiednich warunków, sprzyjających otwarciu się młodego człowieka. Rozwiązaniem tej sytuacji może być wyznaczenie w urzędach pracy specjalnych miejsc do obsługi osób młodych (tzw. helpdesk), które zgłaszają się tu po raz pierwszy, zapewniających komfort psychiczny i prywatność. Ważne jest również przygotowanie pracowników powiatowych urzędów pracy do pracy z młodymi ludźmi, mającymi deficyty w kompetencjach interpersonalnych, problemy z komunikowaniem się czy motywacją.

Kolejnym postulatem jest zwiększenie, w przypadku osób młodych faktycznie nieradzących sobie na rynku pracy, stopnia indywidualizacji wsparcia poprzez dokładniejsze rozpoznawanie i ustalanie potrzeb młodych ludzi w ramach tworzenia indywidualnych planów działania w oparciu o konsultacje doradcy zawodowego z młodym człowiekiem. Obecnie odbywa się ono poprzez wypełnienie kwestionariusza do profilowania pomocy dla bezrobotnych w celu ustalenia profilu pomocy, oznaczającego właściwy ze względu na ich potrzeby zakres form pomocy określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, którymi może objąć go urząd pracy w ramach realizacji indywidualnego planu działania. Przeszkodą w zwiększeniu indywidualizacji wsparcia jest, w opinii pracowników powiatowych urzędów pracy, nawet nie sam sposób ustalania sposobów pomocy, a ograniczenia wynikające ze zbyt małej liczby doradców zawodowych w urzędach, co w naturalny sposób wpływa niejednokrotnie na wykształcanie się „automatycznego” systemu podejmowania decyzji w tym zakresie.

Osoby młode, znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, trafiają z reguły do profilu trzeciego, który uprawnia je do skorzystania między innymi z udziału w Programie *Aktywizacja i Integracja*. Obszar ten, w opinii Partnerstwa, wymaga udoskonalenia, przy czym rekomendacje w tym zakresie wymagają włączenia w ich realizację Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Punktem wyjścia dla postulatów sformułowanych w zakresie wsparcia stosowanego wobec osób młodych, zakwalifikowanych do profilu trzeciego, jest ustawowe uregulowanie zarówno zwiększenia indywidualizacji pomocy dostosowanej do potrzeb osoby bezrobotnej przypisanej do trzeciego profilu poprzez wprowadzenie możliwości indywidualnego, pogłębionego

diagnozowania przyczyn sytuacji osoby młodej i jej szans zawodowych, jak również elastyczności stosowanych form wsparcia poprzez rozszerzenie instrumentarium dostępnego w ramach programu *Aktywizacja i Integracja* o inne usługi i instrumenty rynku pracy, jak chociażby staże, pośrednictwo zawodowe, przygotowanie zawodowe czy instrumenty wspierające zatrudnienie.

Sam program *Aktywizacja i Integracja* pomimo tego, że jest pozytywnie oceniany przez przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia, wymaga jednak doskonalenia. Rekomendacje w tym zakresie dotyczą głównie opracowania i wdrożenia zintegrowanego systemu przepływu informacji dotyczących młodzieży, znajdującej się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, pomiędzy powiatowymi urzędami pracy a ośrodkami pomocy społecznej. Istnieją, co prawda, przykłady wdrożenia w urzędach pracy w Polsce systemu o nazwie *Samorządowa Elektroniczna Platforma Informacyjna* (SEPI). Pomysł utworzenia takiego narzędzia narodził się w Siemianowicach Śląskich i zrealizowany został w 2006 roku. Pozwolił na gromadzenie w jednym miejscu wielu informacji zbieranych przez wskazane instytucje, jednak głównym ograniczeniem systemu było przekazywanie jednostronnych informacji z urzędów pracy do ośrodków pomocy społecznej<sup>23</sup>. W związku z tym, informatyczna baza danych, jednolita dla całego kraju, stworzona i zarządzana centralnie przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, usprawniłaby znacznie wzajemną wymianę informacji o klientach, korzystających z pomocy urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej. Byłaby źródłem informacji na temat osób młodych – potencjalnych uczestników programu *Aktywizacja i Integracja*, których rekrutowanie do programu przysparza obecnie problemów.

W opinii przedstawicieli Partnerstwa istotne jest również wprowadzenie zmian w samym programie *Aktywizacja i Integracja*. Dotyczyć one powinny:

- poszerzenia modułu Aktywizacja do 20 godzin tygodniowo;

<sup>23</sup> Rekomendacje w zakresie współpracy ośrodków pomocy społecznej/powiatowych centrów pomocy rodzinie z powiatowymi urzędami pracy w Małopolsce, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie, s.32-34.



- wprowadzenia możliwości otrzymywania przez uczestnika programu PAI stypendium za część *Integracja*;
- wprowadzenia możliwości zwrotu kosztów dojazdu każdemu uczestnikowi programu PAI;
- wprowadzenia możliwości obowiązkowego ubezpieczenia NW każdego uczestnika programu PAI, finansowanego w ramach programu;
- zwolnienia stypendium otrzymywanego w ramach PAI z zaliczania do dochodów w ramach otrzymywanej pomocy społecznej;
- wydłużenia okresu realizacji pierwszej edycji programu PAI z 2 do 5-6 miesięcy.

Pozostałe instrumenty wsparcia stosowane wobec osób młodych przez instytucje rynku pracy, w opinii Partnerstwa, nie wymagają doskonalenia. Zresztą, jak już wcześniej wspomniano, możliwości wsparcia młodych, oferowane w ramach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, oceniane są przez Partnerstwo bardzo wysoko, w kontekście sposobu oddziaływania, jak również mnogości przewidzianych rozwiązań.

Podobne opinie dotyczą również instrumentów wsparcia ludzi młodych, które skierowane są do pracodawców. Niepokojący jest jednak fakt niewystarczającej współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy a pracodawcami w tym zakresie oraz brak wiedzy o źródłach i sposobach pozyskiwania wsparcia w obszarze zatrudniania i szkolenia ludzi młodych przez pracodawców. W związku z tym, Partnerstwo rekomenduje Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Białymstoku opracowanie na poziomie województwa planu działań, mających na celu szerokie promowanie instrumentów skierowanych do przedsiębiorców, związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej i dotyczących zatrudniania osób młodych, poprzez docieranie do organizacji pracodawców, klastrów oraz organizowanie konferencji i spotkań dla pracodawców.

Z kolei powiatowym urządowi pracy rekomenduje się wzmocnienie roli doradcy instytucjonalnego poprzez wyłączenie z jego obowiązków innych obszarów zadań, np. aktywizacji. Ważne jest, by wzmocnić

mobilność doradcy, co umożliwiłoby bezpośrednio docieranie do pracodawców, dla których poważną barierą w korzystaniu z instrumentów wsparcia jest jednak brak inicjatywy ze strony urzędów pracy w zakresie informowania pracodawców o możliwościach wykorzystania różnych form wsparcia. Wzmocnienie roli mobilnego doradcy instytucjonalnego z pewnością usprawni komunikację z przedsiębiorcami, a co za tym idzie – umożliwi doradcom instytucjonalnym samodzielne zdobywanie informacji na temat wolnych miejsc pracy, a tym samym poprawi liczbę ofert pracy. Realizacja tego postulatu przez powiatowe urzędy pracy w dużym stopniu zależy jednak, co zaznaczają przedstawiciele Partnerstwa, od wprowadzenia przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej możliwości zakupu samochodu służbowego ze środków Funduszu Pracy. Obecnie doradcy nawiązujący kontakt z pracodawcami zmuszeni są korzystać z transportu publicznego, co znacznie utrudnia skuteczną pracę.

Usprawnieniu kontaktu powiatowych urzędów pracy z przedsiębiorcami służyć ma również kolejna rekomendacja, która dotyczy uruchomienia we wszystkich urzędach platformy komunikacji na odległość, która, wzorem Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku, służyłaby do bezpośredniego komunikowania się pracodawców z instytucją rynku pracy. Po pierwsze, sprzyjałaby przekazywaniu wiedzy o źródłach i sposobach pozyskiwania wsparcia w zakresie zatrudniania i szkolenia osób młodych, a po drugie usprawniłaby wsparcie pracodawców w zakresie procedur korzystania z instrumentów rynku pracy, które, w opinii pracodawców, uważane są za skomplikowane i długotrwałe, a co za tym idzie, stanowią istotną barierę współpracy z instytucjami rynku pracy.

Biorąc pod uwagę rolę pracodawców w kształtowaniu sytuacji osób młodych na rynku pracy, jak również fakt uznawania przez nich kryteriów konkursowych dla konkursów realizowanych przez instytucje rynku pracy za niedostosowane do realiów, Partnerstwo rekomenduje Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy w Białymstoku nawiązanie współpracy z pracodawcami w zakresie zaangażowania ich, w roli ekspertów, w proces budowania kryteriów konkursowych oraz rekrutowania osób młodych do projektów, jak również oceny wniosków.

**Kolejny obszar rekomendacji wypracowanych w ramach Partnerstwa dotyczy wykreowania kultury współpracy na rzecz młodych**, bazującej na lokalnych partnerstwach instytucji rynku pracy i innych podmiotów, których istota funkcjonowania sprowadza się do rozwiązywania problemów młodych ludzi. Współpraca instytucji rynku pracy w województwie podlaskim z samorządem lokalnym na poziomie gmin i powiatów jest warunkiem koniecznym do wdrożenia rozwiązań przewidzianych w wypracowanych przez Partnerstwo rekomendacjach, przedstawionych powyżej. Stąd, w zakresie rekomendacji dotyczących sposobu funkcjonowania Partnerstwa po zakończeniu niniejszego Projektu, kluczowym zadaniem, stojącym przed Wojewódzkim Urzędem Pracy w Białymstoku, będącym liderem Partnerstwa, jest zainicjowanie współpracy instytucji rynku pracy z władzami wojewódzkimi oraz samorządowymi wszystkich gmin i powiatów na terenie województwa podlaskiego. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że zarówno władze samorządowe, jak również podległe im podmioty, działające w sferze pomocy społecznej, nie przystąpiły do Partnerstwa, zawiązanego 28 kwietnia 2016 roku. Umowę partnerstwa podpisali przedstawiciele jedynie trzech ze stu osiemnastu gmin województwa. Stanowi to podstawę do podjęcia przez lidera Partnerstwa działań mających na celu włączenie do współpracy pozostałych władz samorządowych i podległych im podmiotów działających na rzecz młodzieży.

Jest to pierwszy krok, jaki powinien być uczyniony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w celu zapewnienia ciągłości działania Partnerstwa po zakończeniu Projektu. W związku z tym niezbędne jest, po pierwsze, poinformowanie samorządów lokalnych o zakresie dotychczasowych działań podjętych w ramach Partnerstwa, jak również o wynikach przeprowadzonych w ramach Projektu badań dotyczących sytuacji osób młodych z kategorii NEET w województwie podlaskim. Po drugie, ważne jest zorganizowanie spotkania informacyjnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku z władzami samorządowymi gmin i powiatów oraz władzami województwa. Celem spotkania powinno być zaprezentowanie misji Partnerstwa zawiązanego w trakcie realizacji Projektu oraz podmiotów, które do Partnerstwa przystąpiły, jak również wystosowanie apelu do władz samorządowych o włączenie się do prac Partnerstwa poprzez zawiązanie, na poziomie

gmin i powiatów, lokalnych partnerstw na rzecz przeciwdziałania wejściu młodych ludzi do kategorii NEET oraz wsparcia młodzieży, znajdującej się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Partnerstwo powołane w ramach Projektu odegrać może bardzo istotną rolę w zakresie dotarcia i wsparcia młodych ludzi, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim. Jednak, zarówno ograniczony zasięg działania Partnerstwa wynikający, z jednej strony, ze stosunkowo niewielkiej, w skali województwa, liczby uczestników oraz charakteru i zasięgu ich działalności, z drugiej strony, z braku kompleksowej wiedzy uczestników Partnerstwa na temat problemów o charakterze lokalnym, jak i trudności w koordynowaniu ze szczebla regionalnego działań podejmowanych lokalnie, wskazują na konieczność stworzenia w ramach Partnerstwa lokalnych „paktów dla młodzieży”. Co więcej, jak pokazują badania, współpraca między instytucjami rynku pracy a instytucjami pomocy i integracji społecznej „zaczyna się i kończy na poziomie lokalnym, czyli gminnych ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie oraz powiatowych urzędów pracy”<sup>24</sup>.

W związku z tym kolejna rekomendacja dotyczy, po włączeniu do współpracy władz samorządowych, inicjowania przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku działań mających na celu kreowanie lokalnych „paktów dla młodzieży” w ramach funkcjonującego Partnerstwa, co zwiększy skuteczność realizowanych zadań i sprzyjać będzie jego przetrwaniu. W tym celu niezbędne jest zorganizowanie (przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku) spotkania Partnerstwa poszerzonego o przedstawicieli władz wojewódzkich i samorządowych oraz inne podmioty zainteresowane problematyką wsparcia osób z grupy NEET. W ramach spotkania jego uczestnicy powinni podjąć decyzję dotyczącą formy działalności. Z uwagi na wygaśnięcie z końcem grudnia 2016 roku dotychczasowych umów partnerstwa, konieczne, z punktu widzenia uczestników, okazać się może zawarcie nowych umów

<sup>24</sup> *Analiza aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku*, Raport końcowy z badania ewaluacyjnego zrealizowanego na zamówienie MPIPS, Warszawa 2009, s.5.

(o charakterze pisemnym lub ustnym) lub przyjęcie jeszcze innej formy prawnej. Na spotkaniu należy opracować i przyjąć wspólny plan i harmonogram prac, mających na celu budowanie partnerstw lokalnych na poziomie poszczególnych gmin i powiatów. Z uwagi na zróżnicowany charakter instytucji uczestniczących w pracach oraz ryzyko dublowania pracy, dokonać należy podziału zadań między uczestnikami tak, by wyraźnie wskazane były podmioty koordynujące prace na poziomie lokalnym oraz by poszczególni uczestnicy, w zależności od charakteru podejmowanych na co dzień działań, mieli możliwość wywiązywania się z powierzonych im zadań.

W trakcie spotkania należy również ustalić terminy kolejnych spotkań Partnerstwa, które poświęcone będą omówieniu wyników bieżących prac oraz rozwiązywaniu problemów, pojawiających się w trakcie podejmowanych działań. Ważne jest także ustalenie sposobu komunikacji między spotkaniami, jak również sposobu i częstotliwości ewaluacji prac Partnerstwa oraz podmiotu dokonującego ewaluacji.

W celu zapewnienia ciągłości działania Partnerstwa oraz działających w jego ramach lokalnych paktów dla młodzieży, niezbędne jest koordynowanie przez lidera Partnerstwa organizacji kolejnych spotkań, zgodnie z ustalonym harmonogramem. Ważne jest także, by przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku uczestniczyli w spotkaniach partnerstw lokalnych. Z jednej strony sprzyjać to będzie pozyskaniu wiedzy na temat lokalnie podejmowanych działań, z drugiej natomiast – z pewnością mobilizować będzie lokalnych partnerów do kontynuowania działalności na rzecz młodych ludzi.

Ostatnia grupa wypracowanych przez Partnerstwo rekomendacji obejmuje **dotatkowe postulaty, skierowane do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.**

Pierwszym z nich jest rozważenie wprowadzenia zmian w zakresie finansowania powiatowych urzędów pracy celem zwiększenia liczby doradców zawodowych i pośredników pracy oraz wzmocnienia obsady kadrowej poprzez zatrudnienie psychologów i innych specjalistów, posiadających kompetencje do aktywizowania osób młodych z dysfunkcjami interpersonalnymi, psychicznymi i fizycznymi.

Pomimo znacznej poprawy w zakresie liczby osób zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy na przestrzeni ostatnich lat, sytuacja w tym względzie nadal wymaga poprawy. Dotyczy to głównie województwa podlaskiego, które znajduje się na jednym z ostatnich miejsc w kraju pod względem liczby bezrobotnych przypadających na jednego pracownika – obok podkarpackiego (97 bezrobotnych na jednego pracownika PUP), lubelskiego (100 bezrobotnych na jednego pracownika PUP) i mazowieckiego (103 bezrobotnych na jednego pracownika PUP)<sup>25</sup>.

Obecnie w województwie podlaskim na jednego pracownika urzędu pracy przypada 96 bezrobotnych<sup>26</sup>, przy czym liczba pracowników powiatowych urzędów pracy (576 osób na koniec 2015 roku) obejmuje wszystkich zatrudnionych, także tych, którzy nie mają styczności z bezrobotnym, czyli chociażby księgowych, prawników czy pracowników ewidencji. Jeśli natomiast wziąć pod uwagę liczbę pracowników pełniących funkcję doradcy zawodowego, wynosi ona 274 osoby (w tym, nie wliczając stażystów: 124 pośredników pracy, 51 doradców zawodowych, 21 specjalistów do spraw rozwoju zawodowego, 49 specjalistów do spraw programów)<sup>27</sup>. Łatwo więc ustalić, że faktycznie na jednego pracownika przypada średnio 201 bezrobotnych. Zaznaczyć jednak należy, że liczba ta nadal może być zaniżona z uwagi na fakt nieuwzględniania w liczbie osób bezrobotnych innych klientów powiatowych urzędów pracy, którzy statusu osoby bezrobotnej nie uzyskały, na przykład osoby zarejestrowane jako poszukujące pracy, jak również pracodawców. Podkreślić trzeba także, że najtrudniejsza pod tym względem sytuacja ma miejsce w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku. Tu liczba bezrobotnych przypadających na jednego pracownika, pełniącego funkcję doradcy zawodowego, wyższa jest od średniej w województwie o około 3 razy.

<sup>25</sup> *Informacja o stanie i strukturze zatrudnienia w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy w 2015 roku*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 2016, s.11.

<sup>26</sup> Tamże, s.10.

<sup>27</sup> Tamże, s. 54.

W związku z powyższym, by zapewnić rzetelne rozpoznanie problemów osoby młodej, niezwykle ważne jest zwrócenie szczególnej uwagi na jakość obsługi, która w znacznym stopniu uzależniona jest od liczby pracowników odpowiadających za aktywizację osób bezrobotnych. To z kolei zależy od sposobu finansowania urzędów pracy.

Kolejny postulat wynika z faktu rocznego budżetowania środków przeznaczonych na realizację aktywnych programów zatrudnienia, co, w opinii pracowników publicznych służb zatrudnienia, utrudnia długoterminowe planowanie, strategiczną realizację projektów, jak również współpracę z pracodawcami. Stanowi także istotną barierę dla realizacji długoterminowych, kompleksowych programów, którymi powinny być objęte osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. W związku z tym postuluje się wprowadzenie regulacji, dotyczących umożliwienia co najmniej trzyletniego budżetowania środków na aktywizację zawodową, będących w dyspozycji powiatowych urzędów pracy.

Partnerstwo postuluje także rozważenie przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej modyfikacji rozwiązań dotyczących pomiaru efektywności instytucji rynku pracy. Istniejące obecnie rozwiązania dotyczące pomiaru efektywności instytucji rynku pracy mogą wymuszać na pracownikach instytucji rynku pracy – w ramach doboru rodzaju wsparcia udzielanego młodym – kierowanie się nie tylko ich faktyczną sytuacją, lecz także koniecznością osiągnięcia określonych wskaźników. Ponadto, nie uwzględniają zróżnicowania kraju pod kątem rozwoju społeczno-gospodarczego, przez co dochodzi do paradoksalnych sytuacji, kiedy w oparciu o jednakowe wskaźniki oceniana jest efektywność urzędów, funkcjonujących w diametralnie różnym otoczeniu społeczno-gospodarczym. Postuluje się zatem, po pierwsze, odrębną ewaluację efektywności poszczególnych instrumentów w obrębie poszczególnych profili bezrobotnych i, po drugie, wypracowanie modelu ewaluacji, uwzględniającego zróżnicowanie powiatów w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego.

Kolejna rekomendacja, wypracowana przez Partnerstwo, dotyczy zainicjowania dyskusji na temat wprowadzenia zmian w ustawie o pomocy społecznej w zakresie przyznawania świadczeń socjalnych.

Uczestnicy Partnerstwa, niezależnie od charakteru działalności podmiotu, który reprezentowali, niejednokrotnie akcentowali problem demotywowującego do podjęcia aktywności zawodowej oddziaływania obecnie funkcjonujących zasad przyznawania świadczeń społecznych osobom bezrobotnym. Potwierdzają to również wyniki badań, przeprowadzonych w ramach Projektu. W związku z tym postuluje się opracowanie nowych zasad systemu świadczeń społecznych, w ramach których przyznawana pomoc uzależniona byłaby od podjęcia przez młodych ludzi świadomej aktywności zawodowej lub edukacyjnej. Rozwiązania tego typu, polegające na wprowadzeniu obowiązku uczestniczenia w programach aktywizujących, powinny w szczególności objąć krańcowych reprezentantów młodzieży NEET, tzn. osoby, które w ogóle nie przejawiają chęci do podjęcia aktywności zawodowej lub edukacyjnej, a jednocześnie skłonni są korzystać z systemu pomocy społecznej.

Systemu pomocy społecznej dotyczy również kolejny postulat, w ramach którego sugeruje się utrzymanie wsparcia pomocy społecznej (pozafinansowego) w przypadku osób, pozostających pod opieką ośrodków pomocy społecznej, podejmujących zatrudnienie, które nie gwarantuje zrekompensowania świadczeń społecznych wysokością wynagrodzenia. Niezwykle często zdarza się, że bezrobotni, którzy wreszcie mogliby podjąć zatrudnienie, nie czynią tego, gdyż zarobki na poziomie płacy minimalnej są niższe od wysokości otrzymywanych świadczeń społecznych. W związku z tym poddaje się pod dyskusję zmianę regulacji w zakresie przyznawania pomocy finansowej i pozafinansowej klientom urzędów pracy, będących jednocześnie klientami ośrodków pomocy społecznej, polegającej na zachowaniu pomocy pozafinansowej (przez określony czas od momentu zatrudnienia) przez osoby podejmujące zatrudnienie.

Kolejna rekomendacja dotyczy ujednolicenia struktury danych statystycznych publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny. Obecnie dane statystyczne gromadzone w ramach statystyki publicznej i udostępniane w formie baz internetowych, takich jak Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego (BDL GUS), nie są spójne z danymi prezentowanymi w serwisie Europejskiego Urzędu Statystycznego (Eurostatu). Rozbieżności w gromadzonych danych



dotyczą przedziałów wieku młodych. Bank Danych Lokalnych prezentuje dane młodych w wieku 15/18-24 lata albo 25-34 lata, tymczasem Eurostat – 15-29 lat. Brak jest również danych dotyczących różnego (poza dłuższym niż 6 miesięcy) okresu pozostawania bez pracy. Postuluje się zatem nawiązanie współpracy z instytucjami dysponującymi danymi statystycznymi nt. osób młodych w celu ujednoczenia i poszerzenia katalogu badanych i publikowanych zmiennych niezbędnych do zarządzania problemem NEET na poziomie władz lokalnych i regionalnych, a tym samym stworzenie pożądanej struktury danych osób z kategorii NEET według określonych cech oraz w układzie przestrzennym z uwzględnieniem powiatów.

Ostatnia z rekomendacji dotyczy zainicjowania dyskusji na linii Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Generalny Inspektorat Ochrony Danych Osobowych na temat wyłączenia instytucji publicznych, działających na rzecz młodzieży z obowiązku ochrony danych osobowych, poprzez rozszerzenie zapisu art. 3a Ustawy o ochronie danych osobowych o instytucje publiczne, działające na rzecz osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

## 5.

### REKOMENDACJE W ZAKRESIE ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW OSÓB MŁODYCH ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM – UJĘCIE SZCZEGÓŁOWE

Jak wspomiano powyżej, wypracowany zestaw rekomendacji skierowany jest do instytucji i partnerów rynku pracy, w szczególności powiatowych urzędów pracy w województwie, Ochotniczych Hufców Pracy, organizacji pozarządowych, instytucji szkoleniowych, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, jak również Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Uwzględnia on zarówno perspektywę osób młodych, instytucji rynku pracy, instytucji zajmujących się młodzieżą, jak również pracodawców funkcjonujących w województwie podlaskim.

W poprzedniej części opracowania rekomendacje zaprezentowane zostały w ujęciu ogólnym, akcentującym ich kompleksowy i spójny charakter, wskazujący na konieczność ścisłej współpracy między instytucjami i partnerami rynku pracy w procesie ich wdrażania.

Kolejne części opracowania prezentują wypracowany zestaw rekomendacji z uwzględnieniem następujących kategorii:

- 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 aktywnizacyjnego;
- rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, w tym propozycje

kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach osi I PO WER;

- rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym rekomendacje dodatkowe oraz propozycje kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach osi I PO WER;
- rekomendacje określające sposób funkcjonowania Partnerstwa po zakończeniu realizacji Projektu, celem zapewnienia trwałości.

Każda z rekomendacji zaprezentowanych poniżej przedstawiona jest w ujęciu tabelarycznym. Uwzględnia zidentyfikowany problem, będący podstawą do sformułowania rekomendacji, oraz działanie lub działania, które należy podjąć, by poprawić sytuację osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim. Ponadto, określone jest również potencjalne ryzyko, towarzyszące realizacji poszczególnych działań, jak również ramy czasowe i wskaźnik, umożliwiający weryfikację stopnia wdrożenia rekomendacji. Zaznaczyć należy, że w przypadku większości rekomendacji, z uwagi na eksploracyjny charakter badań, będących podstawą prac nad rekomendacjami oraz – w dalszym ciągu nie w pełni rozpoznany – charakter populacji młodzieży NEET, wskaźniki mają charakter jakościowy. Trudno bowiem w kontekście efektów wdrożenia poszczególnych postulatów określić je w kategoriach ilościowych.

## 5.1. 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			
<p><b>PROBLEM:</b> uwarunkowania bierności zawodowej i edukacyjnej w znacznym stopniu mają charakter osobisty, rodzinny, środowiskowy czy bytowy, co powoduje, że najbliższe otoczenie nie jest w stanie lub nie chce zapobiec zakwalifikowaniu swego bliskiego do kategorii NEET, przez co niezbędną jest wczesna interwencja ze strony otoczenia instytucjonalnego;</p> <p>w związku z brakiem stałej współpracy między instytucjami rynku pracy a systemem edukacji, doradcy zawodowi w szkołach oraz uczniowie nie posiadają aktualnej i zweryfikowanej informacji o sytuacji na rynku pracy. Przepływ informacji na linii <i>instytucja rynku pracy – doradca zawodowy – uczeń</i> jest często nieefektywny</p>			
<p><b>ZAKRES REKOMENDACJI:</b> <b>przeciwdziałanie wejściu do grupy NEET</b> osób młodych zagrożonych przedwczesnym ukończeniem edukacji formalnej, w tym osób niepełnosprawnych</p>			
DZIAŁANIA	RYZYO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW
<p><b>praca z rodziną</b> <b>osoby młodej zagrożonej wejściem do grupy NEET</b></p>			
rozpoczęcie przez powiatowe urzędy pracy zainicjowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku działań mających na celu weryfikację (na poziomie każdej gminy) – za pośrednictwem samorządu lokalnego i podmiotów mu podległych (w tym szkół) – skali zjawiska zagrożenia wejściem do grupy NEET	trudności z przepływem informacji pomiędzy instytucjami, opór przed dodatkowymi obowiązkami	II kwartał 2017	uzyskane dane w postaci udziału osób młodych zagrożonych wejściem do grupy NEET w ogólnej populacji ludzi młodych na poziomie poszczególnych gmin
wystąpienie do szkół, w których takie symptomy są widoczne, z apelem o zaangażowanie się w pomoc osobom młodym zagrożonym wykluczeniem społecznym	opór szkół przed ujawnieniem skali problemów ich podopiecznych	wrzesień – październik 2017	pisma skierowane do szkół, odpowiedzi szkół/informacje (liczba rodzin) uzyskane ze szkół

inicjowanie grup wsparcia (pedagog szkolny – psycholog – pracownik socjalny ośrodka pomocy społecznej – doradca zawodowy z powiatowego urzędu pracy)dla rodzin we współpracy powiatowych urzędów pracy z pracownikami socjalnymi ośrodków pomocy społecznej, OHP, organizacjami pozarządowymi, działającymi lokalnie	niechęć ze strony osób młodych oraz ich rodzin, brak motywacji, trudne dotarcie, poczucie zagrożenia wywołane ingerencją z zewnątrz	od IV kwartału 2017	informacja nt. spotkań organizowanych rocznie
<b>praca z uczniem za pośrednictwem szkoły poprzez wczesne doradztwo zawodowe</b>			
nawiązanie współpracy ze szkołami w zakresie dostarczania informacji o perspektywach zatrudnienia uczniom ostatnich klas szkół podstawowych oraz uczniom szkół średnich wprost poprzez instytucje rynku pracy	niechęć ze strony szkół do angażowania się w działania wykraczające poza realizację podstawowych zadań, dezorganizacja toku nauczania, absorbowanie osób z zewnątrz	koniec II kwartału 2017	informacja nt. spotkań organizowanych w szkołach, liczba godzin z zakresu rynku pracy prowadzonych corocznie w szkole
nawiązanie współpracy ze szkołami w zakresie wsparcia poprzez zajęcia z doradztwa zawodowego realizowane przez doradców zawodowych zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy	jw.	jw.	informacja nt. spotkań organizowanych w szkołach
nawiązanie współpracy ze szkołami w zakresie wczesnego doradztwa zawodowego w celu zwiększenia trafności wyborów przyszłej ścieżki rozwoju zawodowego (poprzez wczesne badanie potencjału ludzi młodych przy wykorzystaniu kwestionariusza kompetencji zawodowych oraz tworzenie pierwszego IPD)	jw.	jw.	informacja nt. spotkań organizowanych w szkołach

<b>praca z uczniem za pośrednictwem szkoły poprzez promowanie aktywności zawodowej i edukacyjnej</b>			
podjęcie na poziomie każdej gminy działań promujących aktywność zawodową w szkołach podstawowych i średnich przy zaangażowaniu trzeciego sektora, OHP (między innymi podczas zajęć w ramach godziny wychowawczej, poświęconych ukazaniu atrakcyjności poszczególnych zawodów)	jw.	od początku roku szkolnego 2017/18	liczba godzin zajęć/liczba spotkań organizowanych w szkołach
promocja kształcenia zawodowego w ramach zajęć prowadzonych w szkołach (przy zaangażowaniu Zakładu Doskonalenia Zawodowego, Izby Rzemieślniczej)	jw.	jw.	liczba spotkań organizowanych w szkołach
promocja przedsiębiorczości w ramach zajęć prowadzonych w szkołach poprzez organizację wizyt studyjnych oraz prezentowanie „ludzi sukcesu”	jw.	jw.	liczba wizyt studyjnych; liczba spotkań organizowanych w szkołach

**REKOMENDACJA 2**
**PROBLEM:**

pomimo szeregu badań prowadzonych na grupie osób młodych, zaliczanych do kategorii NEET, z uwagi na utrudnione możliwości dotarcia do tej kategorii młodych ludzi bądź wręcz brak takich możliwości, trudno jest określić w układzie przestrzennym (na poziomie poszczególnych gmin i powiatów) pełną i reprezentacyjną liczebność, strukturę oraz determinanty pozostawania poza systemem edukacji i rynkiem pracy osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

**ZAKRES REKOMENDACJI:**

dalsze badania w zakresie zbiorowości NEET pod względem liczebności i struktury oraz czynników warunkujących bierność zawodową i edukacyjną

DZIAŁANIA	RYZYKO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW
koordynowanie przez powiatowe urzędy pracy we współpracy z powiatowymi centrami pomocy rodzinie działań, mających na celu możliwie pełne rozpoznanie społeczności NEET w przekroju regionalnym poprzez pozyskiwanie informacji na poziomie poszczególnych gmin z ośrodkami pomocy społecznej i za ich pośrednictwem, urzędów, szkół, parafii, organizacji pozarządowych, świetlic wiejskich, kół gospodyń wiejskich, sołtysów oraz poprzez „streetwalking” (w oparciu o koncepcję badań, narzędzie badawcze i harmonogram badań opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku we współpracy z Wydziałem Zarządzania Politechniki Białostockiej);	trudności z uzyskaniem informacji na temat pełnej zbiorowości NEET; trudności z dotarciem do osób z kategorii NEET i ich niechęć do udziału w badaniach; trudności z przepływem informacji między poszczególnymi podmiotami oraz koordynacją ich działań	pierwsza seria badań zrealizowana do końca trzeciego kwartału 2017 roku	uzyskane, na poziomie gmin, dane, charakteryzujące społeczność NEET
stworzenie kompleksowej bazy informacji na temat zbiorowości osób z kategorii NEET na poziomie poszczególnych powiatów poprzez agregację danych uzyskanych na poziomie gmin, dokonaną na podstawie przygotowanego w tym celu zbiorczego kwestionariusza, opracowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku we współpracy z Wydziałem Zarządzania Politechniki Białostockiej	jw.	31.12.2017	utworzone powiatowe bazy informacji na temat NEET, obejmujące dane z poszczególnych gmin, zagregowane na poziomie powiatów w kwestionariuszu (rejestrze) zbiorczym

### REKOMENDACJA 3

**PROBLEM:**

brak kompleksowej wiedzy na temat młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, utrudniający dotarcie ze wsparciem do ludzi młodych

**ZAKRES REKOMENDACJI:**

**bieżące monitorowanie sytuacji osób młodych**, zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym poprzez badania panelowe (badania powtarzające się cyklicznie mające na celu śledzenie losów młodych z grupy NEET, w szczególności tych, względem których zastosowano instrumenty wsparcia)

DZIAŁANIA	RYZYKO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW
stworzenie w powiatowych urzędach pracy stanowiska lub uwzględnienie w zakresie czynności na stanowisku już istniejącym obowiązków związanych z monitorowaniem sytuacji NEET w powiecie (w oparciu o stworzoną na poziomie powiatu bazę informacji o NEET), polegającym na bieżącym uwzględnianiu zmian w liczbie i strukturze osób z kategorii NEET oraz cyklicznym przesyłaniu danych do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w celu aktualizowania bazy regionalnej zarządzanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku	trudności kadrowe w powiatowych urzędach pracy	rozpoczęcie działań z początkiem roku 2018	fakt utworzenia stanowiska lub uwzględnienia nowych obowiązków w zakresie stanowiska istniejącego
koordynowanie przez powiatowe urzędy pracy, we współpracy z powiatowymi centrami pomocy rodzinie, badań panelowych (na poziomie gmin) na populacji osób młodych, pozostających w grupie NEET (w oparciu o koncepcję badań, narzędzie badawcze i harmonogram badań opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku we współpracy z Wydziałem Zarządzania Politechniki Białostockiej);	trudności z dotarciem do osób z kategorii NEET i ich niechęć do udziału w badaniach; trudności z przepływem informacji między poszczególnymi podmiotami oraz koordynacją ich działań	działanie realizowane cyklicznie raz na pół roku począwszy od stycznia 2018	wskaźnik zwrotności kwestionariusza



**REKOMENDACJA 4**
**PROBLEM:**

pozostawanie znacznej części młodych z grupy NEET poza rejestrami publicznych służb zatrudnienia;  
brak świadomości ludzi młodych na temat możliwych sposobów wsparcia

**ZAKRES REKOMENDACJI:**

wykorzystanie wszelkich możliwych **sposobów dotarcia do młodych z grupy NEET** przy współpracy powiatowych urzędów pracy z ośrodkami pomocy społecznej, jednostkami administracji publicznej, NGO w celu szerszego informowania o możliwych sposobach wsparcia, podjęcia działań aktywizacyjnych oraz stworzenie pola do lepszego przepływu informacji między współpracującymi podmiotami

DZIAŁANIA	RYZYKO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW
utworzenie profili na portalach społecznościowych	ryzyko braku zainteresowania ze strony grupy docelowej	koniec I kwartału 2017	utworzone profile społecznościowe powiatowych urzędów pracy, liczba wejść/odstoson miesięcznie
uproszczenie języka stosowanego w przekazie kierowanym do osób młodych, dokonane na podstawie analizy stopnia złożoności zawartości merytorycznej oficjalnych stron www powiatowych urzędów pracy oraz profili na portalach społecznościowych, dokonanej przez „sędziów kompetentnych”, w rolę których wcieleni zostaną studenci Wydziału Zarządzania Politechniki Białostockiej	trudności wynikające z subiektywnego charakteru oceny złożoności tekstu	jw.	wyniki oceny na skali stopnia złożoności tekstu dokonana przez „sędziów kompetentnych”
stworzenie na poziomie każdej gminy rejestru podmiotów/osób (zajmujących się na co dzień problematyką osób młodych reprezentujących ośrodki pomocy społecznej, szkoły, organizacje pozarządowe, świetlice, parafie, etc.), posiadających wiedzę na temat młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji i będących w stanie do nich dotrzeć, np. w celu nawiązania kontaktu w zakresie rozpoczęcia pracy aktywizującej czy rekrutacji do projektów	opór przed angażowaniem się w dodatkowe obowiązki	jw.	opracowany rejestr (na poziomie każdej gminy)

rozpoczęcie przez powiatowe urzędy pracy współpracy z samorządem lokalnym, ośrodkami pomocy społecznej, NGO w celu opracowania i wdrożenia lokalnych planów działania w zakresie dotarcia do osób młodych z kategorii NEET poprzez wykorzystanie różnego rodzaju mediów lokalnych, tj. lokalnych rozgłośni radiowych, lokalnych gazet, jak również świetlic wiejskich, kół gospodyń wiejskich, kościołów, festynów, etc. oraz zaangażowanie streetworkerów	trudności z przepływem informacji pomiędzy instytucjami, opór przed dodatkowymi obowiązkami	od II kwartału 2017	opracowane lokalne plany działania, podjęte inicjatywy
„uruchomienie” mobilnego doradcy zawodowego (pracującego w terenie), trafiającego do odpowiednich osób na podstawie sygnałów od lokalnych partnerów o zakończeniu pracy socjalnej z rodziną i gotowości osoby młodej do podjęcia aktywności w ramach orientacji i poradnictwa zawodowego	trudności kadrowe, konieczność dotarcia do osób młodych zamieszkujących często odległe od PUP miejscowości	od II kwartału 2017	liczba spotkań/miesiąc

### REKOMENDACJA 5

#### PROBLEM:

bariera w postaci obawy przed pierwszym kontaktem z instytucją rynku pracy i biurokracją, lęk przed otwartym komunikowaniem swoich problemów, często mających bardzo osobisty charakter; nieumiejętność poruszania się po urzędzie pracy

#### ZAKRES REKOMENDACJI:

stworzenie w powiatowych urzędach pracy miejsc obsługi tylko dla osób po raz pierwszy zgłaszających się po pomoc

DZIAŁANIA	RYZYKO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW
przygotowanie pracowników powiatowych urzędów pracy do pracy z młodymi ludźmi, mającymi deficyty w kompetencjach interpersonalnych, problemy z komunikowaniem się, motywacją itp.	brak wiedzy specjalistycznej na temat pracy z „trudną” młodzieżą	koniec I półroczna 2017 roku	liczba pracowników pup uczestniczących w szkoleniach
wyznaczenie tzw. helpdesk, zapewniających komfort psychiczny i prywatność	trudności kadrowo-lokalowe	jw.	stworzone punkty obsługi

<b>REKOMENDACJA 6</b>			
<b>PROBLEM:</b> dziedziczenie postaw bierności zawodowej i edukacyjnej; ograniczony poziom lub brak współpracy instytucji rynku pracy z ośrodkami pomocy społecznej, jednostkami administracji samorządowej oraz organizacjami pozarządowymi i innymi instytucjami działającymi na rzecz młodzieży			
<b>ZAKRES REKOMENDACJI:</b> wypracowanie <b>modelu wsparcia osób młodych pozostających w grupie NEET</b> oraz ich rodzin w zakresie pobudzania/budowania postaw aktywnych oraz reintegracji społecznej			
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>RYZYKO</b>	<b>RAMY CZASOWE</b>	<b>WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW</b>
współorganizowanie przez powiatowe urzędy pracy –zainicjowanych przez WUP –lokalnych partnerstw instytucji rynku pracy z ośrodkami pomocy społecznej, instytucjami kultury, instytucjami edukacyjnymi, NGO, pracodawcami oraz jednostkami administracji samorządowej we wszystkich powiatach/gminach (w ramach istniejącego Partnerstwa)	brak zrozumienia idei partnerstw; niska motywacja do udziału w partnerstwie; niewystarczające zasoby ludzkie, materialne i organizacyjne poszczególnych uczestników partnerstwa; odmienny sposób funkcjonowania poszczególnych uczestników partnerstwa; niewłaściwy dobór osób, które będą uczestniczyć w pracach partnerstwa	II–III kwartał 2017	liczba podmiotów przystępujących do lokalnego partnerstwa; częstotliwość spotkań; liczba podjętych działań; sprawozdawczość
opracowanie lokalnych programów aktywizacji osób narażonych na trwałą marginalizację, uwzględniających nadanie wsparciu udzielanemu młodym ludziom kompleksowego charakteru (pracownik OPS, psycholog, doradca zawodowy)	trudności związane z przepływem informacji, niechęć do opracowywania tego typu dokumentów i obawy przed rozliczaniem z wykonania planu	koniec III kwartału 2017	opracowane lokalne plany działania

<b>REKOMENDACJA 7</b>			
<b>PROBLEM:</b> luka kwalifikacyjna i kompetencyjna; bierność zawodowa, edukacyjna, społeczna ludzi młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy			
<b>ZAKRES REKOMENDACJI:</b> <b>zapewnienie</b> osobom młodym z kategorii NEET, przejawiającym chęci do podjęcia pracy i rozwijania kompetencji, <b>większego wsparcia instytucjonalnego w zakresie rozwoju zawodowego i osobistego, jak również w zakresie oferty edukacyjnej</b>			
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>RYZYO</b>	<b>RAMY CZASOWE</b>	<b>WSKAŹNIK PO-MIARU EFEKTÓW</b>
zwiększenie indywidualizacji wsparcia poprzez dokładniejsze rozpoznawanie i ustalanie potrzeb w ramach tworzenia indywidualnych planów działania (w oparciu o konsultacje doradca zawodowy – młody człowiek) w przypadku osób młodych faktycznie nieradzących sobie na rynku pracy	ograniczona liczba doradców; liczba osób przypadających na jednego doradcę zawodowego w powiatowym urzędzie pracy; opór ze strony osób młodych	od II kwartału 2017	liczba diagnozowanych osób nieradzących sobie na rynku pracy; liczba IPD
przygotowanie pracowników powiatowych urzędów pracy, pracujących bezpośrednio z klientem w zakresie profesjonalizacji usług świadczonych przez doradców klienta oraz indywidualizacji wsparcia	ograniczona liczba doradców; liczba osób przypadających na jednego doradcę zawodowego w powiatowym urzędzie pracy; jakość szkoleń oferowanych pracownikom	I kwartał 2017	liczba pracowników objętych szkoleniami
rozpoczęcie przez NGO szerokiej działalności promocyjnej dotyczącej działalności przedsiębiorstw społecznych, spółdzielni socjalnych, w których osoby młode znalazłyby azyl dla swoich marzeń o pracy i edukacji (organizacja warsztatów zawodowych, szkoleń i poradnictwa promującego postawę samodoskonalenia)	bierna postawa osób młodych utrudniająca realizację działania; aspekty finansowe podejmowanych działań	od II kwartału 2017	objęcie udziałem w szkoleniach 10 -15% osób z grupy NEET

rozszerzenie przez NGO i instytucje szkoleniowe oferty szkoleń z zakresu dysponowania budżetem domowym i umiejętności radzenia sobie w urzędach, bankach, jak również z zakresu kompetencji społecznych, tzw. transferowalnych (w tym kształtowanie cech odpowiedzialności i sumienności wśród osób młodych, uświadomienie obowiązku pracy) – centra edukacji OHP, NGO, szkoły	bierna postawa osób młodych utrudniająca realizację działania	od II kwartału 2017	objęcie udziałem w szkoleniach 10 -15% osób z grupy NEET
--	---	---------------------	--

### REKOMENDACJA 8

#### PROBLEM:

brak odpowiedniego poziomu komunikacji pomiędzy instytucjami rynku pracy a pracodawcami;  
 brak wiedzy o źródłach i sposobach pozyskiwania wsparcia w zakresie zatrudniania i szkolenia osób młodych przez pracodawców;  
 obawy pracodawców przed skomplikowanymi i długotrwałymi procedurami związanymi z korzystaniem ze wsparcia

#### ZAKRES REKOMENDACJI:

**wdrożenie nowych sposobów rozpowszechniania informacji** na temat oferty instytucji rynku pracy **w zakresie wsparcia pracodawców**

DZIAŁANIA	RYZYKO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK PO-MIARU EFEKTÓW
wzmocnienie roli mobilnych doradców instytucjonalnych	trudności kadrowe oraz niewystarczające wyposażenie PUP w samochody służbowe, konieczność dotarcia do pracodawcy, często oddalonego od PUP	od II kwartału 2017	liczba nawiązanych tą drogą kontaktów, liczba wizyt w siedzibie przedsiębiorcy/miesiąc
odciążenie doradców instytucjonalnych przez wyłączenie z ich obowiązków innych obszarów zadań, np. aktywizacji	trudności kadrowe	od II kwartału 2017	liczba przypadków zmienionych zakresów obowiązków
uruchomienie we wszystkich powiatowych urzędach pracy platformy komunikacji na odległość (skype)	jw.	od II kwartału 2017	liczba uruchomionych platform komunikacji na odległość

**REKOMENDACJA 9**
**PROBLEM:**

niewystarczająca informacja na temat ofert pracy w poszczególnych powiatach

**ZAKRES REKOMENDACJI:**
**poprawienie informacji na temat liczby i jakości ofert pracy skierowanych do osób młodych**

<b>DZIAŁANIA</b>	<b>RYZYO</b>	<b>RAMY CZASOWE</b>	<b>WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW</b>
samodzielne zdobywanie przez instytucje rynku pracy (doradca instytucjonalny) informacji o wakatach bezpośrednio u pracodawców	nadmiar obowiązków wynikający z ograniczeń kadrowych; niechęć ze strony pracodawców do przekazywania informacji	od II kwartału 2017	liczba ofert pracy zdobytych tą drogą/ miesiąc

## 5.2. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, w tym postulaty w zakresie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach osi I PO WER

REKOMENDACJA 1			
<p><b>PROBLEM:</b>                      uwarunkowania bierności zawodowej i edukacyjnej w znacznym stopniu mają charakter osobisty, rodzinny, środowiskowy czy bytowy, co powoduje, że najbliższe otoczenie nie jest w stanie lub nie chce zapobiec zakwalifikowaniu swego bliskiego do kategorii NEET, przez co niezbędna jest wczesna interwencja ze strony otoczenia instytucjonalnego;                      w związku z brakiem stałej współpracy między instytucjami rynku pracy a systemem edukacji, doradcy zawodowi w szkołach oraz uczniowie nie posiadają aktualnej i zweryfikowanej informacji o sytuacji na rynku pracy. Przepływ informacji na linii instytucja rynku pracy – doradca zawodowy – uczeń jest często nieefektywny</p>			
<p><b>ZAKRES REKOMENDACJI:</b>                      stworzenie podstaw do podjęcia przez instytucje rynku pracy działań, mających na celu przeciwdziałanie wejściu do grupy NEET osób młodych zagrożonych przedwczesnym ukończeniem edukacji formalnej, w tym osób niepełnosprawnych</p>			
DZIAŁANIA	RYZIKO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK PO-MIARU EFEKTÓW
zainicjowanie ścisłej współpracy z władzami samorządowymi poszczególnych powiatów i gmin poprzez organizację serii spotkań celem ustalenia wspólnych działań w zakresie przeciwdziałania wejściu młodych osób do grupy NEET (spójne z rekomendacją dotyczącą partnerstwa)	trudności z przepływem informacji pomiędzy instytucjami, opór przed dodatkowymi obowiązkami; aspekt finansowy	I–II kwartał 2017	spójny ze wskaźnikiem określonym w rekomendacji 1 z zakresu sposobu funkcjonowania partnerstwa
włączenie do ścisłej współpracy akademickich biur karier celem dostarczania i publikowania aktualnej oraz zweryfikowanej informacji o możliwościach wynikających z podjęcia kształcenia na określonym kierunku i poziomie kształcenia oraz sytuacji na rynku pracy	opór szkół wyższych przed publikowaniem informacji na temat faktycznych losów absolwentów	jw.	dane dotyczące losów absolwentów poszczególnych kierunków na poziomie poszczególnych uczelni

<p>stworzenie przyjaznego osobie młodej systemu informacyjnego online nt.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bieżącej sytuacji na rynku pracy (pożądanych kwalifikacjach, kompetencjach, zawodach)</li> <li>- instytucjach, w których osoba młoda może podjąć aktywność.</li> </ul> <p>System bazujący na wykorzystaniu i kontynuowaniu badań realizowanych między innymi w ramach ogólnopolskiego programu „Barometr zawodów” realizowanego na zlecenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej</p>	<p>konieczność zlecenia wykonania systemu na zewnątrz i związane z tym koszty</p>	<p>koniec I półrocza 2017</p>	<p>wdrożenie systemu</p>
<p>rozszerzenie działań promujących aktywność zawodową, przedsiębiorczość, kształcenie zawodowe (warsztaty, prelekcje, etc.)</p>	<p>potencjalny brak zainteresowania, wynikający z bierności osób młodych NEET; aspekty finansowe</p>	<p>od II kwartału 2017</p>	<p>protokoły z przeprowadzonych spotkań</p>



<b>REKOMENDACJA 2</b>			
<p><b>PROBLEM:</b> pomimo szeregu badań prowadzonych na grupie osób młodych, zaliczanych do kategorii NEET, z uwagi na utrudnione możliwości dotarcia do tej kategorii młodych ludzi bądź wręcz brak takich możliwości, trudno jest w układzie przestrzennym (na poziomie poszczególnych gmin i powiatów) określić pełną i reprezentacyjną liczebność, strukturę oraz determinanty pozostawania poza systemem edukacji i rynkiem pracy osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy</p>			
<p><b>ZAKRES REKOMENDACJI:</b> <b>koordynowanie dalszych badań w zakresie zbiorowości NEET pod względem liczebności, struktury wiekowej oraz czynników warunkujących bierność zawodową i edukacyjną</b></p>			
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>RYZYO</b>	<b>RAMY CZASOWE</b>	<b>WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW</b>
koordynacja działań powiatowych urzędów pracy podjętych we współpracy z ośrodkami pomocy społecznej oraz innymi lokalnie działającymi podmiotami, mających na celu stworzenie kompleksowej bazy informacji na temat zbiorowości osób z kategorii NEET na poziomie poszczególnych gmin i powiatów poprzez opracowanie koncepcji badań (we współpracy z Wydziałem Zarządzania Politechniki Białostockiej), w tym przygotowanie narzędzia badawczego (standaryzowanego kwestionariusza ankiety, wywiadu), harmonogramu badań oraz narzędzia do przekazywania danych z poziomu powiatów do WUP	niepodjęcie współpracy przez część samorządów lokalnych; utrudnienia w przepływie informacji pomiędzy instytucjami; aspekt finansowy	koniec III kwartału 2017 roku	opracowana koncepcja badań
stworzenie kompleksowej wojewódzkiej bazy informacji na temat zbiorowości osób z kategorii NEET (obejmującej dane w układzie przestrzennym na poziomie poszczególnych gmin i powiatów) poprzez agregację danych uzyskanych z powiatowych urzędów pracy (na podstawie przygotowanego w tym celu zbiorczego kwestionariusza, opracowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku we współpracy z Wydziałem Zarządzania Politechniki Białostockiej)	jw.	grudzień 2017	utworzona wojewódzka baza informacji (obejmująca dane w układzie przestrzennym charakteryzujące społeczność NEET)

### REKOMENDACJA 3

**PROBLEM:**

brak kompleksowej wiedzy na temat młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, utrudniający dotarcie ze wsparciem do ludzi młodych.

**ZAKRES REKOMENDACJI:**

koordynowanie bieżącego monitorowania sytuacji osób młodych, zagrożonych wykluceniem społecznym, w tym poprzez badania panelowe (badania powtarzające się cyklicznie mające na celu śledzenie losów młodych z grupy NEET, w szczególności tych, względem których zastosowano instrumenty wsparcia)

DZIAŁANIA	RYZYKO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW
utworzenie (poprzez wyznaczenie komórki/stanowiska w strukturze WUP) wojewódzkiego centrum monitorowania sytuacji osób z kategorii NEET (zarządzającego bazą informacji na temat osób młodych z grupy NEET na poziomie województwa i koordynującego działania powiatowych urzędów pracy w zakresie monitorowania sytuacji NEET)	trudności kadrowe	1.01.2018	stworzony zakres/y obowiązków dotyczących monitorowania sytuacji osób z kategorii NEET

### REKOMENDACJA 4

**PROBLEM:**

pozostawanie znacznej części osób z grupy NEET poza rejestrami publicznych służb zatrudnienia

**ZAKRES REKOMENDACJI:**

**koordynowanie działań mających na celu zwiększenie efektywności stosowanych sposobów dotarcia do młodych** z grupy NEET poprzez inicjowanie i/lub zacieśnienie współpracy powiatowych urzędów pracy i innych IRP z ośrodkami pomocy społecznej, jednostkami administracji publicznej, NGO oraz usprawnienie przepływu informacji między tymi podmiotami

DZIAŁANIA	RYZYKO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW
organizacja serii spotkań z władzami samorządowymi powiatów oraz pozostałymi uczestnikami Partnerstwa w celu wypracowania lokalnych planów działań w zakresie sposobów dotarcia do młodych	brak zrozumienia idei partnerstw; niska motywacja do udziału w partnerstwie; niewystarczające zasoby ludzkie, materialne i organizacyjne poszczególnych uczestników partnerstwa; odmienny sposób funkcjonowania poszczególnych uczestników partnerstwa; niewłaściwy dobór osób, które będą uczestniczyć w pracach partnerstwa	zgodne z przedstawionymi w rekomendacjach dotyczących ustalenia sposobu funkcjonowania Partnerstwa	zgodny z przedstawionym w rekomendacjach dotyczących ustalenia sposobu funkcjonowania Partnerstwa

<b>REKOMENDACJA 5</b>			
<b>PROBLEM:</b> dziedziczenie postaw bierności zawodowej i edukacyjnej; ograniczony poziom lub brak współpracy instytucji rynku pracy z ośrodkami pomocy społecznej, jednostkami administracji samorządowej oraz organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz młodzieży			
<b>ZAKRES REKOMENDACJI:</b> koordynowanie działań mających na celu wypracowanie modelu wsparcia osób młodych z grupy NEET i ich rodzin w zakresie pobudzania/budowania postaw aktywnych oraz reintegracji społecznej oraz monitorowanie funkcjonowania lokalnych partnerstw			
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>RYZYO</b>	<b>RAMY CZASOWE</b>	<b>WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW</b>
inicjowanie i udzielanie wsparcia w tworzeniu lokalnych partnerstw instytucji rynku pracy z ośrodkami pomocy społecznej, instytucjami kultury, instytucjami edukacyjnymi, organizacjami pozarządowymi oraz jednostkami administracji samorządowej i rządowej na poziomie poszczególnych powiatów/gmin (spójne z rekomendacją dotyczącą partnerstwa)	brak zrozumienia idei partnerstw; niska motywacja do udziału w partnerstwie; niewystarczające zasoby ludzkie, materialne i organizacyjne poszczególnych uczestników partnerstwa; odmienny sposób funkcjonowania poszczególnych uczestników partnerstwa; niewłaściwy dobór osób, które będą uczestniczyć w pracach partnerstwa; ograniczenia wynikające z obowiązujących regulacji prawnych	zgodne z przedstawionymi w rekomendacjach dotyczących ustalenia sposobu funkcjonowania Partnerstwa	zgodny z przedstawionym w rekomendacjach dotyczących ustalenia sposobu funkcjonowania Partnerstwa
koordynowanie działań mających na celu opracowanie lokalnych programów aktywizacji osób narażonych na trwałą marginalizację oraz pobudzania przedsiębiorczości indywidualnej/talentów i chęci samorozwoju	niska motywacja do udziału w partnerstwie; niewystarczające zasoby ludzkie, materialne i organizacyjne poszczególnych uczestników partnerstwa	jw.	liczba projektów zrealizowanych dla grupy docelowej; poziom aktywizacji uzyskany w ramach projektów

<b>REKOMENDACJA 6</b>			
<b>PROBLEM:</b> brak wiedzy o źródłach i sposobach pozyskiwania wsparcia w zakresie zatrudniania i szkolenia osób młodych przez pracodawców			
<b>ZAKRES REKOMENDACJI:</b> wdrożenie nowych sposobów rozpowszechniania informacji na temat oferty instytucji rynku pracy w zakresie wsparcia pracodawców			
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>RYZYKO</b>	<b>RAMY CZASOWE</b>	<b>WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW</b>
opracowanie planu działań mających na celu szerokie promowanie instrumentów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, skierowanych do przedsiębiorców (dotyczących zatrudniania osób młodych), poprzez docieranie do organizacji pracodawców, klastrów, organizowanie konferencji i spotkań dla pracodawców	możliwy brak zainteresowania ze strony pracodawców, wynikający z ograniczonych możliwości angażowania się w inne działania, wymagające nakładu czasu	koniec II kwartału 2017	opracowany plan działań

<b>REKOMENDACJA 7</b>			
<b>PROBLEM:</b> kryteria konkursowe, z punktu widzenia pracodawców, niejednokrotnie uważane są za niedostosowane do realiów; osoby rekrutowane do projektów często nie spełniają oczekiwań pracodawców			
<b>ZAKRES REKOMENDACJI:</b> nawiązanie współpracy z pracodawcami w zakresie realizowanych konkursów			
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>RYZYKO</b>	<b>RAMY CZASOWE</b>	<b>WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW</b>
zaangażowanie pracodawców w roli ekspertów w proces budowania kryteriów konkursowych oraz rekrutowania osób młodych do projektów, jak również oceny wniosków	możliwy brak zainteresowania ze strony pracodawców, wynikający z ograniczonych możliwości angażowania się w inne działania, wymagające nakładu czasu	koniec II kwartału 2017	informacja o inicjatywach dotyczących włączenia przedstawicieli pracodawców w poszczególne etapy konkursów

## POSTULATY W ZAKRESIE KRYTERIÓW KONKURSOWYCH DLA KONKURSÓW OGŁASZANYCH W RAMACH OSI I PO WER

### KRYTERIA DOSTĘPU:

1. W zakresie kryteriów dostępu postuluje się zwiększenie udziału w projekcie osób zamieszkujących odpowiednio powiat m. Białystok, m. Suwałki oraz m. Łomża.

Uzasadnienie:

Z uwagi na powszechne zjawisko migracji młodzieży z obszarów wiejskich i małych miast do dużych ośrodków, to właśnie w ww. miastach znajduje się liczna grupa osób wymagająca wsparcia. Ograniczenia zwarte w dotychczas obowiązującym kryterium (udział osób zamieszkujących powiat m. Suwałki/ m. Białystok/ m. Łomża wynosi co najwyżej 15%) przysparzają Beneficjentom realizującym projekty trudności w procesie rekrutacji. Problem dotyczy zarówno rekrutacji odpowiedniej liczby osób z pozostałych powiatów, jak również nadmiaru potencjalnych uczestników projektu zamieszkujących miasta na prawach powiatu.

W związku z powyższym proponuje się następujące kryterium:

*Projekt skierowany jest wyłącznie do osób zamieszkujących, w rozumieniu Kodeksu Cywilnego, powiat m. Suwałki, powiat suwalski, powiat augustowski, powiat sejneński, powiat grajewski oraz powiat moniecki, przy czym udział osób zamieszkujących powiat m. Suwałki wynosi co najwyżej 25%, natomiast udział osób zamieszkujących każdy z pozostałych powiatów wynosi co najmniej 15% grupy docelowej projektu ogółem.*

*Kryterium odnosi się do wyodrębnionej alokacji w wysokości 25% alokacji ogółem przeznaczonej na konkurs.*

*lub*

*Projekt skierowany jest wyłącznie do osób zamieszkujących, w rozumieniu Kodeksu Cywilnego, powiat m. Białystok, powiat*

*białostocki oraz powiat sokólski, przy czym udział osób zamieszkujących powiat m. Białystok wynosi co najwyżej 25%, natomiast udział osób zamieszkujących każdy z pozostałych powiatów wynosi co najmniej 15% grupy docelowej projektu ogółem.*

*Kryterium odnosi się do wyodrębnionej alokacji w wysokości 35% alokacji ogółem przeznaczonej na konkurs.*

*lub*

*Projekt skierowany jest wyłącznie do osób zamieszkujących, w rozumieniu Kodeksu Cywilnego, powiat m. Łomża, powiat łomżyński, powiat kolneński oraz powiat zambrowski, przy czym udział osób zamieszkujących powiat m. Łomża wynosi co najwyżej 25%, natomiast udział osób zamieszkujących każdy z pozostałych powiatów wynosi co najmniej 15% grupy docelowej projektu ogółem.*

*Kryterium odnosi się do wyodrębnionej alokacji w wysokości 20% alokacji ogółem przeznaczonej na konkurs.*

*lub*

*Projekt skierowany jest wyłącznie do osób zamieszkujących, w rozumieniu Kodeksu Cywilnego, powiat bielski, powiat wysokomazowiecki, powiat hajnowski i powiat siemiatycki, przy czym udział osób zamieszkujących każdy z ww. powiatów stanowi co najmniej 15% grupy docelowej projektu ogółem.*

*Kryterium odnosi się do wyodrębnionej alokacji w wysokości 20% alokacji ogółem przeznaczonej na konkurs.*

- 2.** Dodatkowo zaleca się wydłużenie okresu realizacji projektu do 24 miesięcy.

*Treść kryterium: Okres realizacji projektu jest nie dłuższy niż 24 miesiące.*

- 3.** Zwrócono również uwagę na problem identyfikacji szkoleń kwalifikacyjnych. Zasugerowano, iż pomocne byłoby stworzenie katalogu szkoleń kończących się uzyskaniem certyfikatu potwierdzającego uzyskanie kwalifikacji, jak również wykazu instytucji, których certyfikaty będą uznawane w projekcie (wykaz zamknięty, aktualizowany w każdym roku).

**KRYTERIA PREMIUJĄCE:**

1. W ramach kryteriów premiujących proponuje się rezygnację z kryteriów dotyczących wykorzystania produktów finalnych wypracowanych w ramach PIW EQUAL i/lub w ramach projektów innowacyjnych PO KL.
2. Zaproponowano także premiowanie projektów, w ramach których wykorzystywane są formy wsparcia pomocy psychologicznej, leczenia uzależnień etc. (występuje jednakże problem z kwalifikowalnością tego rodzaju wsparcia w ramach Poddziałania 1.2.1 PO WER).

### 5.3. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym rekomendacje dodatkowe oraz postulaty w zakresie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach osi I PO WER

<b>REKOMENDACJA 1</b>			
<b>PROBLEM:</b> brak wiedzy ludzi młodych na temat możliwych sposobów wsparcia; wizerunek instytucji rynku pracy z perspektywy osób młodych i stereotypy na temat funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia, zniechęcające do zgłaszania się po wsparcie			
<b>ZAKRES REKOMENDACJI:</b> uruchomienie promocji instrumentów oraz instytucji rynku pracyw celu dotarcia do większej liczby osób młodych oraz promocji zatrudnienia i zmiany wizerunku instytucji rynku pracy			
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>RYZYKO</b>	<b>RAMY CZASOWE</b>	<b>WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW</b>
uruchomienie długofalowej, ogólnopolskiej kampanii społecznej, promującej instytucje rynku pracy (w tym Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia) oraz szeroka promocja instrumentów rynku pracy dedykowanych osobom młodym	niezbędne środki finansowe; skuteczność (która w przypadku kampanii społecznych w znacznym stopniu zależy od tego, czy zostały opracowane długofalowo i czy nakierowane były na systematyczność poruszania danego problemu)	działanie długofalowe, wdrożone w II połowie 2017	zrealizowana kampania społeczna oraz akcja promocyjna



<b>REKOMENDACJA 2</b>			
<b>PROBLEM:</b> trudności z rekrutacją do projektów realizowanych przez OHP wymaganej liczby uczestników będących osobami niepełnosprawnymi lub zamieszkującymi tereny wiejskie			
<b>ZAKRES REKOMENDACJI:</b> zmiany w regulacjach dotyczących projektów realizowanych przez OHP			
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>RYZIKO</b>	<b>RAMY CZASOWE</b>	<b>WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW</b>
zmiana regulacji w zakresie udziału osób niepełnosprawnych w projektach, polegająca na zagwarantowaniu tym osobom pierwszeństwa udziału, bez wskazywania konkretnej liczby uczestników	-	styczeń 2018	obecnie obowiązuje kryterium udziału 20%, docelowo – brak takiego ograniczenia
zmiana regulacji w zakresie udziału osób z terenów wiejskich w projektach, polegająca na umożliwieniu zwiększenia liczby uczestników z terenu miasta w przypadku trudności z rekrutacją odpowiedniej liczby osób z terenów wiejskich	-	jw.	docelowo – obniżony o 20% udział osób z terenów wiejskich

<b>REKOMENDACJA 3</b>			
<b>PROBLEM:</b> złożone podłoże problemów ludzi młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, wymagające wypracowania kompleksowego podejścia do rozwiązania problemów młodych na poziomie najbliższego otoczenia			
<b>ZAKRES REKOMENDACJI:</b> skierowanie projektów na problematykę przeciwdziałania wejściu do grupy NEET			
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>RYZIKO</b>	<b>RAMY CZASOWE</b>	<b>WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW</b>
objęcie projektami konkursowymi tematyki przeciwdziałania wejściu ludzi młodych do grupy NEET	trudności z pozyskaniem do projektów zarówno młodych ludzi, zagrożonych wejściem do grupy NEET, jak również ich rodzin, wynikające z braku motywacji, poczucia zagrożenia wywołanego ingerencją z zewnątrz		uwzględnienie wśród grup docelowych ogłaszanych konkursów osób młodych zagrożonych wejściem do grupy NEET

#### REKOMENDACJA 4

**PROBLEM:**

brak spójnego systemu obejmującego informacje na temat krańcowych reprezentantów młodzieży NEET, tzn. osób, które w ogóle nie przejawiają chęci do podjęcia aktywności zawodowej lub edukacyjnej (w tym najmłodszych, którzy nie zakończyli edukacji formalnej, długookresowo-bezrobotnych, osób podejmujących zachowania ryzykowne, osób niepełnosprawnych, osób z terenów peryferyjnych), umożliwiającego efektywny przepływ informacji pomiędzy powiatowymi urzędami pracy a ośrodkami pomocy społecznej w zakresie rekrutowania uczestników do programu *Aktywizacja i Integracja*

**ZAKRES REKOMENDACJI:**

stworzenie zintegrowanego systemu umożliwiającego generowanie i przepływ informacji między powiatowymi urzędami pracy a ośrodkami pomocy społecznej na temat klientów korzystających ze wsparcia wskazanych instytucji

DZIAŁANIA	RYZYKO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW
stworzenie wspólnej dla powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej bazy danych osób korzystających ze wsparcia powiatowych urzędów pracy oraz ośrodków pomocy społecznej (w szczególności osób młodych – potencjalnych uczestników programu <i>Aktywizacja i Integracja</i> )	koszty zaprojektowania i wdrożenia systemu	styczeń 2018	wdrożony system obsługi klientów PUP i OPS

#### REKOMENDACJA 5

**PROBLEM:**

skomplikowane podłoże problemów osób młodych zakwalifikowanych do trzeciego profilu pomocy oraz ograniczone możliwości ich wsparcia

**ZAKRES REKOMENDACJI:**

zmiana ustawy w zakresie zwiększenia indywidualizacji pomocy dostosowanej do potrzeb osoby bezrobotnej przypisanej do profilu trzeciego oraz elastyczności stosowanych form wsparcia

DZIAŁANIA	RYZYKO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW
wprowadzenie możliwości indywidualnego, pogłębionego diagnozowania przyczyn sytuacji osoby młodej i jej szans zawodowych	zwiększone koszty	styczeń 2018	zmiana regulacji

modyfikacje zakresu form pomocy przewidzianych dla trzeciego profilu bezrobotnych poprzez rozszerzenie instrumentarium dostępnego w ramach programu <i>Aktywizacja i Integracja</i> o usługi i instrumenty rynku pracy, tj. staże, pośrednictwo zawodowe, przygotowanie zawodowe czy instrumenty wspierające zatrudnienie	jw.	jw.	jw.
--	-----	-----	-----

<b>REKOMENDACJA 6</b>			
<b>PROBLEM:</b> ograniczenia wynikające z zakresu i regulacji dotyczących programu <i>Aktywizacja i Integracja</i>			
<b>ZAKRES REKOMENDACJI:</b> zmiana ustawy w zakresie zapisów dotyczących programu <i>Aktywizacja i Integracja</i>			
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>RYZYKO</b>	<b>RAMY CZASOWE</b>	<b>WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW</b>
poszerzenie wymiaru godzinowego modułu <i>Aktywizacja</i>	zwiększone koszty PAI	styczeń 2018	wprowadzona zmiana –20 godzin tygodniowo
wprowadzenie możliwości otrzymywania przez uczestnika programu PAI świadczenia za moduł <i>Integracja</i>	j.w.	jw.	ustalona wysokość stawki za udział w module <i>Integracja</i> (łącznie z modulem <i>Aktywizacja</i> – 12 zł)
wprowadzenie możliwości zwrotu kosztów dojazdu każdemu uczestnikowi programu PAI	j.w.	jw.	rozszerzenie budżetu programu o koszt dojazdu uczestników
wprowadzenie możliwości obowiązkowego ubezpieczenia NW każdego uczestnika programu PAI, finansowanego w ramach programu	j.w.	jw.	wprowadzona zmiana zasad realizacji programu

zwolnienie świadczenia otrzymywanego w ramach PAI z zaliczania do dochodów w ramach otrzymywanej pomocy społecznej	dublowane wsparcie otrzymywane przez bezrobotnego, generujące dodatkowe koszty	j.w.	wprowadzony zapis dotyczący rozliczania świadczeń otrzymanych w ramach programu
poszerzenie ram czasowych pierwszej edycji programu PAI	zwiększone koszty PAI	j.w.	wprowadzona zmiana – 5-6 miesięcy

### REKOMENDACJA 7

**PROBLEM:**

utrudnione bezpośrednie dotarcie przez doradców instytucjonalnych do przedsiębiorców

**ZAKRES REKOMENDACJI:**

uwzględnienie w planie finansowym Funduszu Pracy wydatków związanych z wyposażeniem doradców instytucjonalnych w odpowiednie narzędzia, celem umożliwienia dotarcia do większej liczby pracodawców z informacją na temat oferty instytucji rynku pracy w zakresie wsparcia pracodawców

DZIAŁANIA	RYZYKO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW
wprowadzenie możliwości zakupu samochodu służbowego ze środków Funduszu Pracy	wygenerowanie środków z FP	styczeń 2018	uwzględnienie w planie finansowym FP wydatków związanych z zakupem samochodów służbowych przez powiatowe urzędy pracy

### REKOMENDACJA 8

**PROBLEM:**

średnio na jednego doradcę klienta w powiatowych urzędach pracy w województwie przypada ok. 200 osób bezrobotnych, co uniemożliwia skuteczne zidentyfikowanie problemów oraz udzielenie zindywidualizowanego wsparcia

**ZAKRES REKOMENDACJI:**

wprowadzenie zmian w zakresie finansowania powiatowych urzędów pracy celem zwiększenia liczby pracowników powiatowych urzędów pracy pełniących funkcję doradców zawodowych oraz wzmocnienia obsady kadrowej poprzez zatrudnienie psychologów i innych specjalistów, posiadających kompetencje do aktywizowania osób młodych z dysfunkcjami interpersonalnymi, psychicznymi i fizycznymi

DZIAŁANIA	RYZYKO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW
zmiany służące zwiększeniu liczby pracowników pełniących funkcję doradcy zawodowego oraz zatrudnieniu psychologów i specjalistów, posiadających kompetencje do aktywizowania osób młodych z dysfunkcjami interpersonalnymi, psychicznymi i fizycznymi	wysokie koszty obsługi sektora publicznego, wynoszące, wg GUS, ponad 80 mld złotych rocznie; stała tendencja wzrostowa zatrudnienia w sektorze publicznym; brak aprobaty społecznej	styczeń 2018	likwidacja dysproporcji w zakresie średniej liczby bezrobotnych przypadających na jednego pracownika pup do poziomu porównywalnego w skali całego województwa; zatrudnienie w pup psychologów i specjalistów, posiadających kompetencje do aktywizowania osób młodych z dysfunkcjami interpersonalnymi, psychicznymi i fizycznymi (w liczbie uzależnionej od wielkości populacji tej grupy osób w powiecie)

### REKOMENDACJA 9

**PROBLEM:**

roczne budżetowanie środków przeznaczonych na realizację aktywnych programów zatrudnienia utrudniające długoterminowe planowanie, strategiczną realizację projektów, jak również współpracę z pracodawcami, stanowiące także istotną barierę dla realizacji długoterminowych, kompleksowych programów, którymi powinny być objęte osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

**ZAKRES REKOMENDACJI:**

**umożliwienie dłuższego niż roczne budżetowania środków na aktywizację zawodową, będących w dyspozycji powiatowych urzędów pracy**

DZIAŁANIA	RYZYKO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW
wprowadzenie regulacji, dotyczących umożliwienia dłuższego niż roczne budżetowania środków na aktywizację zawodową, będących w dyspozycji powiatowych urzędów pracy	-	styczeń 2018	wdrożony 3-letni horyzont budżetowania

### REKOMENDACJA 10

**PROBLEM:**

istniejące rozwiązania dotyczące pomiaru efektywności instytucji rynku pracy mogą wymuszać na pracownikach instytucji rynku pracy – w ramach doboru rodzaju wsparcia udzielanego młodym – kierowanie się nie tylko ich faktyczną sytuacją, lecz także koniecznością osiągnięcia określonych wskaźników; ponadto nie uwzględniają zróżnicowania kraju pod kątem rozwoju społeczno-gospodarczego

**ZAKRES REKOMENDACJI:**

**modyfikacja rozwiązań dotyczących pomiaru efektywności instytucji rynku pracy**

DZIAŁANIA	RYZYKO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW
odrębna ewaluacja efektywności poszczególnych instrumentów w obrębie poszczególnych profili pomocy	-	styczeń 2018	zmodyfikowane wskaźniki efektywności kosztowej i zatrudnieniowej
wypracowanie modelu ewaluacji uwzględniającego zróżnicowanie powiatów w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego	-	styczeń 2018	zmodyfikowany model ewaluacji

### REKOMENDACJA 11

**PROBLEM:**

demotywujący do aktywności zawodowej system pomocy społecznej dla osób bezrobotnych

**ZAKRES REKOMENDACJI:**

**zainicjowanie dyskusji na temat wprowadzenia zmian w ustawie o pomocy społecznej w zakresie przyznawania świadczeń socjalnych krańcowym reprezentantom grupy NEET**

DZIAŁANIA	RYZYKO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW
opracowanie systemu świadczeń społecznych, których przyznawanie uzależnione jest od podjęcia przez młodych ludzi świadomej aktywności zawodowej lub edukacyjnej poprzez wprowadzenie obowiązku uczestniczenia w programach aktywizujących w przypadku krańcowych reprezentantów młodzieży NEET, tzn. osób, które w ogóle nie przejawiają chęci do podjęcia aktywności zawodowej lub edukacyjnej	rozwiązanie może wywołać trudną debatę publiczną	styczeń 2018	ograniczenia w systemie przyznawania świadczeń społecznych osobom młodym, niepodejmującym aktywności zawodowej i edukacyjnej

<b>REKOMENDACJA 12</b>			
<b>PROBLEM:</b> bariera w aktywizacji zawodowej w przypadku osób korzystających z pomocy społecznej niejednokrotnie tkwi w obawie przed utratą świadczeń otrzymywanych z pomocy społecznej			
<b>ZAKRES REKOMENDACJI:</b> utrzymanie wsparcia pomocy społecznej w przypadku osób, pozostających pod opieką ośrodków pomocy społecznej, podejmujących zatrudnienie, niegwarantujące zrekompensowania świadczeń społecznych wysokością wynagrodzenia			
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>RYZYKO</b>	<b>RAMY CZASOWE</b>	<b>WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW</b>
zmiana regulacji w zakresie przyznawania pomocy finansowej i pozafinansowej klientom urzędów pracy, będących jednocześnie klientami ośrodków pomocy społecznej, polegająca na zachowaniu przez określony czas od momentu podjęcia zatrudnienia (nierekompensującego poziomu otrzymywanych świadczeń społecznych) pomocy pozafinansowej	koszty generowane w wyniku utrzymania części wsparcia	styczeń 2018	utrzymana pomoc pozafinansowa w przypadku klientów pomocy społecznej, podejmujących zatrudnienie z wynagrodzeniem na poziomie płacy minimalnej (przez 6 miesięcy)

<b>REKOMENDACJA 13</b>			
<b>PROBLEM:</b> dane statystyczne, gromadzone w ramach statystyki publicznej i udostępniane w formie baz internetowych, takich jak Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego (BDL GUS), są niespójne z danymi prezentowanymi w serwisie Europejskiego Urzędu Statystycznego (Eurostatu), np. statystyki dostępne w BDL dotyczą młodych w wieku 15/18-24 lata albo 25-34 lata, tymczasem Eurostat prezentuje dane dla grupy w wieku 15-29 lat. Brak jest również danych dotyczących różnego (poza dłuższym niż 6 miesięcy) okresu pozostawania bez pracy			
<b>ZAKRES REKOMENDACJI:</b> ujednoczenie i poszerzenie struktury danych statystycznych, gromadzonych w ramach statystyki publicznej (GUS, BAEL, BDL) na temat osób młodych w kraju ze statystyką Eurostatu			
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>RYZYKO</b>	<b>RAMY CZASOWE</b>	<b>WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW</b>

nawiązanie współpracy z instytucjami dysponującymi danymi statystycznymi nt. osób młodych w celu poszerzenia katalogu badanych i publikowanych zmiennych niezbędnych do zarządzania problemem NEET na poziomie władz lokalnych i regionalnych (stworzenie pożądanej struktury danych osób z kategorii NEET według określonych cech oraz w układzie przestrzennym z uwzględnieniem powiatów)	-	styczeń 2018	ujednolicona struktura danych statystycznych na temat osób młodych w ramach statystyki publicznej (GUS, BAEL, BDL)
---	---	--------------	--

#### REKOMENDACJA 14

**PROBLEM:**

utrudniona wymiana informacji między instytucjami publicznymi, podejmującymi działania na rzecz osób młodych w zakresie udzielania im wsparcia

**ZAKRES REKOMENDACJI:**

**zainicjowanie dyskusji na linii MRPiPS – Generalny Inspektorat Ochrony Danych Osobowych na temat wyłączenia instytucji publicznych działających na rzecz młodzieży z obowiązku ochrony danych osobowych**

DZIAŁANIA	RYZYKO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW
podjęcie dialogu na temat rozszerzenia zapisu art. 3a Ustawy o ochronie danych osobowych o instytucje publiczne, działające na rzecz osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy	-	styczeń 2018	uzyskana opinia prawna; podjęta współpraca z GIODO



## POSTULATY W ZAKRESIE KRYTERIÓW KONKURSOWYCH DLA KONKURSÓW OGŁASZANYCH PRZEZ MRPIPS W RAMACH OSI I PO WER

### KRYTERIA DOSTĘPU W OCENIE FORMALNEJ:

W zakresie kryteriów dostępu w ocenie formalnej postuluje się wydłużenie okresu realizacji projektu do 36 miesięcy.

**Treść kryterium:** *Czy okres realizacji projektu nie jest dłuższy niż 36 miesięcy?*

### KRYTERIA DOSTĘPU W OCENIE MERYTORYCZNEJ:

1. W zakresie kryteriów dostępu w ocenie merytorycznej postuluje się zmniejszenie liczby osób biernych zawodowo, nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, objętych wsparciem w projekcie do poziomu 70% uczestników, przy jednoczesnym zwiększeniu liczby osób bezrobotnych objętych wsparciem w projekcie do poziomu max. 30% uczestników

**Treść kryterium:** *Czy projekt zakłada realizację wskaźników określonych dla PO WER, tj.:*

- a) liczba osób biernych zawodowo, nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, objętych wsparciem w projekcie – na poziomie min. 70% uczestników;
  - b) *liczba osób bezrobotnych objętych wsparciem w projekcie – max. 30% uczestników (w tym: liczba osób długotrwale bezrobotnych objętych wsparciem w projekcie – na poziomie min. 40% osób bezrobotnych oraz liczba osób niezarejestrowanych w ewidencji urzędów pracy objętych wsparciem w projekcie – na poziomie min. 50% osób bezrobotnych).*
2. Zwrócono również uwagę na problem identyfikacji szkoleń kwalifikacyjnych. Zasugerowano, że pomocne byłoby stworzenie katalogu szkoleń kończących się uzyskaniem certyfikatu potwierdzającego uzyskanie kwalifikacji, jak również wykazu instytucji,

których certyfikaty będą uznawane w projekcie (wykaz zamknięty, aktualizowany w każdym roku).

### **KRYTERIA PREMIUJĄCE:**

Postuluje się rezygnację z kryteriów premiujących, które z założenia nie muszą być spełnione, by projekt uzyskał pozytywną ocenę i skierowanie do dofinansowania.

## 5.4. Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania Partnerstwa po zakończeniu realizacji Projektu, celem zapewnienia trwałości

<b>REKOMENDACJA 1</b>			
<b>PROBLEM:</b> brak zainteresowania problematyką podjętą w niniejszym projekcie ze strony władz samorządowych oraz podmiotów im podległych, w szczególności ośrodków pomocy społecznej			
<b>ZAKRES REKOMENDACJI:</b> nawiązanie współpracy instytucji rynku pracy z administracją państwową i władzami samorządowymi wszystkich gmin i powiatów na terenie województwa podlaskiego			
DZIAŁANIA	RYZYO	RAMY CZASOWE	WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW
wystąpienie przez WUP do władz samorządowych i administracji państwowej województwa podlaskiego z informacją na temat sytuacji osób młodych z kategorii NEET w województwie podlaskim oraz zaproszeniem do udziału w spotkaniu informacyjnym dotyczącym roli Partnerstwa	niechęć samorządów lokalnych do ujawnienia skali problemu; opór przed współpracą z innymi podmiotami	luty-marzec 2017	liczba wystanych pism
organizacja spotkania informacyjnego WUP z władzami samorządowymi wszystkich powiatów oraz administracją państwową w celu zaprezentowania misji Partnerstwa, zawiązanego w trakcie realizacji projektu, oraz podmiotów, które do Partnerstwa przystąpiły, jak również wystosowania apelu do władz samorządowych o włączenie się do prac Partnerstwa poprzez zawiązanie na poziomie gmin i powiatów lokalnych „paktów” na rzecz przeciwdziałania wejściu młodych ludzi do kategorii NEET oraz wsparcia młodzieży, znajdującej się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy	niechęć samorządów lokalnych do ujawnienia skali problemu; opór przed współpracą z innymi podmiotami	II kwartał 2017 roku	protokół ze spotkania

<b>REKOMENDACJA 2</b>			
<b>PROBLEM:</b> zakończenie projektu w dniu 31 grudnia 2016 roku skutkuje jednoczesnym wygaśnięciem związanych umów partnerstwa na rzecz poprawy sytuacji osób młodych w województwie podlaskim, w szczególności osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy			
<b>ZAKRES REKOMENDACJI:</b> inicjowanie działań w celu przetrwania Partnerstwa oraz kreowania lokalnych „paktów dla młodzieży”			
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>RYZYKO</b>	<b>RAMY CZASOWE</b>	<b>WSKAŹNIK POMIARU EFEKTÓW</b>
wysłanie imiennych zaproszeń drogą elektroniczną lub pocztową do dotychczasowych uczestników Partnerstwa, samorządów lokalnych i innych podmiotów, których uczestnictwo w Partnerstwie może mieć istotny wpływ na realizację jego misji	-	na co najmniej dwa tygodnie przed planowanym spotkaniem	liczba wysłanych zaproszeń
organizacja pierwszego spotkania Partnerstwa poszerzonego o przedstawicieli władz samorządowych oraz inne podmioty zainteresowane problematyką wsparcia osób z grupy NEET. Proponowany plan spotkania: <ul style="list-style-type: none"> <li>• podjęcie decyzji dotyczącej formy działania;</li> <li>• opracowanie i przyjęcie wspólnego planu i harmonogramu prac, mających na celu budowanie partnerstw lokalnych na poziomie poszczególnych gmin i powiatów;</li> <li>• dokonanie podziału zadań między uczestnikami;</li> <li>• wybór podmiotów odpowiedzialnych za prowadzenie dokumentacji działalności lokalnych partnerstw;</li> <li>• ustalenie terminów spotkań oraz sposobu komunikacji między spotkaniami;</li> <li>• ustalenie sposobu i częstotliwości ewaluacji prac Partnerstwa oraz podmiotu dokonującego ewaluacji.</li> </ul>	brak zrozumienia idei partnerstw; niska motywacja do udziału w partnerstwie; niewystarczające zasoby ludzkie, materialne i organizacyjne poszczególnych uczestników partnerstwa; odmienny sposób funkcjonowania poszczególnych uczestników partnerstwa; niewłaściwy dobór osób, które będą uczestniczyć w pracach partnerstwa	II–III kwartał 2017 roku	protokół ze spotkania Partnerstwa
koordynowanie przez lidera Partnerstwa organizacji kolejnych spotkań zgodnie z ustalonym harmonogramem oraz udział w spotkaniach partnerstw lokalnych	jw.	zgodnie z ustalonym harmonogramem spotkań	protokoły z poszczególnych spotkań

## PODSUMOWANIE

Wypracowanie rekomendacji w zakresie wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim było głównym celem projektu *Podlaskie otwarte na młodych*. Rekomendacje sformułowane zostały na podstawie zidentyfikowanych wcześniej problemów, dotyczących sytuacji osób młodych na rynku pracy. Objęły one kilka obszarów, w ramach których, zdaniem Partnerstwa, niezbędne jest podjęcie działań, które w efekcie umożliwią zwiększenie zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej skierowanej do osób młodych, ze szczególnym uwzględnieniem osób z kategorii NEET.

Pierwszy z obszarów obejmuje czynności mające na celu przeciwdziałanie wejściu do grupy NEET osób młodych zagrożonych przedwczesnym ukończeniem edukacji formalnej, w tym osób niepełnosprawnych. Rekomendacje w tym zakresie dotyczą:

- pracy z rodziną osoby młodej, zagrożonej wejściem do grupy NEET;
- pracy z uczniem za pośrednictwem szkoły poprzez wczesne doradztwo zawodowe;
- pracy z uczniem za pośrednictwem szkoły poprzez promowanie aktywności zawodowej i edukacyjnej.

Powyższe działania mają charakter prewencyjny. Z uwagi na skomplikowane podłoże problemów osób młodych z kategorii NEET, wymagają szerokiej współpracy instytucji rynku pracy z władzami lokalnymi i systemem edukacji.

Obszar drugi dotyczy możliwie pełnego rozpoznania społeczności NEET w województwie podlaskim. Obecnie, pomimo szeregu prowadzonych badań, z uwagi na utrudnione możliwości dotarcia do tej kategorii młodych ludzi bądź wręcz brak takich możliwości, dane na ich temat są bardzo ograniczone. Dlatego też niezbędne jest przeprowadzenie kompleksowych badań, mających na celu identyfikację skali zjawiska, struktury wieku oraz czynników warunkujących bierność zawodową i edukacyjną (w układzie przestrzennym).

Trzeci obszar, w ramach którego wypracowane zostały rekomendacje, obejmuje określenie sposobów dotarcia do osób młodych, pozostających w grupie NEET, w celu szerszego informowania o możliwych sposobach wsparcia, podjęcia działań aktywizacyjnych oraz stworzenia pola do lepszego przepływu informacji między współpracującymi podmiotami. W związku z tym, że publiczne służby zatrudnienia mają ograniczone możliwości dotarcia do ludzi młodych, którzy w znacznej części nie figurują w ich rejestrach, istotną rolę w tym zakresie mogą odegrać organizacje pozarządowe, pracujące na rzecz młodzieży, jak również inne podmioty, w tym między innymi władze lokalne oraz podlegające im instytucje pomocy społecznej.

Kolejny obszar, w ramach którego sformułowano rekomendacje, obejmuje wypracowanie najskuteczniejszych rozwiązań w zakresie wsparcia osób młodych z grupy NEET, zarówno na poziomie istniejących już instrumentów wykorzystywanych przez instytucje rynku pracy, jak również na poziomie proponowanych modyfikacji lub implementowania nowych rozwiązań, często mających charakter systemowy, służących wsparciu ludzi młodych. Konieczne jest opracowanie lokalnych programów aktywizacji młodzieży narażonej na trwałą marginalizację, uwzględniających kompleksowy charakter wsparcia udzielanego młodym ludziom.

Rozwiązania w tym obszarze dotyczą również wdrożenia przez publiczne służby zatrudnienia nowych sposobów pracy z osobami młodymi, podjęcia działań mających na celu szerszą współpracę z pracodawcami w zakresie wspierania osób młodych, jak również włączenie w działania aktywizacyjne podmiotów trzeciego sektora, posiadających bogate doświadczenie w pracy z młodymi ludźmi w zakresie rozwijania zaradności życiowej, przełamywania barier psychologiczno-społecznych, kształtowania umiejętności interpersonalnych, cech odpowiedzialności i sumienności czy uświadamiania obowiązku pracy.

Uwagę zwrócono również na konieczność wdrożenia zmian systemowych, zwłaszcza w zakresie instrumentów dedykowanych osobom bezrobotnym zakwalifikowanym do trzeciego profilu pomocy.

Kolejny obszar rekomendacji wypracowanych w ramach Partnerstwa dotyczy wykreowania kultury współpracy na rzecz młodych, bazującej na lokalnych partnerstwach instytucji rynku pracy i innych podmiotów, które zajmują się rozwiązywaniem problemów młodych ludzi. Współpraca instytucji rynku pracy w województwie podlaskim z samorządem lokalnym na poziomie gmin i powiatów oraz administracją publiczną jest warunkiem koniecznym do wdrożenia rozwiązań przewidzianych w wypracowanych przez Partnerstwo rekomendacjach.

W opracowaniu zawarte zostały również rekomendacje dodatkowe adresowane do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, będące odpowiedzią na problemy utrudniające codzienne funkcjonowanie uczestników Partnerstwa, jak również postulaty w zakresie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach osi I POWER.

## BIBLIOGRAFIA

1. *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), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2016;*
2. *Analiza aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku, Raport końcowy z badania ewaluacyjnego zrealizowanego na zamówienie MPIPS, Warszawa 2009;*
3. *Identyfikacja potrzeb i priorytetów osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej oraz społecznej w województwie podlaskim, Raport z badań WUP, Białystok 2014;*
4. *Informacja o stanie i strukturze zatrudnienia w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy w 2015 roku, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2016;*
5. *Katalog promocyjny firm powstałych w ramach projektu Starter 2 realizowany przez Agencję Rozwoju Regionalnego ARES S.A. w Suwałkach w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 6.2 Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samo zatrudnienia;*
6. *Kobylińska U., Kozłowski A., Rollnik-Sadowska E., Samul J., Sytuacja osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim, Białystok 2016;*
7. *Potrzeby i możliwości organizacji pozarządowych województwa podlaskiego, Raport z badania, Wykonawca Stowarzyszenie Klon/Jawor, 2016;*
8. *Przegląd polityk i programów rozwoju przedsiębiorczości sprzyjających włączeniu społecznemu. Wspieranie przedsiębiorczości wśród osób młodych w Polsce, Opracowanie Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 2015;*
9. *Rekomendacje w zakresie współpracy ośrodków pomocy społecznej/powiatowych centrów pomocy rodzinie z powiatowymi urzędami pracy w Małopolsce, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie;*



10. *Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do roku 2020;*
11. Zalecenie Rady z dnia 10 marca 2014 roku w sprawie ram jakości staży (2014/C 88/01);
12. <http://gdm.praca.gov.pl>;
13. <http://europa.eu>.



**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



ISBN 978-83-63503-85-7