

RAPORT
SYTUACJA OSÓB MŁODYCH
w woj. mazowieckim

DIAGNOZA Z PERSPEKTYWY SYSTEMU EDUKACJI,
RYNKU PRACY ORAZ FUNKCJONUJĄCYCH FORM
I OBSZARÓW WSPARCIA

Warszawa 2016

Redakcja:

Agnieszka Luck, Anna Jankowska

Autorzy:

Iwona Barszcz, Małgorzata Domagała, Bożena Fronczek, Lidia Głowacka, Jakub Gontarek, Paweł Łebkowski, Radosław Pietrak, Jolanta Podwysocka, Agnieszka Siekiera, Magdalena Słomska-Chylińska, Rafał Sobański, Maria Stypułkowska - Weremijewicz, Elżbieta Szadura-Urbańska, Marcin Szcześniak



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



SPIS TREŚCI

1. Młodzi w województwie mazowieckim - potencjał i bariery.
2. Sposoby uzyskiwania i uzupełniania kwalifikacji i kompetencji:
 - rozwiązania systemowe, w tym oferta dla osób niepełnosprawnych, kompetencje kluczowe / umiejętności miękkie, nauka i wspieranie przedsiębiorczości, dostęp do doradztwa i poradnictwa zawodowego.
3. Rynek pracy
 - analiza dostępnych usług i instytucji , rola MRPiPS, WUP i PUP, OHP, działalność informacyjna i sposoby dotarcia do grupy docelowej.
4. Perspektywa pracodawców
 - oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół zawodowych, wyższych itp., możliwości lokalnego rynku pracy, inicjatywy pracodawców na rzecz aktywizacji osób młodych.
5. Polityka społeczna
 - analiza rozwiązań w zakresie pracy wsparcia osób młodych w trudnej sytuacji, współpraca OPS z IRP.
6. Analiza programów i projektów kierowanych do osób młodych
 - obszary i sposoby wsparcia, analiza kryteriów konkursowych, sposoby pozyskiwania uczestników, wielkości i skuteczność wsparcia.

1. Młodzi w województwie mazowieckim - potencjał i bariery.

Młodzież jest grupą szczególnie zagrożoną bezrobociem, bowiem w poszukiwaniu zatrudnienia przegrywa w konkurencji z pracownikami wykwalifikowanymi, posiadającymi doświadczenie zawodowe. Na rynku ogólnopolskim najbardziej zagrożona bezrobociem jest grupa najmłodszych tj. w wieku 15-24 lata, nie posiadających doświadczenia zawodowego lub posiadających niewielkie doświadczenie. Stopa bezrobocia wg BAEL w III kwartale 2015 r. w tej grupie osób (15-24 lata) wyniosła 19,8% wobec 7,7% wśród osób w wieku 25-34 lata.

Pomimo zmniejszającego się bezrobocia, na koniec listopada 2015 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 234,4 tys. osób do 25 roku życia oraz 451,4 tys. osób do 30 roku życia (tj. 29,5% ogółu zarejestrowanych). Jednocześnie w IV kwartale 2015 r. aktywnymi zawodowo pozostawało 56,5% ludności w wieku 15 lat i więcej. Wysoki poziom bierności zawodowej warunkowany jest przede wszystkim niską aktywnością młodzieży (33,2), co oznacza, że tylko co trzeci młody człowiek był aktywny zawodowo (tj. zaledwie 1/3 młodych osób posiadała pracę lub jej poszukiwała), podczas gdy aktywność osób w wieku 25-34 lata wynosiła 85,4%, a w wieku 35-44 lata - 87,7%.¹ Co ciekawe wskaźnik aktywności zawodowej młodzieży utrzymuje się od lat na zbliżonym poziomie +/-0,5%.

W opracowaniu wykorzystano analizę danych zastanych. Należą do nich: dane gromadzone w ramach statystyki publicznej GUS i Eurostat, publicznych służb zatrudnienia, w tym Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, a także dostępne raporty i publikacje związane z rynkiem pracy.

1.1. Makroekonomiczne wskaźniki województwa mazowieckiego.

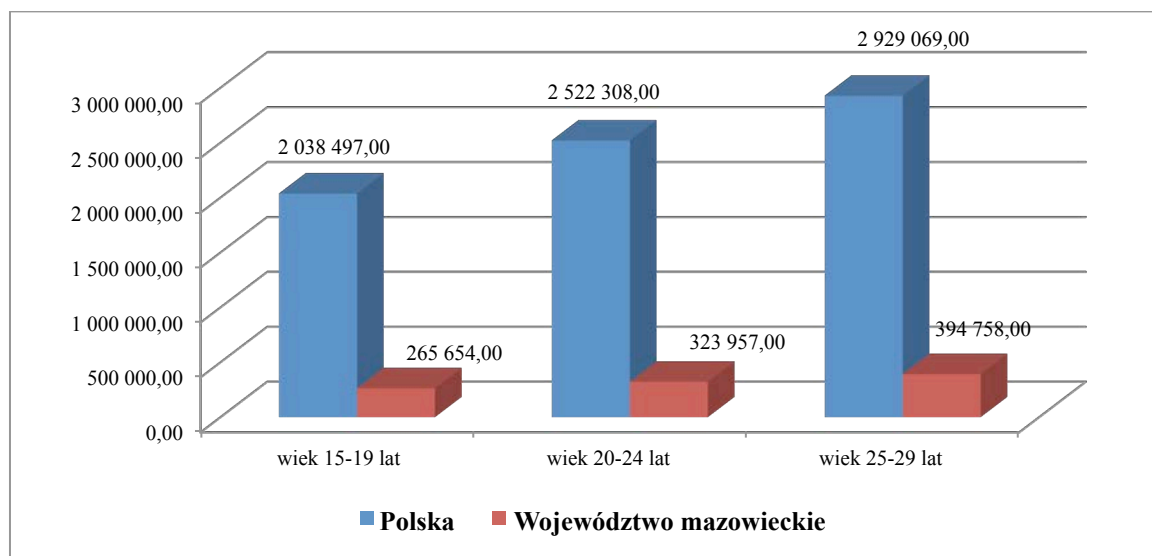
Województwo mazowieckie jest co do wielkości największym województwem, najbardziej dynamicznie rozwijającym się regionem Polski, dysponującym ogromnym potencjałem społecznym, gospodarczym i naukowym. Jest też najbardziej zróżnicowanym pod względem rynku pracy. Warszawa i powiaty okołowszawskie posiadają najniższy wskaźnik bezrobocia w Polsce i dają największe możliwości zatrudnienia dla osób tu mieszkających lub przyjeżdżających do pracy z całego kraju. Jednocześnie również w województwie mazowieckim, w jego południowej części znajdziemy powiaty o jednej z najwyższych sto bezrobocia – szydłowiecki (ponad 30%) i radomski (23%). Różnica pomiędzy najwyższą (powiat szydłowiecki) i najniższą (Warszawa) stopą bezrobocia jest odzwierciedleniem polaryzacji regionu² nie tylko pod kątem rynku pracy, ale głównie pod kątem rozwojowym. Województwo mazowieckie przoduje również pod względem liczby ludności w kraju - mieszka w nim 14% ludności Polski.

W województwie mazowieckim mieszka również najwyższa liczba młodych osób w wieku 15-29 lat (13% ogółu młodych osób w kraju). Liczbę młodzieży w stosunku do danych ogólnopolskich przedstawia poniższy wykres.

¹ MPRIIPS, Sytuacja na rynku pracy osób młodych 2015 roku, <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-młodych>, dostęp: 28.09.2016.

² Regionalna Strategia Innowacji dla Mazowsza do 2020 roku. System wspierania innowacyjności oraz inteligentna specjalizacja regionu, Warszawa 2015, str. 15

Wykres 1. Liczba mieszkańców województwa mazowieckiego w wieku 15-29 lat w stosunku do danych ogólnokrajowych³



Na Mazowszu jest zlokalizowanych ponad 900 szkół ponadgimnazjalnych (dane na rok 2011, bez istotniejszych zmian), z których co trzecia mieści się w Warszawie⁴. W regionie dominują licea ogólnokształcące (41%), następnie technika (24%) i w końcu zasadnicze szkoły zawodowe (17%)⁵. Z danych regionalnych GUS wynika, że w szkołach ponadgimnazjalnych (państwowych i prywatnych) w województwie mazowieckim kształciło się w 2015 roku prawie 218 tys. młodych osób. Najliczniejszą grupę stanowili uczniowie liceów ogólnokształcących (49%). Jednocześnie w roku 2015 można zaobserwować zwiększenie zainteresowania nauką w technikach, ponad 3 tys. więcej osób niż w roku ubiegłym. Wysoki wskaźnik uczniów szkół licealnych koresponduje z badaniami prowadzonymi w ramach Diagnozy społecznej 2015⁶, z której wynika, że zdecydowana większość rodziców (ponad 73% badanych na próbie ogólnopolskiej) chciałaby, aby dzieci ukończyły szkołę wyższą na poziomie magisterskim, a zaledwie 13 proc. uważa za wystarczający poziom wykształcenia ukończenie technikum.

Problemem na poziomie europejskim, a tym samym również polskim jest wypadanie młodzieży z systemu edukacji. Młodzież w wieku 18-24 lat kończąca naukę na poziomie gimnazjum lub niższym i nie uczestnicząca w dalszym kształceniu ani szkoleniu zawodowym w Polsce oscyluje na poziomie między 5% i 6% w ostatniej dekadzie. D roku 2020 planowane jest ograniczenie tego wskaźnika o poziomu 4,5%. Z badań wynika, że na ryzyko przedwczesnego zakończenia nauki narażeni są głównie chłopcy, dzieci z rodzin

³ Opracowanie własne na podstawie danych GUS Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2014 r.

⁴ Społeczno-demograficzne uwarunkowania rozwoju Mazowsza. Raport syntetyczny. Projekt „Trendy rozwojowe Mazowsza” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Mazowiecki Biuro Planowania Regionalnego w Warszawie, Warszawa 2011, str. 25.

⁵ Kapitał ludzki na Mazowszu. II raport kwartalny, Instytut Badań Strukturalnych w ramach projektu „Mazowsze 2020” współfinansowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, luty 2012, s. 14.

⁶ Diagnoza społeczna 2015 Warunki i jakość życia Polaków. Raport, (red.) J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa, listopad 2015

dysfunkcyjnych, imigranci i mniejszości narodowe (Romowie), uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, doświadczający niepowodzeń w nauce, a także dzieci z terenów wiejskich⁷.

Omawiając system edukacji należy zwrócić również uwagę na konieczność odbudowania szkolnictwa zawodowego. W województwie mazowieckim wg danych GUS 2014/2015 funkcjonuje zaledwie 190⁸ szkół zawodowych. Przedsiębiorcy są zainteresowani współpracą ze szkołami zawodowymi tylko w niewielkim stopniu. Wynika to nie tylko z faktu recesji gospodarczej ale też z niedopasowania profilu kształcenia w zawodach do potrzeb rynku pracy. Brak środków na wyposażenie pracowni, zdezaktualizowane kwalifikacje nauczycieli, przestarzałe programy nauczania wpływają na niski poziom kształcenia zawodowego. W wielu przypadkach uczniowie decydują się na kontynuowanie nauki w celu zdobycia wyższego wykształcenia, które w ich mniemaniu gwarantuje pracę. Konieczność wsparcia szkolnictwa zawodowego i praktycznej nauki zawodu, jako elementu podnoszenia poziomu kapitału społecznego jest jednym z priorytetowych działań wskazanych w Strategii Rozwoju Województwa Mazowieckiego do 2030 roku Innowacyjne Mazowsze. Zgodnie z założeniami przedstawionymi w Strategii szkoły zawodowe powinny podejmować bliską współpracę ze szkołami wyższymi kształcącymi w zawodach technicznych. Równocześnie wg Strategii należy podejmować działania mające na celu podniesienie poziomu nauczania oraz zwiększenie zainteresowania uczniów nauką, w tym przedmiotów ścisłych, jak również wzmacnianie specjalistycznych kierunków kształcenia sprzyjających rozwojowi województwa mazowieckiego⁹. Edukacja i kształcenie musi stać się w obecnej rzeczywistości celem samym w sobie. W społeczeństwach wysoce rozwiniętych bowiem coraz częściej mówi się nie tylko o *lifelong learning*, ale też i *lifewide learning*, jako koncepcji uczenia się w kontekście rzeczywistych zdarzeń, w każdej chwili i w każdych warunkach, tak aby korzystać ze wszystkich okazji do nauki jaką niosą ze sobą nowe doświadczenia napotykanne w ciągu całego życia.

Wykres 2. Uczniowie wg typów szkół ponadgimnazjalnych w województwie mazowieckim w latach 2014, 2015¹⁰.

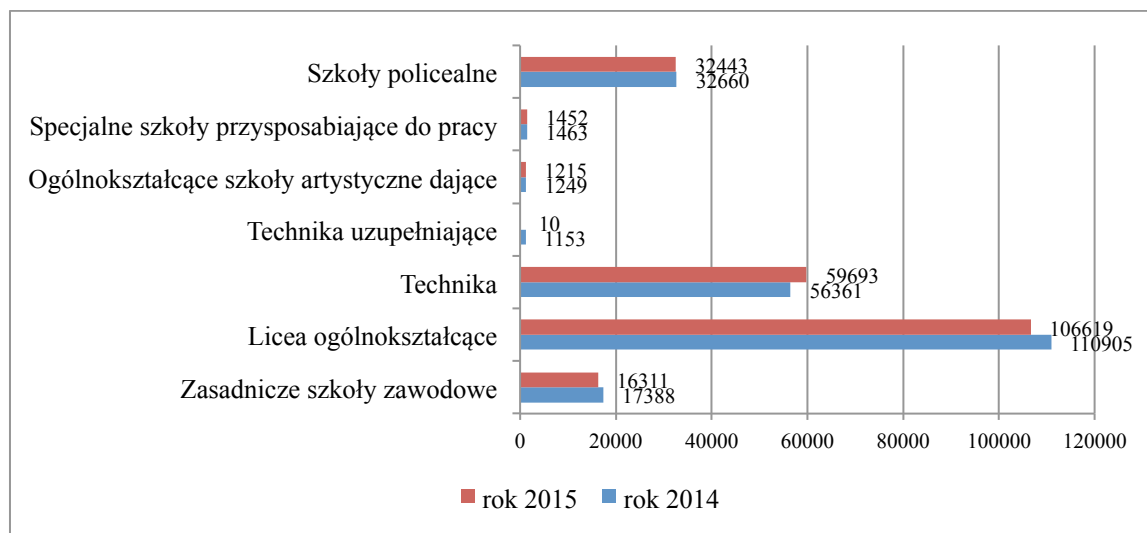
⁷ A. Borkowska Wydział Wychowania i Profilaktyki Ośrodek Rozwoju Edukacji „Zjawisko wczesnego kończenia nauki w Polsce i główne wnioski z raportu tematycznego Eurydice „Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures” <http://eurydice.org.pl/wp-content/uploads/2014/12/Borkowska.pdf>, dostęp 11.10.2016

⁸ Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2014/2015”, GUS, Warszawa 2015, str. 37

⁹ Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego do 2030 roku Innowacyjne Mazowsze, str. 67

¹⁰ Opracowanie własne na podstawie

http://swaid.stat.gov.pl/Edukacja_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_EDU_5.aspx, dostęp 28.0.2016



Podnoszeniu kwalifikacji sprzyja dynamiczny rozwój szkolnictwa wyższego. Na przestrzeni ostatnich 20 lat liczba studentów wzrosła ponad czterokrotnie. W roku akademickim 2013/2014 w 438 szkołach wyższych kształciło się 1 549,9 tys. osób (współczynnik solaryzacji 49,2%).¹¹ **Pod względem liczby szkół wyższych Mazowsze jest w kraju liderem. Na terenie województwa zlokalizowano 105 uczelni, w tym 89 niepublicznych (dane GUS za 2012 r.). Oferta edukacyjna uczelni Mazowsza jest bardzo obszerna i różnorodna – obejmuje prawie 90% kierunków studiów z ogólnopolskiej listy 119 kierunków wymienionych w rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, studia na kilkunastu makrokierunkach, studia międzykierunkowe (międzywydziałowe) oraz studia na kierunkach tzw. unikatowych.**¹² Tylko w województw mazowieckim w szkołach wyższych wszystkich typów kształciło się w 2015 r. ponad 280 tys. osób (18% wszystkich studentów w kraju), z czego 43% stanowiły kobiety. **Taka sytuacja jest spowodowana odkładaniem przez młodzież momentu wejścia na rynek pracy i możliwie jak najdłuższym kontynuowaniem nauki. Niestety nawet wyższe wykształcenie nie chroni obecnie przez byciem bezrobotnym, co wskazują badania prowadzone przez uczelnie wyższe w ramach monitorowania losów absolwentów oraz dane urzędów pracy.**

Z badań BAEL prowadzonych kwartalnie przez Główny Urząd Statystyczny wynika, że w IV kwartale 2015 r. w Polsce w grupie osób 15-24 lata aktywnych zawodowo było 32,8% ogółu populacji, natomiast w grupie pomiędzy 25 a 34 r. ż. aż 85,4%¹³. Niestety badania te nie wskazują, jak wygląda odsetek osób aktywnych zawodowo w grupie 25-30 lat. Zgodnie z przyjętą definicją aktywny zawodowo oznacza wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej uznane za pracujące lub bezrobotne. Wśród tej grupy wskaźnik zatrudnienia wyniósł dla osób 15-24 lata -26,1%, a w grupie 25-34 lata -78,7%.

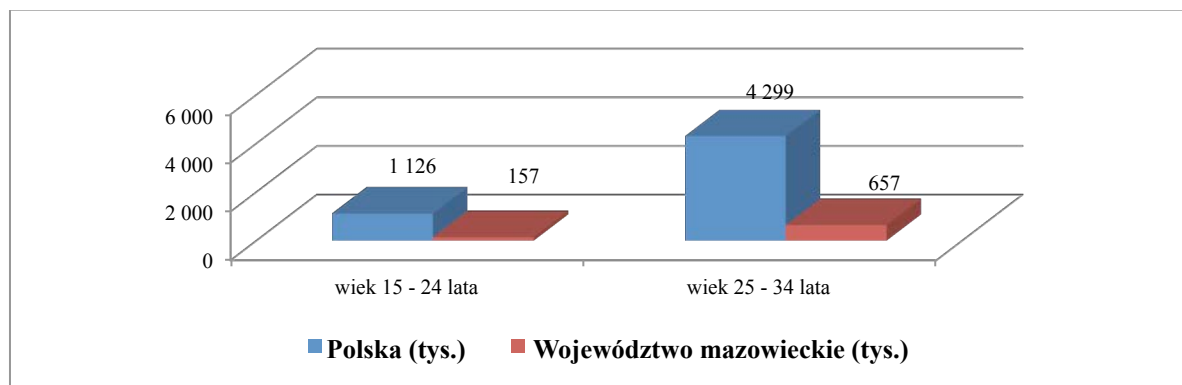
¹¹ <http://gdm.praca.gov.pl>, dostęp 29.09.2016.

¹² Analiza szkół wyższych Warszawy i Mazowsza, Raport analityczny na temat potencjału, kluczowych kompetencji, strategii oraz działania szkół wyższych na Mazowszu Projekt Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza „Akademickie Mazowsze 2030”, Warszawa 2010, str. 154

¹³ Opracowanie sygnałne, Monitoring Rynku Pracy, Kwartalna informacja o rynku pracy, GUS, Warszawa, 2016, www.stat.gov.pl dostęp 27.09.2016

W województwie mazowieckim w II kw. 2016 pracowało 6,5% osób w wieku 15- 24 lata i 27,2% w grupie 25-34 lata.¹⁴ Poniższy wykres wskazuje zatrudnienie w grupach wiekowych w Polsce i w województwie mazowieckim, w tym okresie.

Wykres 3. Zatrudnienie osób młodych w województwie mazowieckim w odniesieniu do danych ogólnopolskich.¹⁵



Osoby młode stanowią szczególną kategorię pracobiorców, ze względu na brak lub ograniczone doświadczenie zawodowe, nie są więc grupą szczególnie poszukiwaną i pożądaną przez pracodawców. Niedostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy, niedostateczne kształcenie w zawodach deficytowych, powodują, że zatrudnienie osoby młodej wymaga zaangażowania przez pracodawcę dodatkowych środków na jej kształcenie pod kątem konkretnego stanowiska pracy. W przypadku młodych kobiet nadal dominuje wśród pracodawców pogląd, iż podejmując pracę i mając zabezpieczenie kobieta szybciej decyduje się na dziecko, co sprawia, że pracodawca traci pracownika minimum na 12 miesięcy. Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym również nie są chętnie zatrudniane ze względu na fakt, iż nie posiadają one wyuczonego zawodu, ani też praktyki zawodowej. Dodatkowym minusem dla pracodawcy jest duża rotacja wśród młodych pracowników, którzy zdecydowanie częściej niż pracownicy starsi decydują się zmienić pracę, szukając odpowiedniego dla siebie zajęcia.

1.2. Bezrobocie osób młodych.

Województwo mazowieckie charakteryzuje się największą liczbą bezrobotnych w kraju, zarówno wśród młodych osób do 25 r. ż. (ponad 26 tys. osób), jak też wśród osób do 30 r.ż. (ponad 52 tys. osób). Rozkład bezrobotnej młodzieży wg powiatów przedstawia tabela nr 1.

¹⁴ Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie mazowieckim w II kw. 2016, Urząd Statystyczny w Warszawie, www.stat.gov.pl dostęp 27.09.2016

¹⁵ Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie mazowieckim w II kw. 2016, Urząd Statystyczny w Warszawie, www.stat.gov.pl dostęp 27.09.2016

Tabela 1. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy w województwie mazowieckim na koniec czerwca 2016 r.¹⁶

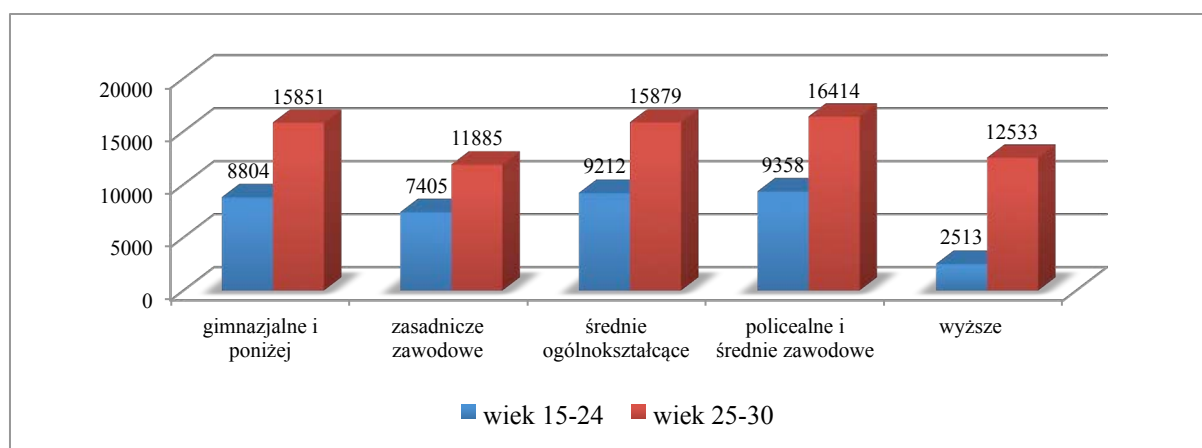
L.p.	Wyszczególnienie	Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy w tym:					
		do 30 roku życia			do 25 roku życia		
		ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
Województwo mazowieckie		52173	28170	24 003	26070	13390	12 680
Obszar ciechanowski		4 939	2 849	2 090	2 647	1 478	1 169
1	ciechanowski	1 359	734	625	678	366	312
2	mławski	970	579	391	549	319	230
3	płoński	1 611	965	646	902	525	377
4	żuromiński	999	571	428	518	268	250
Obszar ostrołęcki		6 120	3 231	2 889	3 466	1 729	1 737
1	makowski	1 385	624	761	862	380	482
2	m. Ostrołęka	721	366	355	343	164	179
3	ostrołęcki	1 765	960	805	987	506	481
4	ostrowski	1 370	766	604	798	408	390
5	przasnyski	879	515	364	476	271	205
Obszar płocki		5 026	2 946	2 080	2 617	1 443	1 174
1	gostyniński	925	510	415	463	252	211
2	m. Płock	1 134	645	489	550	285	265
3	płocki	1 790	1 104	686	989	573	416
4	sierpecki	1 177	687	490	615	333	282
Obszar radomski		12352	5 953	6 399	6 064	2 716	3 348
1	białobrzeski	507	233	274	281	112	169
2	kozienicki	961	520	441	503	256	247
3	lipski	734	368	366	399	192	207
4	przysuski	1 356	581	775	717	274	443
5	m. Radom	3 266	1 612	1 654	1 399	691	708
6	radomski	3 630	1 717	1 913	1 798	770	1 028
7	szydłowiecki	1 092	511	581	529	230	299
8	zwoleniński	806	411	395	438	191	247
Obszar siedlecki		2 813	1 551	1 262	1 395	722	673
1	łosicki	499	281	218	246	139	107
2	m. Siedlce	700	392	308	273	141	132
3	siedlecki	899	493	406	480	237	243
4	sokołowski	715	385	330	396	205	191
Obszar warszawski		20923	11640	9 283	9 881	5 302	4 579
1	garwoliński	1 838	799	1 039	983	396	587
2	grodziski	410	281	129	215	143	72
3	grójecki	620	363	257	379	226	153
4	legionowski	817	434	383	395	193	202
5	miński	968	568	400	461	267	194
6	nowodworski	694	398	296	374	212	162

¹⁶ dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie za I półrocze 2016r.

7	otwocki	636	346	290	308	163	145
8	piaseczyński	922	488	434	420	206	214
9	pruszkowski	691	413	278	288	169	119
10	pułtowski	1 414	708	706	786	381	405
11	sochaczewski	855	499	356	442	250	192
12	m. st. Warszawa	5 562	3 334	2 228	1 902	1 142	760
13	warszawski zachodni	368	226	142	141	86	55
14	węgrowski	936	597	339	567	360	207
15	wołomiński	2 347	1 226	1 121	1 191	587	604
16	wyszowski	935	497	438	565	287	278
17	żyrardowski	910	463	447	464	234	230

Głównym problemem bezrobocia, zwłaszcza dla osób młodych, jest niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007 – 13, stwierdza, iż „poważną determinantą bezrobocia w Polsce jest w dużej mierze niedopasowania kwalifikacyjno - zawodowe osób bezrobotnych do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Problem ten dotyczy w głównej mierze osób słabo wykształconych, które nie dysponują wiedzą i umiejętnościami zawodowymi adekwatnymi do zapotrzebowania rozwijającej się gospodarki. Tempo zmian w gospodarce i nadrabianie dystansu dzielącego nas od lepiej rozwiniętych krajów warunkowane jest szybkim wzrostem wydajności pracy, co wymaga zmian kwalifikacji i umiejętności pracowników. Niedopasowania kompetencyjne często wiążą się z ogólnie niską jakością kapitału ludzkiego skutkującą niską mobilnością zawodową i przestrzenną i związane są z niewielkim stopniem uczestnictwa zasobów pracy w kształceniu ustawicznym.”¹⁷ Rozkład bezrobotnej młodzieży wg wykształcenia przedstawia wykres nr 4.

Wykres 4. Rozkład bezrobotnej młodzieży wg wykształcenia na mazowieckim rynku pracy w I kw. 2015r.¹⁸



¹⁷ „Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007 – 2013”. Dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 6 września 2005 r., str. 34

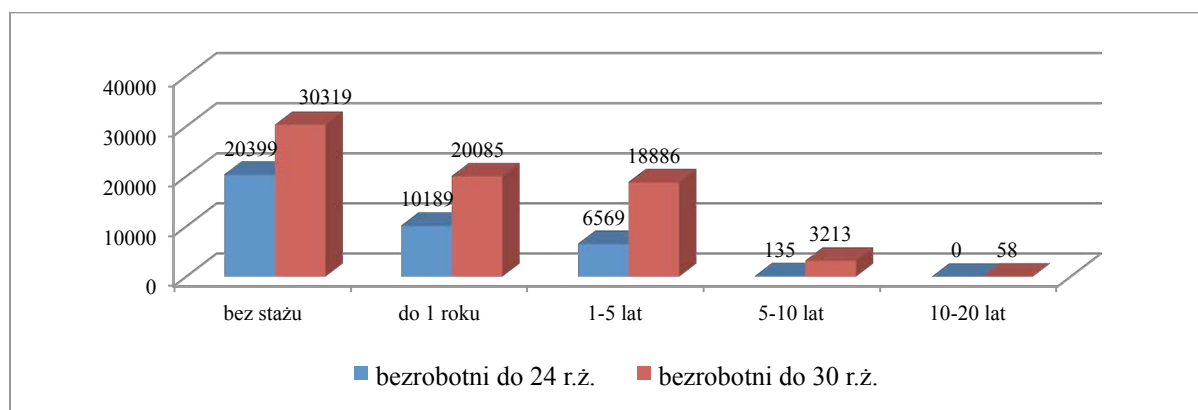
¹⁸ Opracowanie własne na podstawie Rynek pracy województwa mazowieckiego w I półroczu 2015 roku <http://obserwatorium.mazowsze.pl/statystyki/biezace-informacje/raporty-polroczne-i-roczne>, dostęp 29.09.2016.

Niskie możliwości przekwalifikowania, lub dokwalifikowania w ramach szkoleń prowadzonych przez urzędy pracy, brak środków na podjęcie szkoleń na otwartym rynku, powoduje u młodych osób frustrację. Od stycznia do listopada 2015 r. z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu skorzystało 147,6 tys. młodych i stanowili oni 30,6% ogółu bezrobotnych, którzy skorzystali z tych form pomocy.¹⁹

Pracodawcy mają konkretne wymagania, którym osoby młode nie mogą sprostać. Tym bardziej jest to trudne, że niedostosowania pomiędzy kierunkami i jakością kształcenia a kierunkami i wymaganiami jakościowymi pracodawców nie są zależne od młodzieży. Kończąc szkołę i zdobywając konkretny zawód mają prawo oczekiwać, że zawód ten spełnia wszelkie normy i wymagania pracodawców. Niestety tak nie jest. Polskie szkolnictwo zawodowe nie nadąża ze zmianami technologicznymi i jakościowymi na rynku, przestarzałe maszyny na warsztatach, niska jakość praktyk zawodowych powoduje, że młody człowiek kończąc szkołę powinien dokończyć się w swoim zawodzie, aby podjąć pracę.

Na mazowieckim rynku pracy dominują analogicznie jak na rynku ogólnopolskim osoby młode nie posiadające stażu pracy. Rozkład bezrobotnych w poszczególnych grupach wiekowych wg stażu pracy w I kw. 2015 r. przedstawia poniższy wykres.

Wykres 5. Rozkład bezrobotnych w poszczególnych grupach wiekowych wg stażu pracy w I kw. 2015 r.²⁰



Niepokojącym jest fakt, że pomimo młodego wieku osoby w tych grupach wiekowych również są długotrwale bezrobotne (do 25 roku życia – 15.055 osób długotrwale bezrobotnych (40,4%), do 30 roku życia – 37.291 osób (51,4%). Niestety im dłuższy okres pozostawania bez pracy, tym trudniej taką osobę zaktywizować i przekonać pracodawcę do jej zatrudnienia.

¹⁹ MPRIIPS, Sytuacja na rynku pracy osób młodych 2015 roku, <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-ryнку-pracy-osob-młodych>, dostęp: 28.09.2016.

²⁰ Opracowanie własne na podstawie Rynek pracy województwa mazowieckiego w I półroczu 2015 roku <http://obserwatorium.mazowsze.pl/statystyki/biezace-informacje/raporty-polroczne-i-roczne>, dostęp 29.09.2016.

1.3. Osoby młode w szczególnej sytuacji na rynku pracy

1.3.1. Osoby niepełnosprawne

Szczególną grupą wśród osób młodych są osoby niepełnosprawne. Z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w 2015 r. wynika, że wskaźnik aktywności tej grupy osób utrzymuje się od 5 lat na podobnym poziomie – około 27%. Stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych natomiast wynosi 13%. Niestety, dane te nie są prezentowane z uwzględnieniem poszczególnych grup wiekowych i trudno na ich podstawie wnioskować o sytuacji osób młodych do 30 roku życia. W populacji osób niepełnosprawnych przeważają osoby w wieku ponad 30 lat i mają one decydujący wpływ na wielkość zaprezentowanych wskaźników.

Z kolei z danych Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji PFRON (SODiR) wynika, że w końcu 2015 roku zarejestrowanych było łącznie 245,8 tys. osób niepełnosprawnych, w tym 121,4 tys. osób zatrudnionych na otwartym rynku pracy i 124,4 tys. osób pracujących w zakładach pracy chronionej. Dane te nie wskazują na liczbę pracujących osób niepełnosprawnych, ale na liczbę osób niepełnosprawnych, których zatrudnienie jest objęte SODiR. Jednak nawet przy tym zastrzeżeniu należy dostrzec istotną zmianę, która polega na tym, że w 2013 roku udział pracowników zakładów pracy chronionej w stosunku do ogółu pracowników niepełnosprawnych zarejestrowanych w SODiR wynosił 63%, rok później 57%, a w 2015 roku niewiele ponad 50%.

Z danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wynika, że w grupie do 30 r. ż. w urzędach pracy województwa mazowieckiego zarejestrowanych jest niespełna 1 tysięcy osób (a dokładnie 963 osoby), stanowi to zaledwie 1,23% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w tej grupie wiekowej. Jak wygląda sytuacja w poszczególnych powiatowych urzędach pracy województwa mazowieckiego przedstawia poniższa tabela.

Tabela 2. Osoby niepełnosprawne w podziale na grupy wiekowe do 30 r.ż.²¹

	Osoby niepełnosprawne w tym:					
	18-24 lata			25-29 lata		
	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
Województwo mazowieckie	415	201	214	548	272	276
Obszar ciechanowski	31	20	11	46	26	20
Ciechanów	8	4	4	7	4	3
Mława	7	5	2	18	9	9
Płońsk	9	7	2	11	8	3
Żuromin	7	4	3	10	5	5
Obszar ostrołęcki	56	27	29	61	24	37
Maków Mazowiecki	7	4	3	9	2	7
Ostrołęka grodzki	6	3	3	10	2	8
Ostrołęka ziemski	7	2	5	9	3	6
Ostrów Mazowiecka	22	11	11	24	13	11

²¹ dane WUP za I półrocze 2016 r.

Przasnysz	14	7	7	9	4	5
Obszar płocki	50	22	28	57	30	27
Gostynin	10	6	4	7	3	4
Płock grodzki	9	4	5	19	8	11
Płock ziemski	19	4	15	17	12	5
Sierpc	12	8	4	14	7	7
Obszar radomski	78	33	45	118	54	64
Białobrzegi	6	2	4	4	1	3
Kozienice	6	4	2	7	5	2
Lipsko	4	3	1	4	2	2
Przysucha	7	1	6	8	1	7
Radom grodzki	27	11	16	49	21	28
Radom ziemski	19	8	11	32	15	17
Szydłowiec	5	3	2	10	8	2
Zwoleń	4	1	3	4	1	3
Obszar siedlecki	34	14	20	48	26	22
Łosice	4	2	2	11	3	8
Siedlce grodzki	4	3	1	17	11	6
Siedlce ziemski	11	5	6	14	9	5
Sokołów Podlaski	15	4	11	6	3	3
Obszar warszawski	166	85	81	218	112	106
Garwolin	2	1	1	10	8	2
Grodzisk Mazowiecki	4	2	2	5	4	1
Grójec	7	3	4	2	1	1
Legionowo	6	2	4	10	6	4
Mińsk Mazowiecki	16	6	10	18	7	11
Nowy Dwór Mazowiecki	10	6	4	9	4	5
Otwock	5	3	2	3	1	2
Piaseczno	5	2	3	10	7	3
Pruszków	5	1	4	6	2	4
Pułtusk	9	7	2	6	4	2
Sochaczew	7	5	2	3	2	1
M. st. Warszawa	48	25	23	85	42	43
Powiat zachodni	5	2	3	9	3	6
Węgrów	7	4	3	9	4	5
Wołomin	11	6	5	15	9	6
Wyszaków	14	9	5	8	4	4
Żyrardów	5	1	4	10	4	6

Niska liczba zarejestrowanych wynika z faktu, że część osób niepełnosprawnych często obawia się podjąć pracę aby nie utracić przysługującego im świadczenia rentowego, które jest ich jedynym źródłem dochodu, zwłaszcza, że niestabilność rynku pracy nie gwarantuje im stałego zatrudnienia. Drugim powodem, dla którego osoby niepełnosprawne nie podejmują zatrudnienia są kwestie psychologiczne. Osoby niepełnosprawne mają często

nie tylko ograniczenia wynikające z niesprawności ale również ograniczenia mentalne, wypływające z ich doświadczeń z funkcjonowania w środowisku. Ograniczenia mentalne powodują, że często same wykluczają się z rynku pracy nie podejmując nawet prób poszukiwania zatrudnienia. Z drugiej strony zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku nie jest popularne pracodawcy obawiają się bowiem wysokiej absencji, ograniczeń takiej osoby oraz konieczności dostosowania warunków pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, a co za tym idzie zwiększenia kosztów zatrudnienia.

W okresie I-VII 2016 roku mazowieckie powiatowe urzędy pracy pozyskały ogółem 3614 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych. Stanowiło to 3% wszystkich pozyskanych w tym okresie wolnych miejsc zatrudnienia. W analogicznym okresie poprzedniego roku miejsc przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych było więcej, bo 3908, a wszystkich miejsc pozyskanych przez powiatowe urzędy pracy z województwa mazowieckiego było wówczas o 30 tys. mniej niż w 2016 roku. Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie²² na koniec września 2015 roku wśród bezrobotnych osób niepełnosprawnych 15,0% mogło wykazać staż pracy krótszy niż 1 rok, 16,5% miało udokumentowany staż pracy w przedziale 1-5 lat, a 13,3% staż od 5 do 10 lat. Niestety, te dane nie wskazują sytuacji w poszczególnych grupach wiekowych.

1.3.1. Grupa NEET

Ubożenie społeczeństwa oraz kryzys wartości pracy powoduje coraz trudniejsze odnajdywanie się młodzieży w obecnej rzeczywistości społecznej. NEET (ang. not in employment, education or training), to osoby młode niepracujące, nieuczące się i nie podejmujące, żadnych działań mających na celu zmianę tej sytuacji. Trudna sytuacja ekonomiczna wielu rodzin wpływa na zwiększenie liczby młodzieży zaniedbanej, nie mającej szans na kontynuowanie nauki, zdobycie zawodu, czy też innych umiejętności koniecznych do zaistnienia na rynku pracy i w samodzielnym życiu. Sytuacja ta pogłębia frustrację osób młodych, które często są zagubione na rynku pracy, nie potrafiąc poradzić sobie w dorosłym życiu. W szczególnie trudnej sytuacji są osoby młode, pochodzące ze środowisk dysfunkcyjnych i patologicznych, posiadające niskie wykształcenie i liczne deficyty socjalne (rodzinne, wychowawcze, socjalizacyjne, edukacyjne). Każda z tych grup młodzieży narażona jest na wykluczenie społeczne, dyskryminację na rynku pracy, alienację i atrofie społeczną. Niemożność podjęcia zatrudnienia powoduje utratę zdobytych kwalifikacji, zniechęcenie, często również implikuje zachowania nieakceptowane społecznie, popadanie w uzależnienia, a w rezultacie kontakt ze środowiskami przestępczymi. Często u tej grupy młodzieży występuje również brak motywacji do kontynuowania nauki. Brak motywacji do edukacji i kariery zawodowej wśród młodych ludzi jest wynikiem wielu czynników, m.in.:

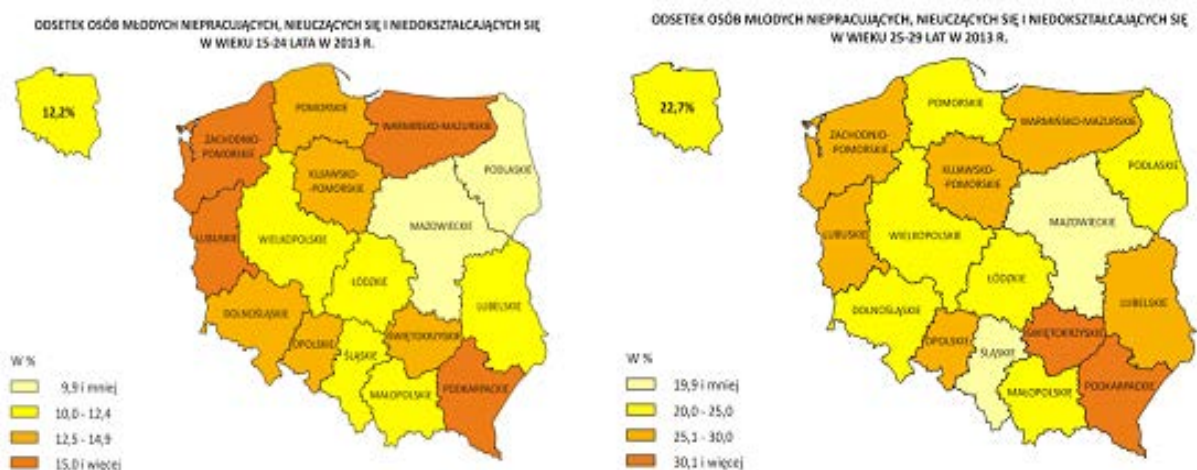
- „wadliwego procesu socjalizacji rodzinnej (np. niezaradności wychowawczej rodziców, braku wzorców w rodzinie);

²² Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy w województwie mazowieckim w III kwartale 2015 roku, nr 3/2015

- niedoskonałego systemu edukacji (np. niskiej jakości kształcenia ogólnego, zawodowego i przygotowania do rynku pracy);
- nieskutecznego działania systemu instytucjonalnego wsparcia młodych ludzi w zakresie przygotowania zawodowego i wejścia na rynek pracy”.²³

Trudna sytuacja rodzinna, słabe przygotowanie edukacyjne do wejścia na rynek pracy oraz brak wsparcia instytucjonalnego powodują, że młodzież jest zagubiona. Nie mając oparcia w rodzinie oraz wsparcia zewnętrznego zniechęca się już po pierwszych porażkach na rynku pracy. Bardzo często młody człowiek traci wiarę we własne możliwości i sens dalszej edukacji, czy też poszukiwania pracy. Brak realnej oceny własnych możliwości powoduje u nich przekonanie, że nic nie mogą zmienić, że cokolwiek by robili, nic im się nie uda, ponieważ jest wysokie bezrobocie, szkoła ich nie przygotowała odpowiednio, pracę dostaje się po znajomości itp. Brak im wiary w możliwość wywierania wpływu na swoją sytuację życiową. Wynikać to może zgodnie z teorią J. Rottera²⁴ z zewnętrznego poczucia kontroli, które jest wynikiem własnych negatywnych doświadczeń i obserwacji sytuacji najbliższych, często długotrwale bezrobotnych.

Rysunek. 1. Odsetek NEET w podziale na grupy wiekowe, wg województw w 2013 r.²⁵



Na mazowieckim rynku pracy w 2013 r. wg danych grupa NEET stanowiła stosunkowo niski odsetek ogółu młodzieży w wieku 15-24 lata (poniżej 9,9%) i 25-29 lat (poniżej 19,9%).

Jednocześnie bardzo trudno jest szacować skalę problemu ponieważ brak jest danych statystycznych, część z tych osób nie jest zarejestrowana w urzędach pracy, jak również nie korzysta z pomocy społecznej, czy innego rodzaju wsparcia publicznego. W grupie tej

²³ E. Giermakowska, M. Raclaw-Markowska *Postrzeganie problemu bezrobocia przez władze lokalne*, „Polityka Społeczna” 2003, nr 6, str. 21-22

²⁴ H. Sęk, J. Brzeziński, W. Domachowski, S. Kowalik, W. Poznaniak *„Społeczna Psychologia Kliniczna”*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998, str. 33

²⁵ <http://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/statystyka-dla-polityki-spojnosci/realizacja-prac-metodologicznych-analiz-ekspertyz-oraz-prac-badawczych-na-potrzeby-polityki-spojnosci/dezagregacja-wskaznikow-europa-2020>, dostęp 28. 09. 2016 r.

znajduje się młodzież, która nie ukończyła edukacji szkolnej lub też ukończyła szkołę ale nie posiada kwalifikacji zawodowych, przez co również zostaje wykluczona z rynku pracy.

Badania dotyczące NEET w województwie mazowieckim przeprowadzone przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy²⁶ wykazały, że większość z osób badanych (9 na 10) podejmowało próby zatrudnienia, pracując na umowy cywilno-prawne tzw. śmieciówki, w większości wykonując proste prace fizyczne. Ponad 70% badanych to osoby z wykształceniem średnim lub niższym niż średnie.

NEET jest grupą najtrudniejszą do aktywizacji zawodowej, ponieważ osoby, które się określa tym mianem nie są zainteresowane podejmowaniem zatrudnienia, bo nie widzą takiej potrzeby, albo też nie mają ochoty szkolić się i doksztalać. Jak wskazują badania mazowieckie, najchętniej spędzają czas przed komputerem lub telewizorem (82%) badanych.

Działania podejmowane na rzecz tej grupy są koordynowane obecnie przez MPRIPS w ramach inicjatywy „Gwarancje dla młodzieży” poprzez projekty aktywizacyjne realizowane przez OHP i publiczne służby zatrudnienia oraz organizacje pozarządowe.

1.4. Potencjał i bariery i osób młodych na mazowieckim rynku pracy

Bezrobocie młodych osób to aktualnie jeden z najpoważniejszych problemów społecznych nie tylko w województwie mazowieckim ale w całej Polsce. Oznacza nie tylko wyłączenie osób zdolnych do pracy z procesów zatrudnienia, ale stanowi ogromne zagrożenie w kontekście marginalizacji tej grupy, frustracji i patologii społecznych, jakie mogą dotyczyć młodzieży. Skutkiem bezrobocia młodzieży może być wzrost patologii społecznej takiej jak przestępczość, alkoholizm, narkomania, prostytutka. Brak pracy daje poczucie głębokiego zawodu i niepowodzenia, które obniża poczucie własnej wartości. Wraz z upływem czasu pojawia się pesymizm, a wręcz fatalizm, który całkowicie paraliżuje pozytywne działanie człowieka. Poczucie klęski i braku przydatności prowadzi do wycofania z życia społecznego i stopniowej izolacji, potęgującej stan rezygnacji i poczucia bezsensu. Wszystko to w rezultacie może wpłynąć na dezintegrację więzi społecznych i alienację społeczną.

Czynniki determinujące bezrobocie wśród młodzieży można podzielić na dwie grupy. Do pierwszej zaliczyć można przyczyny obiektywne związane z niedostosowaniem edukacji formalnej do potrzeb pracodawców i sytuacją na rynku pracy. Do drugiej – czynniki o charakterze subiektywnym, w tym postawy młodzieży wobec edukacji i pracy.

Zmiany gospodarcze, wprowadzanie coraz to nowych technologii i budowanie społeczeństwa opartego na wiedzy wymagają podejmowania znacznych wysiłków edukacyjnych i społecznych, aby młodzież nie została odsunięta na margines życia nie tylko zawodowego ale też społecznego. W istotny sposób wpływają one bowiem na możliwość podjęcia pracy przez młodzież słabiej wyedukowaną, mającą problemy z ukończeniem edukacji szkolnej. Zgodnie z założeniami Strategii Rozwoju Województwa Mazowieckiego system nauczania powinien zostać dostosowany do potrzeb rynku pracy. W tym celu

²⁶ Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa 2014.

zapotrzebowania gospodarki regionalnej powinny być odpowiednio wcześniej identyfikowane²⁷. Jednocześnie w celu wsparcia szkolenia zawodowego należy rozwijać współpracę szkół zawodowych z przedsiębiorstwami nie tylko poprzez system praktyk zawodowych ale również poprzez współtworzenie przez przedsiębiorców nowych kierunków kształcenia w szkołach. Wsparciem dla systemu edukacji powinno być tworzenie centrów kształcenia praktycznego lub ustawicznego, w których osoby bezrobotne mogłyby uczyć się zawodów dostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Edukacja na poziomie wyższym również powinna uwzględniać potrzeby pracodawców. Niestety pojawia się coraz więcej krytycznych uwag na temat jakości kształcenia wyższego, a nawet spotyka się opinie, iż mamy do czynienia z *akademickim przededukowaniem i inflacją dyplomów*²⁸. Do tego zjawiska odniósł się J. Kargul²⁹ twierdząc, że to rynek wymusza zapotrzebowanie na osoby posiadające wykształcenie, w sensie posiadania dyplomu. W wielu sytuacjach pracodawca nie sprawdza ich kompetencji, tylko patrzy jaką szkołę lub uczelnię ukończyli.

Równie ważnym aspektem, jest kształtowanie postaw przedsiębiorczych u dzieci i młodzieży. Kwestia ta znalazła odzwierciedlenie w jednym z celów strategicznych Regionalnej Strategii Innowacji dla Mazowsza do 2020 roku. System wspierania innowacyjności oraz inteligentna specjalizacja regionu – cel IV Kształtowanie i promowanie postaw proinnowacyjnych oraz proprzedsiębiorczych sprzyjających kreatywności i kooperacji.³⁰

Zgodnie z zapisami RSI niezbędne jest wspieranie działań edukacyjnych z zakresu przedsiębiorczości na wszystkich poziomach kształcenia. Niestety obecne programy kształcenia nie pozwalają na stymulowanie innowacyjności i kreatywności wśród młodzieży. Kształtowanie postawy przedsiębiorczej, tj. postawy: aktywnej, twórczej, innowacyjnej, odpowiedzialnej wobec zmieniającej się rzeczywistości jak również rozwój kompetencji społecznych wpływa na jakość kapitału ludzkiego. Wymusza bowiem nie tylko społeczną mobilność, ale też sprzyja procesom rozwoju osobowego - zwiększając jednocześnie szansę na pomyślne wejście młodego człowieka na rynek pracy i usamodzielnienie się. Elementem kształcenia (ogólnego i zawodowego) winny być zatem działania zmierzające do nabycia przez młodzież umiejętności budowania właściwych relacji międzyludzkich, brania odpowiedzialności za własne decyzje i kształtowanie swojego losu a także przygotowanie młodzieży do trafnego, samodzielnego wyboru drogi zawodowej zgodnej z własnymi zainteresowaniami i predyspozycjami, a także potrzebami rynku pracy.

²⁷ Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego do 2030 roku Innowacyjne Mazowsze, str. 67

²⁸ Z. Melosik „Edukacja a stratyfikacja społeczna” w: Pedagogika. Podręcznik akademicki, t. 2 Z. Kwieciński, B. Śliwowski (red) PWN, Warszawa, 2007, str. 356-366.

²⁹ J. Kargul „Rynek pracy i usług a podstawy dorosłych wobec edukacji” w: „Edukacja Dorosłych” 1997, nr 4.

³⁰ Regionalna Strategia Innowacji dla Mazowsza do 2020 roku. System wspierania innowacyjności oraz inteligentna specjalizacja regionu, Warszawa 2015, str. 34

Głównymi barierami w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby młode są przede wszystkim:

- brak doświadczenia zawodowego,
- brak dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy,
- przestarzała technologia kształcenia zawodowego,
- brak dopasowania kompetencji do potrzeb pracodawców,
- stereotypowa opinia pracodawców o młodych pracownikach związana z wysoką rotacją zatrudnienia osób młodych,
- bariery mentalne: obawy przed samodzielnością, ale też niska wartość pracy w oczach osób młodych,
- brak umiejętności poruszania się po rynku pracy i budowania sieci kontaktów,
- zatrudnianie na umowy „śmieciowe” albo „na czarno”,
- zbyt niskie zarobki, a jednocześnie zbyt wysokie oczekiwania finansowe osób młodych.

Nie można jednak mówić jedynie o barierach. Osoby młode na rynku pracy mają olbrzymi potencjał i możliwości. Dużym autem młodych osób jest często:

- znajomość najnowszych technologii,
- umiejętność poruszania się po portalach społecznościowych (praca w social media),
- duża kreatywność,
- chęć podnoszenia kwalifikacji,
- niższe oczekiwania finansowe od osób posiadających doświadczenie zawodowe,
- duża mobilność (podejmowanie pracy w innym mieście, czy zagranicą)
- podejmowania ryzyka jakim jest samozatrudnienie.

Oczywiście mówimy tu o osobach, które chcą faktycznie podjąć pracę i zmienić swoją sytuację zawodową. W przypadku grupy NEET tylko konsekwentne działania prowadzone przez instytucje rynku pracy, pomoc społeczną i placówki edukacji dorosłych mogą tę sytuację zmienić. Niestety bardzo często brakuje skoordynowania tych działań przez administrację rządową lub samorządową.

Bibliografia:

1. Analiza szkół wyższych Warszawy i Mazowsza. Raport analityczny na temat potencjału, kluczowych kompetencji, strategii oraz działania szkół wyższych na Mazowszu Projekt Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza „Akademickie Mazowsze 2030”, Warszawa 2010
2. Borkowska A., Wydział Wychowania i Profilaktyki Ośrodek Rozwoju Edukacji „Zjawisko wczesnego kończenia nauki w Polsce i główne wnioski z raportu tematycznego Eurydice „Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures”
3. <http://eurydice.org.pl/wp-content/uploads/2014/12/Borkowska.pdf>

4. Czapiński J., Panek T. (red.). : Diagnoza społeczna 2015 Warunki i jakość życia Polaków. Raport, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa, listopad 2015
5. Giermakowska E., Raclaw-Markowska M. Postrzeganie problemu bezrobocia przez władze lokalne, „Polityka Społeczna” 2003, nr 6
6. Główny Urząd Statystyczny. Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2014 r.
7. Główny Urząd Statystyczny. Opracowanie sygnałne, Monitoring Rynku Pracy, Kwartalna informacja o rynku pracy, GUS, Warszawa
8. Kapitał ludzki na Mazowszu. II raport kwartalny, Instytut Badań Strukturalnych w ramach projektu „Mazowsze 2020” współfinansowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, luty 2012
9. Kocór M. i inni. Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP, Warszawa 2015
10. Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007 – 2013. Dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 6 września 2005 r.
11. Melosik Z. „Edukacja a stratyfikacja społeczna” w : Pedagogika. Podręcznik akademicki, t. 2 Zbigniew Kwieciński, Bogusław Śliwerski (red) PWN, Warszawa, 2007
12. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju. Zaktualizowany Plan realizacji *Gwarancji dla młodzieży w Polsce*, Warszawa 2015
13. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Pomoc dla pracodawców i ich pracowników oferowana przez Urzędy Pracy i/lub finansowana z Funduszu Pracy, Informator, Warszawa 2014
14. Ministerstwo Pracy Rodziny i Polityki Społecznej. Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2015 roku.
15. Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2014/2015. GUS, Warszawa 2015
16. Pańków M., Młodzi na rynku pracy - raport z badania, Warszawa 2012
17. PKPP Lewiatan. Przedsiębiorcy na Mazowszu – Fakty, liczby, przykłady, grudzień 2012
18. Regionalna Strategia Innowacji dla Mazowsza do 2020 roku. System wspierania innowacyjności oraz inteligentna specjalizacja regionu, Warszawa 2015
19. Sęk H. i in. „Społeczna Psychologia Kliniczna”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998
20. Społeczno-demograficzne uwarunkowania rozwoju Mazowsza. Raport syntetyczny. Projekt „Trendy rozwojowe Mazowsza” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Mazowiecki Biuro Planowania Regionalnego w Warszawie, Warszawa 2011
21. Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego do 2030 roku Innowacyjne Mazowsze Urząd Statystyczny w Warszawie. Aktywność Ekonomiczna Ludności w województwie mazowieckim w II kw. 2016
22. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Rynek pracy województwa mazowieckiego w I półroczu 2015 roku . Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy

23. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa 2014
24. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy, Badanie na potrzeby Projektu systemowego Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III, Raport końcowy: badania empiryczne, Warszawa 2013

2. Sposoby uzyskiwania i uzupełniania kwalifikacji i kompetencji

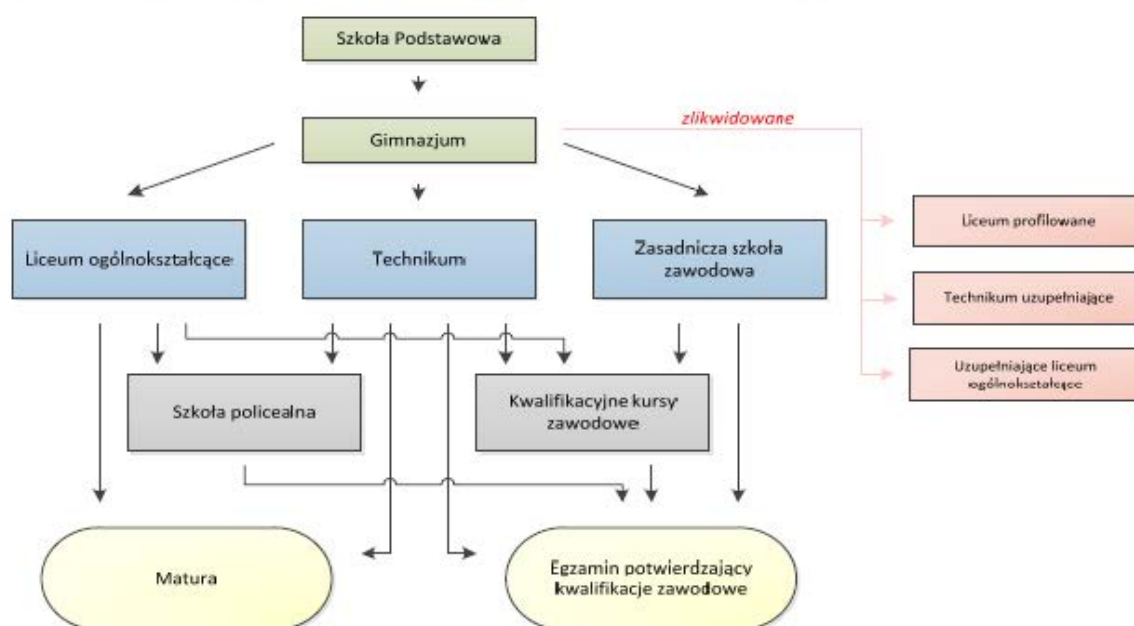
2. 1. Rozwiązania systemowe

System oświaty w Polsce - możliwości zdobywania kompetencji i kwalifikacji zawodowych.

Z dniem 1 września 2012 r. weszły w życie zmienione akty prawne, dzięki którym ułatwiono uzyskanie wykształcenia zawodowego, uzupełnienie kwalifikacji i kształcenie w nowym zawodzie. Aby ten cel zrealizować, dostosowano strukturę szkolnictwa do założeń kształcenia zawodowego i ustawicznego, zmodyfikowano klasyfikację zawodów szkolnych, wdrożono podstawę programową kształcenia w zawodach opisaną językiem efektów kształcenia, ujednolicono systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe i zorientowano go na efekty uczenia się:

1. formalnego (zdobywane w procesie kształcenia organizowanego przez szkoły oraz placówki edukacyjne i szkoleniowe),
2. pozaformalnego (zdobywane poza placówkami edukacyjnymi i szkoleniowymi poprzez realizację zamierzonych celów),
3. nieformalnego (zdobywane poza placówkami edukacyjnymi i szkoleniowymi poprzez doświadczenie zdobywane w miejscu pracy i w życiu codziennym).

Schemat 1. System oświaty w Polsce



Kwalifikacje zawodowe w Polsce są możliwe do uzyskania w ramach systemów oświaty i szkolnictwa wyższego oraz poza nimi. Uczniowie kończący naukę w zasadniczych szkołach zawodowych lub technikach przystępują do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodach (egzaminu zawodowego).

W ustawie zdefiniowano następujące typy szkół ponadgimnazjalnych:

- **trzyletnią zasadniczą szkołą zawodową**, której ukończenie umożliwia uzyskanie

dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie, a także dalsze kształcenie począwszy od klasy drugiej liceum ogólnokształcącego dla dorosłych,

- **trzyletnie liceum ogólnokształcące**, którego ukończenie umożliwia uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego,
- **czteroletnie technikum**, którego ukończenie umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie, a także uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego,
- **szkołę policealną** dla osób posiadających wykształcenie średnie, o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku, umożliwiającą uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie,
- **trzyletnią szkołę specjalną** przysposabiającą do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi, której ukończenie umożliwia uzyskanie świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy,
- Uczniowie doświadczający trudności z powodu problemów z nauką oraz wagarowania zazwyczaj są też członkami **Ochotniczych Hufców Pracy (OHP)**, których misją jest kształcenie i wychowywanie poprzez pracę. OHP dostarcza szereg dalszych możliwości kształcenia, szkolenia oraz zatrudnienia i pracy.

Zarówno uczniowie, jak i dorośli mogą odbywać **praktyczną naukę zawodu** w formie zajęć praktycznych organizowanych w szkole oraz w miejscu pracy i ma na celu nabycie umiejętności zawodowych wymaganych w danym zawodzie. Może być również realizowana w warsztatach i pracowniach szkolnych, gospodarstwach szkolnych, placówkach kształcenia ustawicznego czy też placówkach kształcenia praktycznego.

Nauka zawodu u pracodawcy. W polskim systemie oświaty nauka zawodu u pracodawcy uważana jest za szczególny rodzaj kształcenia zawodowego. Najważniejszym warunkiem uczestnictwa w kształceniu tego rodzaju jest ukończenie gimnazjum oraz wiek co najmniej 16 lat. Jednakże w szczególnych sytuacjach przepisy umożliwiają odstępianie od tej zasady. Nauka zawodu u pracodawcy odbywa się w małych i średnich przedsiębiorstwach, przede wszystkim rzemieślniczych. Pracodawcy są zwykle członkami cechu lub izby rzemieślniczej. Realizację nauki zawodu nadzoruje określona izba rzemieślnicza lub wyznaczony cech. Według danych Związku Rzemiosła Polskiego w 2013 roku w 24 702 firmach szkoliło się 78 440 młodocianych pracowników, z czego 76 045 odbywało naukę zawodu, a 2 395 - przyuczenie do wykonywania określonej pracy celem otrzymania zaświadczenia stwierdzającego nabycie umiejętności w wykonywaniu prac, których dotyczyło przyuczenie.

Nauka zawodu u pracodawcy może odbywać się w jednej z poniższych form: nauka zawodu stanowiąca przygotowanie zawodowe (ISCED 3) prowadzące do uzyskania

kwalifikacji czeladnika lub robotnika wykwalifikowanego. Obejmuje praktyczną naukę zawodu u pracodawcy oraz doszkalać teoretyczne. Uczniowie/młodociani (w wieku poniżej 18 lat), mogą wybrać formę doszkalać teoretycznego – może odbywać się ono w systemie szkolnym lub pozaszkolnym. Większość uczniów/młodocianych (88%) odbywa doszkalać teoretyczne w zasadniczych szkołach zawodowych. Nauka trwa od 24 do 36 miesięcy i kończy się egzaminem kwalifikacyjnym na tytuł czeladnika przeprowadzonym przez izby rzemieślnicze, nauka zawodu stanowiąca przyuczenie do wykonywania określonej pracy (ISCED 2), obejmująca jedynie wybrane prace związane z nauką zawodu. Ogranicza się ona do małych grup młodzieży, która – z różnych powodów - nie ukończyła gimnazjum i ma co najmniej 15 lat. Pracodawca określa program nauczania z uwzględnieniem obowiązującej podstawy programowej. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy trwa od 3 do 6 miesięcy i kończy się egzaminem sprawdzającym, po zdaniu którego młodociany otrzymuje zaświadczenie stwierdzające nabycie umiejętności w wykonywaniu prac, których dotyczyło przyuczenie. Zaświadczenie wydaje pracodawca, u którego odbyło się przyuczenie i jest uznawane przez system oświaty. Po ukończeniu szkolenia pracownicy młodociani (w wieku 16-18 lat) mogą kontynuować kształcenie zawodowe w formie nauki zawodu u pracodawcy, kończące się uzyskaniem kwalifikacji zawodowych (okres przyuczenia zalicza się do okresu praktycznej nauki zawodu).

Szkolnictwo wyższe. W 2005 roku wprowadzono istotne zmiany w szkolnictwie wyższym w następstwie przyjęcia nowej ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym*. Ustawa wprowadziła trzystopniowy system studiów oraz podział uczelni na zawodowe i akademickie. Oba typy szkół wyższych mają prawo do prowadzenia studiów pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich, natomiast uczelnie zawodowe nie mogą prowadzić studiów doktoranckich. Studia pierwszego stopnia: 4-letnie studia inżynierskie lub 3-letnie studia licencjackie mają za zadanie przygotować absolwentów do wykonywania określonego zawodu. Ważnym elementem tego rodzaju studiów jest 15 tygodni praktyk. Absolwenci studiów licencjackich i inżynierskich mogą kontynuować edukację na 2- lub 2,5 letnich studiach magisterskich (drugiego stopnia). Wszystkie uczelnie prowadzące studia licencjackie lub inżynierskie są zobowiązane do uwzględnienia w programach nauczania standardów kształcenia dla poszczególnych poziomów i kierunków studiów. Standardy określają przedmioty ogólne, podstawowe i kierunkowe. Przedmioty ogólne są wspólne dla wszystkich kierunków studiów i powinny stanowić 15-20% ogólnej liczby godzin. Obejmują one języki obce, wychowanie fizyczne oraz pulę przedmiotów do wyboru. W przypadku studiów inżynierskich zalecane jest stosowanie kryteriów akredytacji FEANI (Fédération Européenne d'Associations Nationales d'Ingénieurs). Zgodnie z tymi kryteriami przedmioty nietechniczne powinny stanowić około 10% ogółu godzin, przedmioty podstawowe – 35%, a przedmioty techniczne – 55% ogólnej liczby godzin. W roku akademickim 2010/2011 we wszystkich typach szkół wyższych studiowało 1 841 300 studentów, w roku 2011/2012 - 1 764 100, w roku 2012/2013 - 1 676 900, w roku 2013/2014 – 1 549 900.

Kształcenie i szkolenie zawodowe dorosłych

Formy kształcenia ustawicznego. Kierunki zmian w kształceniu zawodowym i ustawicznym określone zostały w *ustawie z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw*. Osoby dorosłe mają możliwość uzyskiwania lub uzupełniania kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych, w elastycznym systemie kształcenia ustawicznego, wpisanego w system oświaty i powiązanego ze szkolnictwem zawodowym. Rozporządzenie w sprawie kształcenia ustawicznego stanowi kolejny element zmiany systemu kształcenia zawodowego i ustawicznego. Określa przede wszystkim nowe rodzaje form pozaszkolnych prowadzących kształcenie ustawiczne oraz warunki, organizację i tryb prowadzenia w nich kształcenia.

Pozaszkolne formy kształcenia

- kwalifikacyjny kurs zawodowy,
- kurs umiejętności zawodowych,
- kurs kompetencji ogólnych,
- turnus dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników;
- inny kurs (niż wymienione powyżej) umożliwiający uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Egzaminy eksternistyczne. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 roku w sprawie egzaminów eksternistycznych ułatwia dostęp do kształcenia i szkolenia zawodowego dorosłym. Dzięki nowym przepisom osoby dorosłe mogą przystępować do egzaminów eksternistycznych i uzyskać świadectwo ukończenia kształcenia ogólnego na poziomie podstawowym, gimnazjalnym i ponadgimnazjalnym podobnie jak przed rokiem 2012, natomiast nowe rozporządzenie stwarza także możliwość potwierdzenia wykształcenia zasadniczego zawodowego. Podobną możliwość mają osoby, które zdobyły doświadczenie zawodowe w miejscu pracy lub ukończyły szkołę zawodową, a chciałyby potwierdzić formalnie swoje umiejętności, przekwalifikować się lub podnieść kwalifikacje dzięki przystąpieniu do eksternistycznego egzaminu zawodowego. Rozporządzenie weszło w życie z dniem 1 września 2012. Pierwsze egzaminy umożliwiające potwierdzenie kwalifikacji zawodowych, a także walidację (potwierdzenie) umiejętności na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej (z przedmiotów ogólnych) miały miejsce w 2013 roku. Dorośli, którzy chcą uzupełnić kompetencje kluczowe, w świetle Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 roku w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych od 1 września 2012 roku mogą uczynić to w formach krótkich – na kursach kompetencji ogólnych oferowanych przez placówki publiczne/ośrodki kształcenia ustawicznego, jak np. Centra Kształcenia Ustawicznego czy Centra Kształcenia Praktycznego.

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7 kwietnia 2009 roku w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych osoby dorosłe mogą odbywać praktyczną naukę zawodu w podobny sposób, jak pracownicy młodociani. Jednakże ze względu na wcześniejsze doświadczenie zawodowe uczestników programy dla dorosłych są

krótsze (praktyczna nauka zawodu trwa od 12 do 18 miesięcy, a przyuczenie do pracy - od 3 do 6 miesięcy).

Inne formy zdobywania kwalifikacji - szkolenia. W Polsce różne placówki szkoleniowe oferują szkolenia różnego typu, oprócz szkoleń o charakterze formalnym, takie jak: kursy, seminaria, wykłady, warsztaty. Podstawowym celem tych działań jest doskonalenie posiadanych umiejętności zawodowych oraz zdobywanie nowych umiejętności celem zwiększenia swojej konkurencyjności na rynku pracy. Szkolenia oferowane przez urzędy pracy Do najważniejszych instytucji w Polsce odpowiedzialnych za organizację takich dodatkowych szkoleń należą urzędy pracy. Wojewódzkie (WUP) i powiatowe urzędy pracy (PUP) zajmują się organizowaniem szkoleń, adresowanych do pracowników pragnących podnieść swoje umiejętności zawodowe, bezrobotnych – zarówno długotrwale bezrobotnych jak i bezrobotnych aktywnie poszukujących pracy, niepełnosprawnych, więźniów, osób starszych i innych osób zagrożonych wykluczeniem na rynku pracy. W ramach kursów i szkoleń organizowanych przez urzędy pracy należy wyróżnić szkolenia indywidualne, zbiorowe (dla osób bezrobotnych i niepełnosprawnych), a także szkolenia dla pracowników.

2.2. Zdobywanie kwalifikacji przez osoby niepełnosprawne.

Ustawowym obowiązkiem polskiego systemu oświaty jest zapewnienie możliwości pobierania nauki we wszystkich typach szkół przez **dzieci i młodzież niepełnosprawną**, zgodnie z indywidualnymi potrzebami rozwojowymi i edukacyjnymi oraz predyspozycjami, a także opieka nad uczniami niepełnosprawnymi przez umożliwianie realizowania zindywidualizowanego procesu kształcenia, form i programów nauczania oraz zajęć rewalidacyjnych, które zalicza się do podstawowych form działalności dydaktyczno-wychowawczej szkoły. Dzieci niepełnosprawne i młodzież niepełnosprawną, wymagające stosowania specjalnej organizacji nauki i metod pracy, obejmuje się kształceniem specjalnym. Rozporządzenie MEN z 24 lipca 2015 określa warunki organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych: niesłyszących i słabosłyszących, niewidomych i słabowidzących, z niepełnosprawnością ruchową, w tym z afazją, z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, umiarkowanym lub znacznym, z autyzmem, w tym z zespołem Aspergera, z niepełnosprawnościami sprzężonymi, zwanych dalej „uczniami niepełnosprawnymi.” Kształcenie, wychowanie i opiekę dla uczniów niepełnosprawnych organizuje się w:

- przedszkolach ogólnodostępnych;
- przedszkolach ogólnodostępnych z oddziałami integracyjnymi;
- przedszkolach integracyjnych;
- przedszkolach ogólnodostępnych z oddziałami specjalnymi;
- przedszkolach specjalnych;
- innych formach wychowania przedszkolnego;
- szkołach ogólnodostępnych;

- szkołach ogólnodostępnych z oddziałami integracyjnymi;
- szkołach integracyjnych;
- szkołach ogólnodostępnych z oddziałami specjalnymi;
- szkołach specjalnych, w tym szkołach specjalnych przysposabiających do pracy;
- młodzieżowych ośrodkach wychowawczych;
- młodzieżowych ośrodkach socjoterapii;
- specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych;
- specjalnych ośrodkach wychowawczych;
- ośrodkach umożliwiających dzieciom i młodzieży z upośledzeniem umysłowym w stopniu głębokim, a także dzieciom i młodzieży z upośledzeniem umysłowym z niepełnosprawnościami sprzężonymi realizację odpowiednio obowiązku rocznego przygotowania przedszkolnego, obowiązku szkolnego i obowiązku nauki.

Dzieci i młodzież, których stan zdrowia uniemożliwia lub znacznie utrudnia uczęszczanie do przedszkola lub szkoły, obejmuje się indywidualnym obowiązkowym rocznym przygotowaniem przedszkolnym lub **indywidualnym nauczaniem**. Orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego albo indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego i indywidualnego nauczania, a także o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych organizowanych zgodnie z odrębnymi przepisami wydają zespoły orzekające działające w publicznych poradniach psychologiczno-pedagogicznych, w tym w poradniach specjalistycznych. Orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego określa zalecane formy kształcenia specjalnego, z uwzględnieniem rodzaju niepełnosprawności. **Zdający ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, chory lub niesprawny** czasowo, może przystąpić do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w warunkach dostosowanych do jego indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych możliwości psychofizycznych oraz stanu zdrowia udokumentowanego odpowiednio orzeczeniem lub opinią poradni psychologiczno-pedagogicznej, opinią rady pedagogicznej albo zaświadczeniem o stanie zdrowia wydanym przez lekarza. Dostosowanie warunków i/lub form egzaminu zawodowego na podstawie odpowiednich dokumentów. W przypadku zdającego posiadającego orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego wydane z uwagi na niepełnosprawność, dostosowanie warunków przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie do uwarunkowanych niepełnosprawnością indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych ucznia lub absolwenta polega w szczególności na: zminimalizowaniu ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, wykorzystaniu odpowiedniego sprzętu specjalistycznego i środków dydaktycznych, odpowiednim przedłużeniu czasu przewidzianego na przeprowadzenie egzaminu, zapewnieniu obecności w czasie egzaminu specjalisty z zakresu danej niepełnosprawności, jeżeli jest to niezbędne dla uzyskania właściwego kontaktu z uczniem lub absolwentem lub pomocy w obsłudze sprzętu specjalistycznego i środków dydaktycznych. Dla uczniów i

absolwentów niepełnosprawnych, posiadających orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego, przystępujących do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie, przygotowuje się arkusze egzaminacyjne dostosowane do rodzaju niepełnosprawności.

Zdobywanie kompetencji i kwalifikacji na poziomie wyższym przez osoby niepełnosprawne.

Wszystkie uczelnie prowadzące studia licencjackie lub inżynierskie są zobowiązane do uwzględnienia w programach nauczania standardów kształcenia dla poszczególnych poziomów i kierunków studiów. Standardy określają przedmioty ogólne, podstawowe i kierunkowe.

Zgodnie z *art. 160 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym*, organizację i tok studiów oraz związane z nimi prawa i obowiązki określa regulamin studiów. Dzięki zmianom ww. ustawy, Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego wydał rozporządzenie w którym określił warunki, jakim muszą odpowiadać postanowienia regulaminu studiów w uczelniach w zakresie sposobu dostosowania organizacji i właściwej realizacji procesu dydaktycznego do szczególnych potrzeb studentów będących osobami niepełnosprawnymi, w tym dostosowania warunków odbywania studiów do rodzaju niepełnosprawności. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego *w sprawie warunków, jakim muszą odpowiadać postanowienia regulaminu studiów w uczelniach* zostało wydane w dniu 25 września 2014 r. (Dz. U. poz. 1302). Jest to już drugie rozporządzenie nakładające taki obowiązek – pierwsze było wydane w 2011 r. Po wejściu w życie ww. przepisów, główna rola w zakresie dostosowania do nowych regulacji aktów wewnątrzuczelnianych spoczywa na uczelniach. Sposób, w jaki nowe rozwiązania zostają przez nie wdrożone, ma największy wpływ na sytuację niepełnosprawnych kandydatów na studia oraz studentów. Analiza przepisów obecnie funkcjonujących w regulaminach studiów uczelni wskazuje, iż zawierają one przepisy dostosowujące proces dydaktyczny do szczególnych potrzeb takich osób. Z najczęściej występujących w regulaminach studiów uczelni rozwiązań, można wskazać:

- regulacje dotyczące powołania pełnomocników lub biur ds. studentów będących osobami z niepełnosprawnościami;
- przepisy regulujące prawa studentów z niepełnosprawnościami i obowiązki uczelni;
- przepisy przewidujące prawo osób z niepełnosprawnościami do studiowania w ramach indywidualnej organizacji studiów;
- szczegółowe regulacje dotyczące organizacji zajęć, w tym przewidujące prawo studenta do: szczególnych warunków uczestnictwa w zajęciach, pierwszeństwa w zapisach na zajęcia i w wyborze grup zajęciowych, używania na zajęciach środków wspomagających proces kształcenia np. urządzeń rejestrujących, indywidualnych konsultacji lub terminów zajęć, możliwości korzystania z pomocy osób trzecich, np. tłumaczy języka migowego, asystentów, możliwości zmiany sali, grup ćwiczeniowych itp.;
- szczegółowe regulacje odnoszące się do egzaminów i zaliczeń, przewidujące prawo do: wydłużenia czasu trwania egzaminów, zmiany formy egzaminu, przesunięcia

terminu egzaminu, korzystania z pomocy osób trzecich, np. tłumaczy języka migowego, asystentów, materiałów w indywidualnych formach zapisu (pismo brajla, zapis audio), zaliczeń w formie niestacjonarnej;

- przepisy przewidujące prawo do indywidualnej opieki wybranego nauczyciela akademickiego/opiekuna;
- przepisy przewidujące prawo do zapewnienia dostosowanych do rodzaju niepełnosprawności, warunków korzystania z biblioteki;
- przepisy przewidujące prawo do stosownej pomocy w pozyskiwaniu materiałów dydaktycznych i sprzętu niezbędnego do studiowania;
- przepisy przewidujące ułatwienia dojazdu (zezwolenie na wjazd samochodem i parkowanie na terenie uczelni).

Ponadto, dorosła osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako poszukująca pracy nie pozostająca w zatrudnieniu może również korzystać na zasadach takich jak bezrobotni z następujących usług lub instrumentów określonych w ustawie o promocji:

- 1) szkoleń;
- 2) stażu;
- 3) prac interwencyjnych;
- 4) przygotowania zawodowego dorosłych;
- 5) badań lekarskich lub psychologicznych, o których mowa w art. 2 ust. 3 ustawy o promocji;
- 6) zwrotu kosztów, o których mowa w art. 45 ust. 1, 2 i 4 ustawy o promocji;
- 7) finansowania kosztów, o których mowa w art. 45 ust. 3 ustawy o promocji;
- 8) studiów podyplomowych;
- 9) szkoleń na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową;
- 10) bonu na zasiedlenie;
- 11) bonu szkoleniowego;
- 12) bonu stażowego.

2.3. Zintegrowany System Kwalifikacji.

31 marca 2015 r. Rada Ministrów przyjęła założenia do ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Dzięki niemu dyplomy i certyfikaty będą porównywalne, określona zostanie jakość kursów i szkoleń, a polskie firmy zyskają nowe narzędzie do potwierdzania swojej konkurencyjności. 15 stycznia 2016 r. weszła w życie Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Na wprowadzenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) czekało wiele osób: pracodawcy, związki zawodowe, organizacje branżowe, ale przede wszystkim polscy pracownicy – zarówno ci, którzy pracują w Polsce, jak i ci wyjeżdżający do pracy w krajach Unii Europejskiej. Rozwiązania, które wprowadza Zintegrowany System Kwalifikacji, to odpowiedź na zmiany zachodzące na rynku pracy i w

gospodarce. Jak wskazują doświadczenia innych krajów europejskich, dzięki wprowadzeniu systemu opartego a ramie kwalifikacji wzrośnie liczba osób zainteresowanych formalnym uznawaniem kompetencji i podnoszeniem kwalifikacji, co wpłynie nie tylko na sytuację zawodową ludzi, czy także na ich poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy. Dla poszukujących pracy poza własnym krajem, jak i dla pracodawców zatrudniających obcokrajowców, możliwość bardziej obiektywnego porównania dyplomów wydawanych w różnych krajach jest sprawą kluczową. Polacy pracujący w innych krajach często są zatrudniani poniżej swojej wiedzy i umiejętności. Powodem jest to, że poza granicami naszego kraju nie bardzo wiadomo, ile warte są ich dyplomy. Możliwość sprawdzenia, jaki poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji przypisano kwalifikacji, powinna sprawić np. to, że Polak pracujący np. w Irlandii będzie zarabiał tyle samo co Irlandczyk z takimi samymi kompetencjami. Prace nad Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji w Polsce prowadzone były w stałej współpracy z partnerami społecznymi. Byli to przedstawiciele pracodawców, związków zawodowych, organizacji branżowych, organizacji pozarządowych, instytucji edukacyjnych i naukowo-badawczych, firm szkoleniowych. Ich opinie miały istotny wpływ na kształt wielu rozwiązań w ZSK. Zintegrowany system kwalifikacji dotyczy tych, którzy chcą się uczyć i rozwijać przez całe życie, a także pokoleń, które dopiero przygotowują się do wejścia na rynek pracy. W zintegrowanym systemie większego znaczenia nabierają konkretne efekty uczenia się, czyli to, co wiemy, jakie umiejętności i kompetencje posiadamy oraz jak potrafimy je wykorzystać w życiu zawodowym i społecznym. Wprowadzenie ZSK zmienia perspektywę postrzegania samych kwalifikacji. Punktem ciężkości stają się efekty uczenia się, a nie sam proces kształcenia. W tej sytuacji niezbędne jest stworzenie systemu walidacji efektów uczenia się nabytych pozaformalnie i nieformalnie, z zapewnieniem wysokiej jakości kwalifikacji uzyskiwanych w tym systemie.

SZKOLNICTWO ZAWODOWE W POLSCE

zestawienie szkół i uczniów w województwie mazowieckim w latach 2014/2015 r.

(MEN, SIO - stan na 30.09.2016 r.)

Szkoły dla młodzieży:

- **szkoły policealne:** l. szkół - 38, l. uczniów - 2625, w tym l. dziewcząt - 1985, w tym-niepełnosprawni – 69.
- **technika:** l. szkół - 215, l. uczniów – 59 009, w tym l. dziewcząt – 22 335, w tym-niepełnosprawni – 452.
- **zasadnicze szkoły zawodowe:** l. szkół - 190, l. uczniów – 17 388, w tym l. dziewcząt - 5173, w tym-niepełnosprawni – 1785.

Szkoły dla dorosłych:

- **szkoły policealne:** l. szkół - 207, l. uczniów - 28026, w tym l. dziewcząt – 18 883
- **technika:** l. szkół - 13, l. uczniów – 352 , w tym l. dziewcząt – 58

Praktyczna nauka zawodu wg. SIO:

- warsztaty szkolne: 26 318, w tym młodociani – 737,
- pracownie szkolne – 16 984, w tym młodociani – 665,

- u pracodawcy – 114 817, w tym młodociani 99 994,
- gosp. rolne – 489, w tym młodociani – 259,
- CKU – 1041, w tym młodociani – 36,
- CKP – 175 711, w tym młodociani - 101, 947.

Z powyższej analizy wynika, że w szkołach o profilach ogólnokształcących przeważają dziewczęta, zaś w szkołach o profilach zawodowych - chłopcy. Najwięcej osób praktyczną naukę zawodu pobiera u pracodawcy i na terenie warsztatów szkolnych, najmniej w gospodarstwach rolnych. **Najbardziej popularne zawody to** : mechanik pojazdów samochodowych, kucharz, fryzjer, sprzedawca, cukiernik.

Mocne i słabe strony systemu zdobywania kwalifikacji Polsce.

Mocne strony:

- elastyczny system kształcenia ogólnego i zawodowego pozwalający na zdobycie nowych kwalifikacji lub przekwalifikowanie się w różnym wieku życia,
- wielość różnych form kształcenia, szkoleń oraz zdobywania kwalifikacji i ich potwierdzania,
- różnorodność instytucji szkolących i doskonalących (kształ. formalne i nieformalne),
- instrumenty prawne i możliwości edukacyjne skierowane do osób z orzeczeniem o niepełnosprawności na każdym etapie życia.
- podstawy programowe dostosowane do Europejskich Ram Kwalifikacji.

Słabe strony:

- niedopasowanie profilu kompetencji oczekiwanych przez pracodawców do profilu kompetencji posiadanych przez absolwentów - przewaga kształcenia kompetencji twardych nad miękkimi,
- brak systemowego oceniania i monitorowania postępów uczniów w zakresie uzyskiwania kompetencji miękkich/personalnych,
- zbyt mała ilość odpowiednio wyposażonych pracowni do praktycznej nauki zawodu,
- niska współpraca z pracodawcami oraz niski poziom programów motywacyjnych,
- brak kompleksowego systemu prognozowania zapotrzebowania na pracę w` kilkuletniej perspektywie czasowej przez podmioty mające wpływ na kształcenie w zawodach. Wynika to z faktu, że podmioty te do takich analiz wykorzystują ograniczony zasób danych lub nie podejmują działań w tym zakresie,
- brak zintegrowanych działań, w których równocześnie definiuje się strategiczne plany gospodarcze i strukturę kształcenia zawodowego w zasięgu lokalnym i krajowym,
- niskie uposażenie nauczycieli zawodu powoduje nieatrakcyjność zawodu nauczyciela i niedobór wysokiej klasy pedagogów,
- brak systemu sprawdzającego kompetencje pedagogiczne nauczycieli,
- brak jednolitych standardów dotyczących walidacji i certyfikacji

- niekontrolowany przez wiele lat system egzaminów zewnętrznych nie dostarcza wniosków i analiz niezbędnych do podniesienia jakości konstruowania testów egzaminacyjnych,
- niskie finansowanie szkolnictwa zawodowego z budżetu państwa nie uwzględnia faktycznych kosztów kształcenia w poszczególnych zawodach, co utrudnia władzom samorządowym podjęcie decyzji o uruchomieniu kosztownych, ale atrakcyjnych rynkowo kierunków kształcenia. W rezultacie, sytuacja ta utrwała model szkolnictwa zawodowego, w którym o uruchomieniu nowego kierunku kształcenia nie decydują potrzeby rynku pracy, a głównie posiadane zasoby infrastrukturalne i kadrowe,
- zwiększenie współdziałania MRPiPS z innymi resortami oraz podmiotami na rzecz wsparcia systemu kształcenia zawodowego w odniesieniu do potrzeb rynku pracy, podniesienie wyników
- nieodpowiedni zakres działania poradnictwa zawodowego szczególnie wobec osób niepełnosprawnych, późna diagnoza przydatności zawodowej,
- niewystarczająca oferta szkoleń zawodowych dla osób niepełnosprawnych,
- bariery fizyczne, komunikacyjne i legislacyjne w zwiększaniu dostępności niepełnosprawnych do ofert kształcenia zawodowego (np. e-learning).

2.4. Nauka i wspieranie przedsiębiorczości

Jednym z głównych celów przyjętych przez Unię Europejską jest rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy i innowacji, którego członkami są aktywne podmioty. W Strategii Lizbońskiej wyodrębniono kluczowe kompetencje obywateli państw Unii, a wśród nich przedsiębiorczość i inicjatywność³¹.

W potocznym rozumieniu przedsiębiorczość to szukanie nowych rozwiązań, mobilność, gotowość do podejmowania ryzyka, wprowadzania zmian i przejawiania inicjatywy. Intuicyjne definiowanie przedsiębiorczości jest zbieżne z ekonomicznym i psychologicznym wyjaśnieniem tego terminu³². Przedsiębiorczość to nie tylko proces, ale również cecha osobowości, dyspozycyjność, którą można, przy odpowiednim wsparciu, rozwijać. W umiejętności tej znajdziemy komponent: emocjonalny, behawioralny i poznawczy³³.

Czy młodzi ludzie z województwa mazowieckiego mają odpowiednie warunki do nabywania wiedzy o przedsiębiorczości i rozwijania wszystkich komponentów tej umiejętności? Kluczową rolę w tym względzie pełni szkoła. Od 2002 roku do programu nauczania polskich szkół ponadgimnazjalnych włączono przedmiot – podstawy przedsiębiorczości. Jednak już po kilku latach Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN) wskazało na nieskuteczność nauczania przedsiębiorczości w dotychczasowej formule i starało

³¹Strategia Lizbońska, Społecznych Urząd Komitetu Integracji Europejskiej

³²Lichniak I., (red.), Droga do sukcesu do zjednoczonej Europy, Departament Analiz Ekonomicznych i Nauka o przedsiębiorstwie. Wybrane zagadnienia, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2009, s. 71.

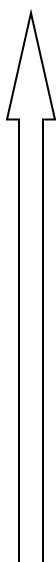
³³ Wiatrak A.P., Pojęcie przedsiębiorczości, jej cele i rodzaje, [w]: Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości – szanse i zagrożenia, praca zbiorowa, Jaremczuk K (red.), Tarnobrzeg, 2003, s. 26.

się to zmienić. W tym celu rozpisano, w ramach III priorytetu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (POKL), konkurs 4/POKL/2009 mający na celu między innymi opracowanie nowego programu nauczania do przedmiotu podstawy przedsiębiorczości oraz nowych metod nauczania. Jego założenie stanowiło to, aby po zakończeniu nauki uczniowie byli przygotowani do aktywnego i świadomego uczestnictwa w życiu społeczno-gospodarczym. Jednak, jak wynika z opracowania „Przedmiot przedsiębiorczość w opinii uczniów i nauczycieli – studium porównawcze”³⁴ ranga tego przedmiotu, zainteresowanie uczniów i przekonanie o użyteczności nauczanych treści spada. Wg raportu wzrasta liczba uczniów, zarówno w technikach jak i liceach, deklarujących brak zainteresowania przedmiotem. Aż 31% uczniów liceów uważa go za mało ważny. Rozbieżne jest też, co pokazuje poniższa tabela, przekonanie uczniów i nauczycieli o ważności i przydatności poszczególnych, poruszanych na zajęciach, zagadnień.

Nauczanie przedsiębiorczości w szkołach jest zgodne z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół, opublikowanym 30 sierpnia 2012 r., w Dzienniku Ustaw, poz. 977³⁵.

Tabela 1. Zainteresowanie treściami nauczania z podstaw przedsiębiorczości w ocenie uczniów i nauczycieli³⁶

Wektor zainteresowania



uczniowie

- poszukiwanie pracy
- pisanie CV
- zarządzanie pieniędzmi, giełda
- rozliczenia PIT-ów
- podatki i ubezpieczenia
- reklama
- zakładanie i prowadzenie własnej firmy
- funkcjonowanie przedsiębiorstwa
- rola państwa w funkcjonowaniu gospodarki
- komunikacja interpersonalna
- współpraca międzynarodowa

nauczyciele

- funkcjonowanie przedsiębiorstwa rola państwa w funkcjonowaniu gospodarki
- zarządzanie pieniędzmi, giełda
- rozliczenia PIT-ów
- sytuacja na rynku pracy
- pisanie CV
- podatki i ubezpieczenia
- komunikacja interpersonalna
- reklama
- współpraca międzynarodowa

³⁴Tracz M., Przedmiot przedsiębiorczość w opinii uczniów i nauczycieli – studium porównawcze, Przedsiębiorczość – Edukacja, 2015

³⁵Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej, Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół

³⁶Tracz M., Przedmiot przedsiębiorczość w opinii uczniów i nauczycieli – studium porównawcze”, Przedsiębiorczość – Edukacja, 2015

Nauczycielem przedsiębiorczość może zostać nauczyciel spełniający wymagania formalne zgodnie z Rozporządzenie MEN z 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli³⁷.

Polska, jak wynika z raportu Eurydice „Nauczanie przedsiębiorczości w szkołach w Europie”³⁸, podobnie jak 18 innych europejskich krajów nie ma odrębnej strategii nauczania przedsiębiorczości, a realizowana strategia obejmuje również, poza przedsiębiorczością rozwój innych dziedzin (odrębną strategię mają np. kraje skandynawskie). We wspomnianym raporcie przedsiębiorczość zdefiniowana jest jako: „kształtowanie umiejętności i postaw uczniów tak, aby potrafili oni przekształcić swoje kreatywne pomysły w przedsiębiorcze działania. Jest to kluczowa umiejętność dla wszystkich uczących się: wspierająca ich rozwój osobisty i aktywność obywatelską, zapobiegająca wykluczeniu społecznemu oraz zwiększająca możliwości zatrudnienia”.

We wstępie do podstawy programowej nauczania w polskich szkołach podstawowych³⁹ czytamy: „W procesie kształcenia ogólnego szkoła podstawowa kształtuje u uczniów postawy sprzyjające ich dalszemu rozwojowi indywidualnemu i społecznemu, takie jak: uczciwość, wiarygodność (...) ciekawość poznawcza, kreatywność, **przedsiębiorczość**, kultura osobista, gotowość do uczestnictwa w kulturze, podejmowania inicjatyw oraz do pracy zespołowej.” Jednak na tym poziomie kształcenia nadzieję na odkrycie przyszłych przedsiębiorców należy pokładać w nauczycielach, którzy powyższe wartości przekazują w nauczaniu innych przedmiotów. Podobnie jak w przypadku nauczania przedsiębiorczości na II poziomie jest na III poziomie kształcenia, czyli w gimnazjach. Dopiero na poziomie ponadgimnazjalnym (IV etap kształcenia) pojawia się odrębny przedmiot: podstawy przedsiębiorczości. Na lekcjach, które są w wymiarze 60 godzin (2 h. tygodniowo) uczniowie zapoznają się z treściami dotyczącymi komunikacji, podejmowania decyzji, charakterystyki człowieka przedsiębiorczego, funkcjach rynku i instytucjach rynkowych. Ponadto dowiadują się o funkcjonowaniu państwa i gospodarki m.in. o polityce finansowej państwa, narzędziach polityki pieniężnej, zjawiskach recesji i koniunktury etc. Po ukończeniu kursu uczniowie powinni min. znać mechanizmy działania przedsiębiorstwa i rynku pracy⁴⁰.

Od 2012 roku w szkołach ponadgimnazjalnych wprowadzony jest również przedmiot nieobligatoryjny „Ekonomia w praktyce”, który jak wynika z podstawy programowej, może być realizowany równoległe z „Podstawami przedsiębiorczości” może stanowić wstęp do tego przedmiotu, lub być jego kontynuacją. Ten fakultatywny przedmiot ma przygotować uczniów do prowadzenia własnego biznesu od pomysłu do realizacji przedsięwzięcia⁴¹. Okazuje się, że „Ekonomia w praktyce” jest realizowana w niektórych szkołach średnich woj.

³⁷Rozporządzenie MEN z 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz.U. z 2009 r. Nr 50, poz. 400) - § 2 ust. 1.

³⁸<http://eurydice.org.pl/publikacja/nauczanie-przedsiębiorczosci-w-szkolach-w-europie/> (dostęp 26.09.2016)

³⁹https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2014/08/zalacznik_2.pdf (dostęp 27.09.2016)

⁴⁰https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2011/02/men_tom_4.pdf (27.09.2016)

⁴¹<https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2011/02/4f.pdf> (27.09.2016)

mazowieckiego głównie poprzez udział w pilotażowych projektach EFS (np. Liceum im. Kazimierza Wielkiego w Warszawie, Liceum im. Stanisława Staszica w Chrzanowie).

Nauczyciele przedsiębiorczości mają szeroki wybór podręczników. Wielu nauczycieli z woj. mazowieckiego poleca „Krok w przedsiębiorczość” wydawnictwa Nowa Era. O dodatkowych ułatwieniach dla nauczycieli szkół zawodowych, np. projekcie En-teach dostępnym na stronie internetowej⁴² mówi „Polski raport na temat nauczania przedsiębiorczości w szkołach zawodowych”⁴³. Wszyscy nauczyciele mogą korzystać z pomocy Mazowieckiego Samorządowego Centrum Kształcenia Nauczycieli (oraz jego sześciu oddziałów w miastach województwa mazowieckiego), W Centrum mogą oni uzyskać nie tylko wsparcie merytoryczne, ale także uczestniczyć w licznych konferencjach przedmiotowych.

Jednak nauczyciele program nauczania przedsiębiorczości oceniają krytycznie. Jak wynika z „Raportu diagnoza potrzeb w zakresie nauczania przedsiębiorczości”⁴⁴ nauczyciele uważają, że większość zagadnień przedstawionych jest w sposób zbyt szczegółowy i abstrakcyjny, przy tym niektóre treści omawiane są również na innych lekcjach. W dyskusji podejmowanej na temat nauczania przedsiębiorczości cenna wydaje się opinia prof. Jana Fazlagicia⁴⁵ który zwraca uwagę na następujące błędy w procesie nauczania przedsiębiorczości:

- Kładzenie zbytniego nacisku na przykłady związane z produkcją i sektorem przemysłowym.
- Utożsamianie przedsiębiorczości z wypełnieniem pewnego cyklu biurokratycznych procedur.
- Utożsamianie wiedzy i umiejętności marketingowych z umiejętnościami sprzedażowymi.
- Brak wiedzy o radzeniu sobie z porażkami w biznesie.
- Brak koordynacji nauczania przedsiębiorczości w szkole. Przedsiębiorczość jest de facto domeną związaną bardziej z „wychowaniem” niż „nauczaniem” i powinna znajdować swojej odzwierciedlenie w nauczaniu wszystkich przedmiotów.

Poza wsparciem sektora publicznego młodzi mieszkańcy województwa mazowieckiego mogą liczyć także na sektor pozarządowy. Jedną z ciekawszych ofert dla licealistów i uczniów technikum jest Program Młodzieżowe Miniprzedsiębiorstwo realizowany przez Fundację Młodzieżowej Przedsiębiorczości⁴⁶ we współpracy z Citi Foundation i honorowym patronatem Ministerstwa Rozwoju. W ramach programu młodzież prowadzi własne przedsiębiorstwa i w praktyce uczy się meandrów biznesu. Obecna edycja programu 2016/17 jest już dziesiątą tego typu inicjatywą. W województwie mazowieckim w

⁴²<http://ent-teach.jimdo.com/home/enteach-pl/>.(27.09.2016)

⁴³<http://docplayer.pl/933719-Polski-raport-na-temat-nauczania-przedsiębiorczości-w-szkolach-zawodowych.html>(dostęp 27.09.2016)

⁴⁴ Raport diagnoza potrzeb w zakresie nauczania przedsiębiorczości, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, 2011

⁴⁵ Fazlagić J., Jak (nie) nauczać przedsiębiorczości w szkołach, EduCompass, 2014

⁴⁶<http://www.junior.org.pl/pl> (dostęp 27.09.2016)

edycji programu 2014/2015 zarejestrowano 44 miniprzedsiębiorstw a w edycji 2015/2016 – 37. Profil zgłoszonych inicjatyw był bardzo zróżnicowany, jednak dominowała wśród nich działalność usługowa (np. poligraficzna, fotograficzna, turystyczna, gastronomiczna), produkcyjna (galanteria papiernicza, biżuteria, rękodzieło) handlowa (sklepek szkolny). Uczniów mazowieckich szkół nie zabrakło też finale konkursu PRODUKCIK. I tak w roku 2016 trzecie miejsce zdobyło mini przedsiębiorstwo „Przerwa na sok” z Ostrołęki, które promowało zdrowe odżywianie. Z kolei w 2015 r. laureatem konkursu było przedsiębiorstwo „Amor Patriae” z Ostrowi Mazowieckiej – uczniowie zrzeszeni w tym ekonomicznym podmiocie postanowili promować patriotyzm i produkują wyroby okolicznościowe nawiązujące do wydarzeń historycznych. Młodzieżowa Fundacja Przedsiębiorczości poza programem mini przedsiębiorstw prowadzi też **wiele innych działań promujących przedsiębiorczość wśród młodego pokolenia.**

Z kolei Szkoła Główna Handlowa od 2008 roku z powodzeniem prowadzi Ekonomiczny Uniwersytet Dziecięcy, na którym uczniowie zdobywają wiedzę z zakresu zarządzania, ekonomii, marketingu, historii gospodarczej, psychologii i etyki biznesu. Z zajęć mogą również korzystać rodzice, którzy otrzymują wsparcie w kształtowaniu u swoich dzieci ekonomicznego myślenia oraz postaw przedsiębiorczych. Również inna szkoła wyższa – Akademia Finansów i Biznesu (VISTULA) przy wsparciu WBK zorganizowała Akademię Młodego Przedsiębiorcy⁴⁷ gdzie spośród 20 najwyższej ocenionych w rankingu projektów znalazły się 3 zespoły z woj. mazowieckiego. Niestety, mimo dużego zainteresowania Akademia miała tylko jedną edycję w 2015 roku.

Szerokiej ofercie działań w dziedzinie nauczania i promowania młodzieżowej przedsiębiorczości w woj. mazowieckim można jednak zarzucić pewną incydentalność i brak współpracy między różnymi organizacjami i instytucjami.

„Przedsiębiorczość” to popularny kierunek kształcenia na kilku warszawskich wyższych uczelniach. Wśród nich na uwagę zasługuje Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, która może poszczycić się, jako jedyna w Europie Środkowo – Wschodnie, najbardziej prestiżową europejską akredytacją EQUIS (European Quality Improvement System) Szkoła kształci na pięciu kierunkach m. in.: mikroprzedsiębiorczość, biznes elektroniczny i przedsiębiorczość. Szkoła realizuje również innowacyjny program kształcenia na kierunku ekonomia o profilu praktycznym.

Jednak przedsiębiorczymi okazują się nie tylko studenckie kierunków ekonomicznych. Coraz popularniejszą wśród studentów formą „rozkrećcia biznesu” są start -upy, które pozwalają młodym ludziom na prawie bezkosztowe wypróbowanie własnych sił i pomysłu. Studenckie start-upy powstają w Akademickich Inkubatorach Przedsiębiorczości (AIP), które są tworzone przez uczelnie wyższe zgodnie z art. 86 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym⁴⁸. W Akademickich Inkubatorach Przedsiębiorczości (AIP) powstało już ponad 12 tys. firm. Na Mazowszu jest 1/3 wszystkich firm AIP, w sumie 10 inkubatorów: 8 w

⁴⁷<http://www.amp.vistula.edu.pl/o-projekcie> (dostęp 27.09.2016)

⁴⁸ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, t.j. Dz. U. z 2012 r. z późn. zm.

Warszawie oraz po jednym w Radomiu i Siedlcach. Większość warszawskich szkół wyższych ma swoje inkubatory: i tak Szkoła Główna Handlowa, Akademia Finansów Wistula, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego, Uniwersytet Warszawski (przy Wydziale Nauk Ekonomicznych drugi przy Wydziale Zarządzania), Politechnika Warszawska, Uczelnia Łazarskiego i Szkoła Wyższa Nauk Społecznych. AIP jest również przy Fundacji Fundusz Współpracy. Jak wynika z Krajowego Programu Reform Europa 2000 z inicjatywy Ministerstwa Rozwoju powstaje Projekt START IN POLAND, który umożliwi rozwój start-upów w oparciu o potrzeby spółek skarbu państwa⁴⁹.

W Polsce 34% ogółu przedsiębiorców to osoby, które nie ukończyły 30. roku życia. Ten wynik o ponad 10 % przewyższa średnią dla wszystkich krajów Unii Europejskiej⁵⁰. Jeżeli więc przyjmując za GUS w woj. mazowieckim osób prowadzących działalność gospodarczą było ponad 503 tys. to ponad 170 tys. z nich należało do osób młodych⁵¹. Wiele z tych osób skorzystało z pożyczki udzielanej przez Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK) w ramach programu Gwarancje dla Młodzieży. O pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej, wynoszącej do 20-krotnego przeciętnego wynagrodzenia mogą ubiegać się bezrobotne osoby w wieku 18-29 lat, które przed złożeniem wniosku nie prowadziły (przynajmniej przez rok) działalności gospodarczej. Od 1 września 2016 r., jak podaje BGK maksymalna kwota pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej wynosi 80 381,60 zł. Pożyczka ta jest oprocentowana na zasadach preferencyjnych, z możliwością skorzystania w jej spłacie z 12-miesięcznego okresu karencji⁵².

Działania młodych przedsiębiorców są zauważane i doceniane. Krajowa Izba Gospodarcza od lat promuje „młodych innowacyjnych”, 13. 05.2016 r. już po raz szósty zorganizowała w Warszawie Forum Młodych Przedsiębiorców. W tym roku skupiono się wokół tematu współpracy start-upów z biznesem i nauki z biznesem.

Finansowanie dla start-upowych pomysłów może odbywać się na zasadzie crowdfundingu czyli tzw. „finansowania społecznościowego”. Jest to forma zbierania środków na różnego rodzaju projekty poprzez budowanie społecznego zainteresowania wokół danego pomysłu. Przedsięwzięcie jest wówczas wspierane finansowo dzięki, czasami drobnym, wpłatom od osób i instytucji zainteresowanych danym projektem. Rzecz jasna do przeprowadzenia skutecznej akcji crowdfundingowej konieczny jest Internet i uruchomienie serwisów społecznościowych. W sieci trudno nieraz ocenić, czy projekt jest autorstwa mieszkańca woj. mazowieckiego, czy innego regionu Polski, trudno też uzyskać informacje na temat wieku autora pomysłu. Nie wydaje się jednak, że jest to popularna, tak jak na zachodzie Europy, forma finansowania przedsięwzięć. Dość zauważyć, że lidera tych działań – Polskie Towarzystwo Crowfundigowe, śledzi na stronie FB niewiele ponad tysiąc osób, podczas gdy np. radio Eska ponad 2 mln.

⁴⁹ Krajowy Program Reform, Aktualizacja 2016/2017

⁵⁰ (<http://wig.waw.pl/stolica-wspiera-innowacje-i-ich-pomyslodawcow/>)

⁵¹ Główny Urząd Statystyczny, Portal Informacyjny, Bank Danych Lokalnych

⁵² Zaktualizowany plan Gwarancji dla młodzieży w Polsce, Warszawa, 2015

Poruszając temat przedsiębiorczości w woj. mazowieckim nie sposób pominąć podmiotów ekonomii społecznej, których w roku 2014 było Mazowszu 143 włączając warsztaty terapii zajęciowej i zakłady aktywności zawodowej, w tym 64 spółdzielni socjalnych⁵³. Jednak już w 2016 r., jak wynika z ogólnopolskiego katalogu spółdzielni socjalnych, liczba ich prawie podwoiła się i obecnie na Mazowszu funkcjonuje 130 różnorodnych spółdzielni. Mazowsze odnotowuje najwyższą dynamikę rozwoju spółdzielni socjalnych⁵⁴. Działania z zakresu ekonomii społecznej na Mazowszu koordynuje Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej (MCPS). To właśnie MCPS będzie promowała ekonomię społeczną podczas VI targów CSR organizowanych przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. MCPS nie monitoruje wieku osób zatrudnianych w spółdzielniach socjalnych. Jednak jak wynika z obserwacji Centrum osoby młode, które decydują się na zakładanie spółdzielni socjalnych nie są w przewadze. Być może, przynajmniej na razie, do takiej działalności garną się osoby starsze, które próbowały swoich sił już w innych dziedzinach? Przykładem spółdzielni ludzi młodych z woj. mazowieckiego może być spółdzielnia socjalna „Margines” i spółdzielnia socjalna „BIZ”. Pierwsza zajmuje się przygotowaniem wegańskich cateringów a druga wyrobem i sprzedażą wyrobów artystycznych.

Po narzędzia ekonomii społecznej coraz chętniej sięgają również osoby niepełnosprawne. W ostatnich latach powstało na Mazowszu wiele spółdzielni, których członkami są osoby niepełnosprawne np. Wyszowska Spółdzielnia Socjalna na rzecz Integracji Osób Niepełnosprawnych „Szron”, Wielobranżowa Spółdzielnia Socjalna „Ostrowianka”, „Alba-Lux w Wołominie, „Wola” w Warszawie czy „SOC-BUD” w Szydłowcu.

Rozwój podmiotów ekonomii społecznej na Mazowszu jest określony w Planie Rozwoju Ekonomii Społecznej na Mazowszu na lata 2013-2020⁵⁵. Zarówno osoby fizyczne jak i prawne, które zakładają spółdzielnie socjalne mogą liczyć na wsparcie finansowe Starosty, zgodnie z art. 46 ust.1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁵⁶. Osoby niepełnosprawne mogą dodatkowo ubiegać się o dofinansowanie z Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych.

Młodzi ludzie, w tym należący do grupy NEET zachęcają do bycia przedsiębiorczym Powiatowe Urzędy Pracy, oferując dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. I tak w 2015 roku dofinansowanie w wysokości do 21 tys. dostało 40 osób zarejestrowanych w PUP Ostrołęka, 15 osób PUP w Pruszkowie, 3 osoby w PUP Białołęce itd.⁵⁷

W ciągu ostatnich 10 lat w Polsce przeznaczono 7,3 mld. zł na dofinansowanie działalności gospodarczej. MRPiPS przyznaje jednak, że nie jest monitorowana skuteczność wydawania tych środków, nie ma też statystyk ile z dotowanych firm przetrwało⁵⁸.

⁵³ Społecznie odpowiedzialny biznes dla ekonomii społecznej na Mazowszu. Raport końcowy. Olsztyn, 2014

⁵⁴ Informacja o funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych działających na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych za okres 2010–2011 r. Biblioteka pożytku publicznego

⁵⁵ Plan Rozwoju Ekonomii Społecznej na Mazowszu na lata 2013-2020, Warszawa 2013

⁵⁶ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (Dz. U 2015 poz.149)

⁵⁷ www.dofinansowaniedla.firm.pl/mazowieckie/dotacje/ (dostęp 27.09.2016)

⁵⁸ Miliardy dotacji dla bezrobotnych. MamBiznes.pl

Z danych GUS wynika, że co czwarte przedsiębiorstwo znika z rynku przed upływem roku. O żywotności firmy decyduje też jej forma prawna, te zaliczane do jednoosobowej działalności gospodarczej zazwyczaj są mniej stabilne⁵⁹.

Nauczaniem i wspieraniem przedsiębiorczości objęci są również młodzi niepełnosprawni mieszkańcy woj. mazowieckiego. W szkołach specjalnych na poziomie ponadgimnazjalnym w takim samym wymiarze, jak ich pełnosprawni rówieśnicy uczą się przedsiębiorczości. Nauczyciele wskazują, że w nauczaniu specjalnym przedsiębiorczości większy nacisk kładą na aspekt praktyczny np. zarządzanie własnymi funduszami, korzystaniem z obsługi bankowej. Podkreślają przy tym znaczenie tego przedmiotu w nauczaniu intelektualnie niepełnosprawnych uczniów i zwracają uwagę, że wiele konkursów i projektów dotyczących przedsiębiorczości jest dla nich niedostępnych⁶⁰.

Pobudzanie aktywności i inicjatywności młodych niepełnosprawnych osób można przypisać Warsztatom Terapii Zajęciowej (WTZ). Podstawę prawną ich funkcjonowania stanowi rozporządzenie MPiPS⁶¹. Na terenie woj. mazowieckiego jest są 73 warsztaty, które powinny przygotowywać osoby uczestniczące w terapii do podjęcia pracy. Z Raportu Laboratorium Badan Społecznych wynika jednak, że dynamika odchodzenia z WTZ z roku na rok spada, a średnia wieku uczestników wzrasta. Zazwyczaj do WTZ są przyjmowane osoby młode, często tuż po ukończeniu szkoły, w 2003 roku osoby do 30 roku życia stanowiły 65% wszystkich uczestników, a w 2014 liczba ta spadła do 39%⁶². Te dane świadczą nie tylko o starzeniu się populacji uczestników WTZ, ale też o nieskuteczności tej formy aktywizacji młodych niepełnosprawnych osób.

Wobec kolejnej, zagrożonej wykluczeniem społecznym, grupy młodzieży są bardziej optymistyczne, jeśli chodzi o wspieranie ich przedsiębiorczości, perspektywy. Młodzi ludzie mający problemy edukacyjne, społeczne i wychowawcze mogą liczyć na jednostki rynku pracy OHP czyli Mobilne Centra Informacji Zawodowej (6 w woj. mazowieckim) i Młodzieżowe Centra Kariery (16), które zajmują się między innymi promowaniem przedsiębiorczości i samozatrudnienia wśród młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym⁶³.

Mocne strony rozwiązań w zakresie nauczania i wspierania przedsiębiorczości

1. Kształcenie w zakresie przedsiębiorczości jest jednym z priorytetów polskiej polityki edukacyjnej. Cele nauczania przedsiębiorczości obejmują zarówno wiedzę (ekonomia, finanse itp.), kształcenie postaw (np. kreatywności), jak i nabywania umiejętności (np. planowania czy pracy w grupie)⁶⁴. Obowiązkowym nauczaniem objęci są wszyscy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, również młodzież niepełnosprawna intelektualnie.

⁵⁹ <http://m.interia.pl/biznes/news,2141402/> (dostęp 27.09.2016)

⁶⁰ Wypowiedzi ustne nauczycieli kilku szkół specjalnych

⁶¹ Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej (Dz.U. Nr 63, poz. 587)

⁶² Badanie sytuacji Warsztatów Terapii Zajęciowej, Raport końcowy z badania, Laboratorium Badan Społecznych, 2014

⁶³ <http://www.mazowiecka.ohp.pl/> (dostęp 27.09.2016)

⁶⁴ <http://rynekpracy.org/wiadomosc/764239.html> (dostęp 27.09.2016)

Wobec nauczycieli uczących przedmiotu „Podstawy przedsiębiorczości” i „Ekonomia w praktyce” stawiane są wysokie wymagania odnośnie przygotowania zawodowego. Mazowieckiego Samorządowego Centrum Kształcenia Nauczycieli zapewnia system wsparcia dla nauczycieli przedsiębiorczości.

2. Wiele organizacji pozarządowych, instytucji i szkół wyższych, kieruje do młodych mieszkańców Mazowsza ciekawe projekty, inicjatywy które rozwijają umiejętności bycia przedsiębiorczym. Są to propozycje dla studentów, uczniów szkół podstawowych i ponadgimnazjalnych. Oferta, poza edukacją ekonomiczną, dotyczy realizowania projektów mini przedsiębiorstw, start –upów etc.
3. Na Mazowszu dynamicznie rozwija się ekonomia społeczna, co stwarza dogodne warunki do manifestowania postaw inicjatywności i przedsiębiorczości również wśród młodych osób. Szczególne udogodnienia finansowe dla osób niepełnosprawnych sprzyjają uaktywnieniu tej defaworyzowanej na rynku pracy grupy.
4. Osoby decydujące się na założenie działalności gospodarczej mogą uzyskać niskooprocentowane kredyty bądź też bezzwrotne pożyczki.

Słabe strony rozwiązań w zakresie nauczania i wspierania przedsiębiorczości

1. Zarówno w nauczaniu szkolnym jak i we wspieraniu przedsiębiorczość w działaniach nieformalnych główny nacisk kładzie się na produktywność i orientowanie się w pewnym cyklu biurokratycznym, podczas gdy przedsiębiorczość to umiejętność bycia kreatywnym, elastycznym itp. To coś więcej niż tylko gotowość do zakładania własnej działalności gospodarczej. Poza tym jest to dyspozycja kształtowana w całym procesie wychowawczym, w którym rodzina, najbliższe otoczenie młodego człowieka pełni wiodącą rolę. Bez włączenia rodziny nawet najbardziej trafne działania szkoły i innych instytucji i organizacji nie przyniosą spodziewanego rezultatu.
2. Program obowiązkowego i fakultatywnego nauczania przedsiębiorczości w szkołach ponadgimnazjalnych jest zdawałoby się wyczerpujący i powinien wzbudzać zainteresowanie uczniów. Jednak wielu z nich nie spostrzega tego przedmiotu jako atrakcyjnego czy użytecznego, nie widzi praktycznej zastosowania prezentowanych tam treści.
3. Szeroka oferta wspierania przedsiębiorczości przez organizacje pozarządowe i instytucje tylko w nielicznych przypadkach jest finansowana spoza środków unijnych, co w przyszłości może spowodować zaniechanie jej realizacji.
4. Osoby młode decydujące się na prowadzenie działalności gospodarczej mogą liczyć na wsparcie finansowe i merytoryczne powiatowych urzędów pracy. Istnieje jednak przypuszczenie (bak monitorowania tego zjawiska), że środki te w wielu przypadkach są marnotrawione.

2.3. Dostęp do doradztwa i poradnictwa zawodowego.

W związku z dynamicznymi zmianami jakie zachodzą we współczesnym świecie spowodowane procesami globalizacji i jej skutkami, rozwojem nowych technologii znaczenia nabiera odpowiednio zorganizowane i efektywne doradztwo edukacyjno-zawodowe, którego celem jest towarzyszenie jednostce w jej rozwoju i aktywności zawodowej. Szczególnie ważne jest dla młodych ludzi dla których moment wejścia na rynek pracy jest dużym wyzwaniem. Trudności ze znalezieniem pracy, brak przygotowania i motywacji do poszukiwaniu pracy, często nieadekwatne do rynku pracy umiejętności i kwalifikacje powodują, że młodzież niechętnie podejmuje nowe wyzwania związane z funkcjonowaniem na rynku pracy. Coraz częstszym zjawiskiem wśród młodzieży jest postawa bierna wynikająca z braku wiedzy o mechanizmach rządzących rynkiem pracy oraz wiedzy o możliwościach związanych z własnymi predyspozycjami i zasobami. Młodzież niechętnie podejmuje naukę celem uaktualnienia wiedzy, sceptycznie podchodzi do brania udziału w kursach doszkalających. W Unii Europejskiej odsetek osób w wieku od 15 do 29 lat, które nie pracują, nie uczą się i nie doszkalają wzrósł z 13% w 2008 roku do 15,9% w 2013 roku. Także w Polsce obserwowany był w tym czasie wzrost liczby takich osób o blisko 4 p.p. Rozwój zawodowy zwłaszcza młodych staje się znaczący bez względu na zdobyte wykształcenie i rodzaj zawodu jaki będziemy wykonywać lub wykonujemy. Doradztwo zawodowe związku ze zmianami na rynku pracy, kryzysem gospodarczym, finansowym, bezrobociem, powiększającą się liczbą młodzieży nie uczącej się i nie pracującej – NEET, staje się jednym z ważniejszych aspektów przygotowania człowieka do funkcjonowania na rynku pracy.

Doradztwo edukacyjno-zawodowe to stały proces, który pozwala określić umiejętności, kwalifikacje, kompetencje, niezależnie od wieku i w każdym momencie życia człowieka – możliwość przekwalifikowania, nabywania nowych kompetencji i umiejętności zawodowych. Za prawidłowe funkcjonowanie doradztwa edukacyjno-zawodowego i niesienie pomocy wszystkim mieszkańcom, w tym osobom młodym, odpowiedzialne są następujące resorty: Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Obrony Narodowej.

W resorcie edukacji ramy prawne dla poradnictwa i doradztwa zawodowego w edukacji stanowi głównie ustawa o systemie oświaty⁶⁵, zgodnie z którą system edukacji zapewnia:

- przygotowywanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia
- warunki do rozwoju zainteresowań i uzdolnień uczniów przez organizowanie zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych oraz kształtowanie aktywności społecznej i umiejętności spędzania czasu wolnego.

Doradztwo zawodowe oferowane jest w :

1. szkołach - może przybierać formę etatowo zatrudnionego w szkole doradcy zawodowego, albo nauczyciela z odpowiednimi uprawnieniami bez wyodrębnionego etatu - realizującego

⁶⁵ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz. U. z 1996 r., Nr 67, poz. 329 ze zm.)

te zadania w formie przeznaczonych na to odrębnych godzin. Tam zaś, gdzie nie uda się doradztwa zorganizować według jednego z powyższych rozwiązań może być ono realizowane w formie treści informacyjno-doradczych przekazywanych przez różnych nauczycieli w trakcie lekcji przedmiotowych i godzin wychowawczych.

2. poradniach psychologiczno-pedagogicznych - wspierają szkolny system doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych poprzez:

- indywidualne i grupowe spotkania informacyjno - konsultacyjne,
- udostępnianie informacji zawodowych i edukacyjnych,
- spotkania szkoleniowe dla rad pedagogicznych.

3. Szkolnych Ośrodkach Kariery - ich zadaniem jest także przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy- przekazanie uczniom wiedzy o rynku pracy, informacji dotyczących rozwoju osobistego, pomoc w kształtowaniu umiejętności zawodowych i pozazawodowych, określaniu słabych i mocnych stron. W woj. mazowieckim działa ją 42 SzOK-i.

W resorcie pracy i polityki społecznej ramy prawne dla doradztwa zawodowego określa Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001)

Doradztwo zawodowe oferowane jest w :

1. Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej - wyspecjalizowanych komórkach Wojewódzkich Urzędów Pracy utworzonych w celu świadczenia usług poradnictwa i informacji zawodowej. świadczą również usługi pośrednictwa pracy za granicą w ramach sieci EURES.

2. Jednostkach OHP, a w szczególności:

- w Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej – informacje o rynku pracy i ścieżkach kariery, grupowe spotkania, indywidualne porady zawodowe,
- w Młodzieżowych Centrach Kariery – doradztwo indywidualne i grupowe, tworzenie postawy przedsiębiorczej poprzez planowanie Twojej kariery zawodowej, badanie preferencji zawodowych, testów zainteresowań i uzdolnień zawodowych,
- w Młodzieżowych Biurach Pracy – pośrednictwo pracy, dostęp do bazy ofert pracy, informacje o targach pracy, podczas których masz możliwość bezpośredniego kontaktu z pracodawcami i dostęp do ich ogłoszeń,
- w Punktach Pośrednictwa Pracy – pośrednictwo pracy, szczególnie jeśli to Twoje pierwsze doświadczenia zawodowe.

3. W organizacjach pozarządowych świadczących usługi doradcze

4. Prywatnych centrach doradztwa zawodowego

W resorcie szkolnictwa wyższego doradztwo zawodowe prowadzone jest przez Akademickie Biura Karier (roz. 3)

Mocne strony

1. Zostały opracowane i istnieją akty prawne, dokumenty strategiczne UE dotyczące doradztwa edukacyjno-zawodowego dające możliwość ujednoczenia usługi doradczej: Traktat Maastricht, Memorandum on Lifelong Learnin, Biała Księga Kształcenia i Doskonalenia, Raport o Celach Edukacji i Kształcenia Zawodowego, Wdrożenie w Europie idei kształcenia przez całe życie, Raport Nowy Impet dla Młodzieży w Europie, Rezolucja Kształcenie przez całe życie, Komunikat Plan działań dla Umiejętności i Mobilności, Rezolucja Promocja Poszerzonej Współpracy Europejskiej w Zakresie Edukacji Zawodowej i Szkoleń, Komunikat Efektywne Inwestowanie w Edukację i Szkolenia Imperatywem dla Europy, Europejska Strategia Zatrudnienia, Strategia UE 2020 na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju, Strategia Państwa dla Młodzieży, Strategia Rozwoju Edukacji, Strategia rozwoju woj. mazowieckiego do 2030r, Innowacyjne Mazowsze, Inteligentna, Specjalizacja Woj. Mazowieckiego, Strategia rozwoju kapitału ludzkiego, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997r., Ustawa z 7 września 1991r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. nr 256, poz. 2572 z późniejszymi zmianami), Rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 11 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno - pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych, Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół, Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2001r., Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 12 lutego 2002r., Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późniejszymi zmianami), Rozporządzenie Ministra Edukacji i Sportu z dnia 11 grudnia 2002r., Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 12 marca 2009r., Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013r., Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn.24 lipca 2015r. Akty prawne –Resort pracy: Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001), Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r., Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 31 sierpnia 2004r., Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 6 października 2004r., Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 listopada 2004 r. (Dz.U. 2004 nr 262 poz. 2604), Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 26 listopada 2004 r (Dz.U. 2004 nr 262 poz. 2607), Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 30 grudnia 2004 r. (Dz.U. 2005 nr 6 poz. 41), inne dokumenty: Strategia Rozwoju Edukacji MENiS z sierpnia 2005r., Strategia Państwa dla Młodzieży MENiS z 19 sierpnia 2003 r., Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego MENiS z 8 lipca 2003r.;
2. Liczne działające w Polsce resorty odpowiedzialne za prawidłowe funkcjonowanie doradztwa edukacyjno-zawodowego i niesienie pomocy wszystkim mieszkańcom w tym

osobom młodym: Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Obrony Narodowej;

3. Liczne organizacje i instytucje: agencje pośrednictwa pracy, stowarzyszenia i fundacje: OPS, MOPR, PCPR, Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa, Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej; szkoły średnie i wyższe, PPP, biblioteki pedagogiczne, ORE, KOWEZIU, UP, WUP, Centra Aktywizacji Zawodowej, Centra Informacji i planowania kariery zawodowej Centra Edukacji i Pracy Młodzieży; Młodzieżowe Biura Pracy, Mobilne Centra Informacji Zawodowej; Młodzieżowe Centra Kariery; Kluby Pracy, OHP, Instytucje szkoleniowe, Instytucje dialogu społecznego, Instytucje partnerstwa społecznego, SZOK-i, Wojskowe Centrum Aktywizacji Zawodowej, Służba więziennictwa, schroniska dla nieletnich, poprawczaki, ABK, gminne centra informacji, Fundacja Realizacji Programów Społecznych; ZDZ-Net – Ogólnopolskiej Sieci Niepublicznych Agencji Poradnictwa Zawodowego; Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Fundacja Aktywizacja i inne;
4. Ogólnodostępność i powszechność usług doradczych- kierowane do młodzieży i dorosłych;
5. Coraz liczniej szkoły podejmują współpracę i wspierane są przez zewnętrzne instytucje; Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne, OHP, Urzędy Pracy, instytucje szkoleniowe;
6. Szkoły zawodowe coraz częściej korzystają z form wsparcia w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego oferowanych przez pracodawców lub stowarzyszenia;
7. Liczne dokumenty programowe: poradniki, materiały dydaktyczne i metodyczne, narzędzia diagnostyczne, opinie i raporty dotyczące doradztwa edukacyjno-zawodowego;
8. Istnieje Internetowy System Informacji Edukacyjno-Zawodowej zawierający materiały dydaktyczne np.: scenariusze zajęć, arkusze samooceny i predyspozycji zawodowych dla uczniów, informacje o rynku pracy i możliwościach zatrudnienia, informacje o zawodach, prezentacje multimedialne publikacje i artykuły, przykłady dobrych praktyk, blog i forum;
9. Organizowane są liczne konferencje, kursy, szkolenia on-line i stacjonarne dotyczące wspierania nauczycieli, doradców zawodowych w wprowadzeniu zajęć z doradztwa edukacyjno-zawodowego;
10. Opracowano i udostępniono przewodnik po zawodach i informator zawodowy w wersji elektronicznej adresowany do doradców zawodowych i uczniów; dokumenty programowe poradniki, materiały dydaktyczne, filmy, przewodniki zawodowe, klasyfikacje zawodów i specjalności;
11. Powstały liczne narzędzia diagnostyczne powstałe w ramach projektów unijnych: Kotwice kariery, Diaprezamus, Labirynt zawodów, Młokozz, Vademecum talentów, Metoda gier, Talent game, Qui vadis, Poznaj swoje zainteresowania i świat zawodów, Famico, Portfolio;

12. Opracowano i opublikowano literaturę dotyczącą doradztwa edukacyjno-zawodowego w ramach Euroguidance oraz filmy promujące zawody, aplikacje multimedialne i testy badające predyspozycje uczniów do danego zawodu;
13. Większy nacisk kładzie się na doradztwo edukacyjno-zawodowe w gimnazjach, prowadzenie nielicznych zajęć doradczych w szkołach różnego typu : oddzielne zajęcia z doradztwa zawodowego prowadzone są w przypadku techników (31,7%), zasadniczych szkół zawodowych (23,3%) oraz liceów ogólnokształcących (21,7%);
14. Istnieje Platforma Edukacyjna KOWEziU dla doradztwa edukacyjno-zawodowego, funkcjonują Edukacyjne Przestrzenie Wirtualne (EPW), Internetowy System Informacji Edukacyjno-Zawodowej oraz System wsparcia szkół i placówek oświatowych
15. Coraz liczniej pojawiają się profesjonalni specjaliści i doradcy zawodowi

Słabe strony

1. Każdy resort posiada odrębne przepisy prawne regulujące i określające działania w zakresie orientacji, poradnictwa i informacji zawodowej - brak spójnego i jednolitego systemu prawnego dotyczącego działań doradczych, brakuje integracji resortowej i współpracy międzyresortowej;
2. Każdy resort jest autonomiczny statutowo i zadaniowo, prowadzi projekty i wykonuje zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego samodzielnie;
3. Brak rozbudowanej sieci doradztwa zawodowego;
4. Polski system edukacji, mimo odpowiednich przepisów, w praktyce kładzie za mały nacisk na prowadzenie zajęć z doradztwa edukacyjno-zawodowego, w szkołach na doradztwo zawodowe poświęca się zbyt mało czasu lub nie przeprowadza się ich w ogóle, zajęcia prowadzone doraźnie - 5% szkół nie realizuje w ogóle doradztwa edukacyjno-zawodowego;
5. W systemie edukacyjnym doradztwo edukacyjno-zawodowe jest słabo rozwinięte i nie jest traktowane jako podstawowe zadanie szkoły, brak ramowych programów nauczania i zapisów w podstawie programowej;
6. Brak jednolitych przepisów określających obowiązek zatrudniania w szkole doradców zawodowych – ustawa nie precyzuje dokładnie zatrudniania doradców zawodowych;
7. Brak standardów kształcenia doradców zawodowych i prowadzenia zajęć z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach;
8. Brakuje profesjonalnych, wykształconych doradców zawodowych, większość szkół nie zatrudnia szkolnego doradcy zawodowego, około 15% polskich szkół zatrudnia osobę na stanowisku doradcy zawodowego (tzw. doradca „etatowy”), w 80% przypadków obowiązki te pełni osoba, dla której nie jest to podstawowe zadanie (wyznaczony przez dyrektora nauczyciel), 10% szkół specjalnych zatrudnia doradcę etatowego;
9. Wykonywanie zadań doradcy zawodowego przez pedagoga szkolnego i psychologa, niejednokrotnie z brakiem przygotowania z zakresu doradztwa zawodowego, 4,5% osób

- wykonujących zadania doradcy jest psychologiem, 86,2% posiada wykształcenie pedagogiczne;
10. 27,2% osób pełniących funkcję doradcy zawodowego ukończyło studia z doradztwa zawodowego, 49,6% osób pełniących funkcję doradcy zawodowego ukończyło kursy;
 11. Łączenie funkcji doradcy zawodowego z etatem nauczyciela -58,0% , łączenie funkcji doradcy zawodowego z funkcją wychowawcy klasy -82,1%,równie często w placówkach szkolnych jest stosowany model, który polega na tym, iż obowiązki z zakresu doradztwa są wykonywane przez kilku pracowników;
 12. Specjalista z poradni psychologiczno-pedagogicznej realizuje prace z zakresu doradztwa w przypadku 39,0% szkół, w 34,6% są to sporadyczne przypadki;
 13. Niska liczba osób objętych doradztwem edukacyjno-zawodowym, stosowanie mało zróżnicowanych technik i form wsparcia , brak indywidualnego kontaktu prowadzącego zajęcia z uczniem, niewykorzystanie różnorodnych form prowadzenia doradztwa edukacyjno-zawodowego;
 14. Poradnictwo zawodowe w najmniejszym stopniu realizowane jest w technikach i liceach, 7% szkół przeznaczają na doradztwo e-z nie więcej niż jedną godzinę w ciągu roku szkolnego, 25% szkół poświęca poniżej 4 godzin rocznie na klasę, 8% szkół specjalnych nie prowadzi doradztwa w ogóle,
 15. Brakuje rozbudowanej sieci doradztwa zawodowego, w większości szkół brakuje zorganizowanego i w pełni zaplanowanego doradztwa zawodowego;
 16. Programy wewnątrzszkolnych systemów doradztwa zawodowego (WSDZ) opracowywane są ze względu na ewaluacje i wymagania organów prowadzących, często działania WSDZ są nierealizowane;
 17. Incydentalna współpraca pomiędzy instytucjami, np. regionalnymi i szkołami, brak bazy danych i informacji o lokalnych firmach i pracodawcach, brak partnerstw, rzadko organizowane spotkania z przedstawicielami wyższych uczelni;
 18. Niski poziom braku świadomości i rozumienia wagi doradztwa edukacyjno-zawodowego ze strony organów prowadzących i dyrektorów szkół, rodziców, nauczycieli, rad pedagogicznych
 19. Brak finansowania lub niskie nakłady na prowadzenie zajęć z doradztwa edukacyjno-zawodowego i możliwości zatrudnienia dostatecznej liczby doradców zawodowych w szkołach;
 20. Brak wsparcia ze strony instytucji kompetentnych w zakresie doradztwa oraz znikome zainteresowanie ze strony władz lokalnych lub organów zarządzających;
 21. Brak warsztatu pracy doradcy zawodowego (przede wszystkim w zakresie wyposażenia merytorycznego oraz technicznego oraz wypracowanego systemu informacji zawodowej);
 22. Brak scenariuszy zajęć umożliwiających łączenie wiedzy z rynkiem pracy i scenariuszy związanych z zawodami;
 23. Rzadko lub w ogóle tworzone są multimedialne centra informacji, z dostępem do Internetu;

24. Brak wiedzy nauczycieli z zakresu łączenia wiedzy przedmiotowej z rynkiem pracy oraz przygotowania nauczycieli do przekazywania wiedzy o zawodach i rynku pracy podczas własnych zajęć; doradztwo zawodowe w szkołach prowadzone jest przez nauczycieli na „własną rękę”, na pozyskanych we własnym zakresie materiałach, często materiały nie spełniają wymogów merytorycznych;
25. Wśród nauczycieli przedmiotów brakuje chęci i zainteresowania doradztwem edukacyjno-zawodowym;
26. Brak ciągłości i spójności prowadzonych tematów z doradztwa edukacyjno-zawodowego. Nauczyciele nie potrafią przygotować zajęć z doradztwa zawodowego, często nie wiedzą jak korzystać z materiałów przygotowanych przez podmioty zewnętrzne, np. KOWEziU;
27. Brak spójności wsparcia w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnialności, co nie pozwala uczniom szczegółowo zapoznać się z dostępnymi możliwościami. Brak aktualnych danych dotyczących rynku pracy;
28. Znaczne zróżnicowanie w zakresie funkcjonowania doradztwa zawodowego w szkołach, doraźnie prowadzone zajęcia w trakcie godzin wychowawczych lub podczas zastępstw na lekcjach przedmiotowych i odbywają się niesystematycznie, prowadzenie różnych modeli realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego;
29. Zajęcia z doradztwa zawodowego kierowane są najczęściej tylko do uczniów ostatnich klas gimnazjalnych czy ponadgimnazjalnych, brak systematyczności prowadzenia zajęć;
30. Najczęściej stosowana forma zajęć we wszystkich typach szkół – gimnazjach, technikach i zasadniczych szkołach zawodowych – to zajęcia grupowe w formie metod podających, rzadko prowadzone są zajęcia indywidualne i zajęcia warsztatowe;
31. Szkoła nie współpracuje z rodzicami, którzy jak wynika z badań są pierwszymi doradcami swoich dzieci; Stan wiedzy rodziców na temat doradztwa zawodowego prowadzonego w szkołach jest znikomy, a wielu z nich nie miało dotychczas bezpośredniego kontaktu ze szkolnym doradcą zawodowym;
32. Poradnictwo w szkołach specjalnych prowadzone jest rzadko: 8% szkół specjalnych nie prowadzi doradztwa w ogóle, a spośród pozostałych tylko 10% zatrudnia doradcę etatowego;
33. Uwidacznia się znaczne zróżnicowanie w zakresie funkcjonowania doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach w Polsce;

Dobre praktyki

1. Szkolne Ośrodki Kariery - prowadzenie doradztwa zawodowego od pierwszego do ostatniego roku nauczania Angażowanie uczniów gimnazjum w projekty i konkursy organizowane przez zewnętrzne instytucje. Organizowanie w gimnazjach wycieczek zawodoznawczych, całodniowych praktyk w zakładach pracy, spotkań z przedstawicielami zawodów oraz absolwentami szkół Prowadzenie diagnoz zainteresowań uczniów gimnazjum, planowanie działań w zakresie określania ścieżki edukacyjno-zawodowej uczniów.

2. Centrum Rozwoju Doradztwa Zawodowego oraz Warszawski Zespół ds. Doradztwa Zawodowego. Koncepcja modelu Warszawskiego Systemu Doradztwa Zawodowego zakłada współpracę szkół, poradni psychologiczno-pedagogicznych, Centrum Rozwoju Doradztwa Zawodowego, wydziałów oświaty na terenie wszystkich dzielnic m. st. Warszawy oraz z instytucjami, organizacjami, urzędami świadczącymi usługi poradnictwa zawodowego oraz organizację i koordynację usług poradnictwa zawodowego: wsparcie metodyczne dla specjalistów, stałą współpracę, szkolenia, wymianę doświadczeń, materiały dydaktyczne do prowadzenia zajęć. Działania Centrum z zakresu doradztwa zawodowego kierowane są do uczniów warszawskich szkół na wszystkich poziomach edukacyjnych oraz do pedagogów, nauczycieli, doradców zawodowych.

Bibliografia

1. Chłoń-Domińczak A, Kamieniecka M., Trawińska-Konador M., Pawłowski M., Rynko M., *Popyt na kompetencje i kwalifikacje oraz ich podaż – wnioski z badań*, Warszawa 2015.
2. Centralna Komisja Edukacji, *Sprawozdanie z Osiągnięć Zdających Egzamin Potwierdzający Kwalifikacje w Zawodzie w roku szkolnym 2015/2016*, Warszawa 2016.
3. Diagnoza działalności Szkolnych Ośrodków Kariery, Centrum Metodyczne ECORYS i SDSiZ RP, Warszawa 2008.
4. Drogosz-Zabłocka E., Macioł S., Minkiewicz B., Moskalewicz-Ziółkowska E., Romanowska M., *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów szkół wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy – Raport z badania*, Warszawa 2012.
5. *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Warszawa 2006. http://www.kul.pl/files/37/www/OHP_Problemy2.pdf
6. Główny Urząd Statystyczny, *Oświata i Wychowanie w roku szkolnym 2014/2015*, Ośrodek Statystyki Edukacji i Kapitału, Warszawa 2015. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/oswiata-i-wychowanie-w-roku-szkolnym-20142015,1,9.html>
7. Główny Urząd Statystyczny, *Dane Statystyczne Dotyczące Oświaty*, Warszawa 2016.
8. *Instrumenty rynku* - <https://www.mpips.gov.pl/praca/instrumenty/>
9. *Instytucje rynku pracy* - <https://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/>
10. *Inteligentna Specjalizacja Województwa Mazowieckiego*, Warszawa 2013 <http://www.wz.uw.edu.pl/pracownicyFiles/id4003-inteligentne-specjalizacje-mazowsze.pdf>
11. Kocór M., Strzebońska A., *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy? Raport z badań pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, Warszawa 2011.
12. *Konkluzje Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram Europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020”) (2009/C 119/02)*. <https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2014/01/konkluzje.pdf>
13. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, *Kształcenie Zawodowe i Ustawiczne- Vademecum [w:] Szkoła Zawodowa Szkołą Pozytywnego Wyboru*, Warszawa 2013.
14. Luck A., *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce – raport krajowy 2013*, Warszawa 2013.
15. Luck A., *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce – raport krajowy 2014*, Warszawa 2014.
16. Muras J., *Zadania szkolnego doradcy zawodowego*, [w:] W. Kreft, S. Pakulniewicz-Błońska, *Podręcznik Doradcy Zawodowego ZDZ-Info*, Wyd. Ecorys, Warszawa 2006, s. 92
17. Najwyższa Izba Kontroli, *System Szkolnictwa Zawodowego - Raport NIK z Kontroli*, Warszawa 2016.

18. *Perspektywa uczenia się przez całe życie* <http://ec.europa.eu/epale/pl/resource-centre/content/perspektywa-uczenia-sie-przez-cale-zycie>,
<http://www.bjk.uw.edu.pl/files/pdf/Perspektywa.pdf>
19. Pieniążek W., Przybył C., Pacuka M., Chojecki J., Huras P., Pałka S., Ratajczak J., Rudolf A., *Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy. Raport końcowy*, Warszawa 2014.
20. *Poradnictwo zawodowe w niestabilnych czasach: połączenie korzyści gospodarczych, społecznych i indywidualnych. Nota informacyjna.* <http://europass.org.pl/wp-content/uploads/2015/01/Poradnictwo-zawodowe-w-niestabilnych-czasach-Styczen-2015.pdf>
21. Program – praca dla młodych - <https://www.mpips.gov.pl/praca/program-praca-dla-mlodych/>
22. *Regionalna Strategia Innowacji dla Mazowsza do 2020 roku. System wspierania innowacyjności oraz inteligentna specjalizacja regionu PROJEKT*, Warszawa 2015
23. *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020*, Warszawa, czerwiec 2013
<https://www.mpips.gov.pl/praca/strategie-i-dokumenty-programowe/strategia-rozwoju-kapitalu-ludzkiego-srkl---projekt-z-31072012-r/>
24. *Strategia rozwoju województwa mazowieckiego do 2030 roku Innowacyjne Mazowsze* - Załącznik do Uchwały nr 158/13 Sejmiku Województwa Mazowieckiego z dnia 28 października 2013r.
25. Studzińska E., „*Europejskie drogowskazy - wybrane elementy doradztwa zawodowego w krajach Unii Europejskiej i w Polsce*”, Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu i Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie.
26. Warszawskie Centrum Doradztwa Zawodowego <http://crdz.wcies.edu.pl/>

3. Rynek pracy

3.1 Analiza dostępnych usług i instytucji (w tym działalność informacyjna i sposoby dotarcia do grupy docelowej)

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej - MRPiPS

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej jest urzędem administracji rządowej obsługującym Ministra w zakresie realizacji jego obowiązków wynikających z Konstytucji, Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 listopada 2015 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ([Dz.U. 2015 Poz.1905](#)) oraz, w obszarze zatrudnienia, z przepisów Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016r. poz. 645 ze zmianami). Ustawa o promocji zatrudnienia określa politykę i zadania Państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, w tym usługi i instrumenty rynku pracy, które mogą być stosowane w celu realizacji polityki Państwa, źródła finansowania podejmowanych działań oraz system kontroli nad działaniami.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

Problemy ludzi młodych na rynku pracy w Polsce są obiektem specjalnego zainteresowania prawodawcy, co znajduje wyraz w art. 49 Ustawy o promocji zatrudnienia, który określa bezrobotne osoby młode do 30 roku życia, jako te, które znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Zgodnie z art. 50 ust. 1a Ustawy, bezrobotnym do 25 roku życia powiatowy urząd pracy w okresie do czterech miesięcy od dnia rejestracji powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych albo innej formy pomocy określonej w ustawie.

Nowelizacja Ustawy z 14 marca 2014 dokonała zmian w systemie świadczenia pomocy osobom bezrobotnym, w szczególności poszerzając ofertę skierowaną do bezrobotnych osób młodych do lat 30 o szereg rozwiązań w formie nowych instrumentów rynku pracy⁶⁶.

Inne zmiany istotne z punktu widzenia sytuacji osób młodych to m.in.:

- wprowadzenie profilowania pomocy bezrobotnym⁶⁷;
- wprowadzenie funkcji doradcy klienta⁶⁸;
- wprowadzenie Indywidualnego Planu Działania⁶⁹;
- Program Aktywizacja i Integracja – przeznaczony dla bezrobotnych najbardziej oddalonych od rynku pracy, dla których ustalono III profil pomocy i którzy korzystają

⁶⁶ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016r. poz. 645 ze zmianami), rozdział 13d;

⁶⁷ Tamże, art. 33 ust. 2b;

⁶⁸ Tamże, art. 91 ust. 1-5;

⁶⁹ Tamże, art. 34a ust 1-3a;

ze świadczeń pomocy społecznej. Program łączy aktywizację zawodową z integracją społeczną⁷⁰;

- zlecenie działań aktywizacyjnych⁷¹.

Należy stwierdzić, że w chwili obecnej MPRIIPS nie wyznacza wskaźników realizacji zadań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz innych fakultatywnych zadań. Wprawdzie minister właściwy do spraw zatrudnienia dokonuje podziału środków Funduszu Pracy na poszczególne województwa na podstawie algorytmu który bierze pod uwagę efektywność działań na rzecz aktywizacji zawodowej bezrobotnych (art. 109 ust. 11. Ustawy), jednak efektywność ma tu charakter zbiorczy. Warto wspomnieć, że rozwiązanie to zostało wprowadzone do porządku prawnego dopiero nowelizacją Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w 2014r. Innym rozwiązaniem ustawowym, które określa konieczność osiągnięcia założonych wskaźników są programy specjalne (Rozporządzenie RM z dnia 25 sierpnia 2014 r. w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie Dz.U 2014,poz. 1294), jednak jest to efektywność w odniesieniu do realizacji konkretnego programu. Ze względu na fakt, że dostęp do ofert pracy jest niejednorodny a często wręcz trudny, prawodawca nie zdecydował się dotąd na wyznaczenie określonych wskaźników realizacji dla poszczególnych instrumentów.

Strategia Europa 2020

W 2010 roku Unia Europejska przyjęła i zobligowała państwa członkowie do wdrożenia nowej strategii gospodarczej. Istotą strategii Europa 2020 jest redefinicja celów i instrumentów wspierających rozwój gospodarczy. Strategia zawiera trzy powiązane ze sobą priorytety:

- rozwój inteligentny: rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji;
- rozwój zrównoważony: wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
- rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu: wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną⁷².

W ramach realizacji postulatów strategii Europa 2020, Unia wyznaczyła kilka nadrzędnych, wymiernych celów, wśród których wymienić należy podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata do 75%, ograniczenie liczby osób przedwcześnie kończących naukę szkolną do 10% i podniesienie odsetka osób z młodego pokolenia posiadającego wyższe wykształcenie do 40%, a także zmniejszenie o 20 mln. liczby osób zagrożonych ubóstwem w Unii⁷³.

Komisja Europejska przygotowała siedem projektów przewodnich, których celem jest umożliwienie realizacji każdego z priorytetów tematycznych. Wśród siedmiu projektów należy wymienić:

⁷⁰ Tamże, rozdział 12a;

⁷¹ Tamże, rozdział 13c;

⁷² Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu Europa 2020, str 5;

⁷³ Tamże, str. 5;

- Projekt na rzecz poprawy wyników systemów kształcenia oraz ułatwiania młodzieży wejścia na rynek pracy - „Młodzież w drodze”;
- Projekt na rzecz modernizacji rynków pracy i wzmocnienia pozycji obywateli poprzez rozwój kwalifikacji przez całe życie w celu zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej i lepszego dopasowania popytu do podaży na rynku pracy, między innymi dzięki mobilności siły roboczej - „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”;
- Projekt na rzecz zapewnienia spójności społecznej i terytorialnej, tak aby korzyści płynące ze wzrostu gospodarczego i zatrudnienia były szeroko dostępne, a osoby ubogie i wykluczone społecznie mogły żyć godnie i aktywnie uczestniczyć w życiu społeczeństwa - „Europejski program walki z ubóstwem”⁷⁴.

Z punktu widzenia osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy najistotniejszym wydaje się być projekt „Młodzież w drodze” oraz „Europejski program walki z ubóstwem”. W pierwszym z nich Komisja Europejska zobligowała się m.in. do opracowania zasad ramowych dotyczących polityki zatrudnienia osób młodych, określających strategię na rzecz zmniejszenia bezrobocia wśród młodzieży. Realizowane wspólnie z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi, zasady te powinny sprzyjać wchodzeniu młodzieży na rynek pracy dzięki stażom, praktykom i innym metodom zdobywania doświadczenia zawodowego, w tym również programowi „Twoja pierwsza praca z EURES-em” mającemu na celu zwiększenie możliwości zatrudnienia młodzieży poprzez sprzyjanie mobilności na terenie UE. W ramach realizacji projektu, państwa członkowskie Unii zostały zobligowane do m.in. ułatwiania młodzieży wchodzenia na rynek pracy poprzez zintegrowane działania obejmujące m.in. udzielanie informacji, doradztwo, staże⁷⁵. „Europejski program walki z ubóstwem” ma na celu zapewnienie spójności społecznej i terytorialnej, tak aby korzyści płynące ze wzrostu gospodarczego i zatrudnienia były szeroko dostępne, a osoby ubogie i wykluczone społecznie mogły żyć godnie i aktywnie uczestniczyć w życiu społeczeństwa. W ramach realizacji Komisja zobowiązała się opracować i wdrożyć programy propagujące innowacje społeczne na rzecz osób w trudnej sytuacji społecznej, przede wszystkim poprzez dostęp do innowacyjnego kształcenia, szkoleń i możliwości zatrudnienia a także walczyć z dyskryminacją (np. osób niepełnosprawnych)⁷⁶.

Na poziomie krajowym, kluczowym elementem wdrażania strategii Europa 2020 jest **Krajowy Program Reform (KPR)**. KPR uwzględniając krajowe uwarunkowania sytuacji społeczno-gospodarczej, wyznacza cele, które Polska powinna osiągnąć do 2020 r. KPR podkreśla konieczność kontynuowania pomocy na rynku pracy bezrobotnym osobom młodym, w tym bezrobotnym długotrwale⁷⁷.

Istotnymi działaniami dotyczącymi poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy, planowanymi przez MRPiPS w ramach realizacji KPR na okres 2016-17 są:

- Ograniczenie stosowania umów cywilnoprawnych w zatrudnieniu⁷⁸;

⁷⁴ Tamże, str 6;

⁷⁵ Tamże, str 15;

⁷⁶ Tamże, str. 22;

⁷⁷ Krajowy Program Reform „Europa 2020”, uaktualnienie 2016-2017, str 16;

⁷⁸ Tamże, str. 19-20;

- Realizacja „Gwarancji dla młodzieży” w Polsce⁷⁹;
- Zwiększenie dostępności opieki nad dziećmi do lat 3⁸⁰;
- Rozwój sektora ekonomii społecznej⁸¹;

Odnosząc się do celów wyznaczonych w KPR, Minister właściwy do spraw pracy przygotowuje, zgodnie z art. 4 ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia, dokument planistyczny, Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia, operacjonalizujący cele wyznaczone w KPR oraz zawarte w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego (SRKL).

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020 postuluje:

- Przewidywanie podstawowych celów polityki społecznej, tak aby wspierała ona podejmowanie zatrudnienia przez osoby mające z tym problem (prymat modelu opartego na powszechności zatrudnienia – *workfare* nad modelem opartym na świadczeniach z pomocy społecznej – *welfare*) i jednocześnie zapewniała odpowiedni poziom zabezpieczenia społecznego osób, które z różnych przyczyn nie mogą czerpać dochodów z pracy⁸².
- Dokonanie zmian w zakresie polityki publicznej kierowanej do młodej generacji, tak aby nie dopuszczać do ograniczenia lub utraty jej potencjału, przede wszystkim poprzez wspieranie transferu edukacji (kształcenie i szkolenie) – zatrudnienie⁸³.
- Rozwój aktywnych, w tym innowacyjnych, form pomocy osobom zagrożonym lub wykluczonym społecznie (w tym: innowacji społecznych w sferze integracji oraz ekonomii społecznej i przedsiębiorczości społecznej)⁸⁴.
- Powszechność dostępu do usług publicznych oraz aktywności zawodowej na rynku pracy dla osób niepełnosprawnych oraz rozbudowę narzędzi zapewniających osobom wykluczonym dostęp do usług publicznych pozwalających na powrót na rynek pracy⁸⁵.
- Wspieranie osób młodych w znalezieniu pierwszej pracy, co pozwoli na szybsze usamodzielnienie się młodych osób i zapewni im większą niż obecnie satysfakcję z podejmowania pierwszej pracy⁸⁶.
- Wdrażanie elastycznych form zatrudnienia, w tym telepracy, oraz pracy w niepełnym wymiarze, co poszerzy zakres wykorzystywania elastycznych form zatrudnienia, które są opisane w polskim ustawodawstwie⁸⁷.
- Poprawa dostępności do pomocy udzielanej przez publiczne służby zatrudnienia oraz inne podmioty dla osób dążących do poprawy swojej sytuacji na rynku pracy oraz dla pracodawców i zwiększenie jakości i efektywności świadczonych usług, co przyczyni się do skrócenia czasu pozostawania bezrobotnym, a także zwiększy motywację do poszukiwania i podejmowania pracy⁸⁸.

⁷⁹ Tamże, str. 20;

⁸⁰ Tamże, str. 21;

⁸¹ Tamże, str. 57;

⁸² Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020, str. 39;

⁸³ Tamże, str. 40;

⁸⁴ Tamże, str. 40;

⁸⁵ Tamże, str. 40;

⁸⁶ Tamże, str. 56;

⁸⁷ Tamże, str. 57

⁸⁸ Tamże, str. 57-58;

- Zwiększenie zakresu zlecenia usług i instrumentów rynku pracy w sposób promujący efektywną aktywizację bezrobotnych, którzy mają największe trudności w znalezieniu pracy, w tym w celu odpowiedniego wykorzystania kapitału ludzkiego na obszarach wiejskich⁸⁹.
- Rozwój systemu aktywnej integracji poprzez przygotowanie odpowiednich instrumentów skierowanych na wydobywanie i wzmacnianie potencjału (umiejętności) jednostek⁹⁰.

Działania na rzecz osób młodych przewidziane w KPDZ do realizacji przez MRPiPS:

- Dalsza realizacja „Gwarancji dla młodzieży”, które mają pomóc osobom młodym w przejściu z edukacji bądź nieaktywności zawodowej na rynek pracy i podjęciu pierwszej pracy⁹¹.
- Wspieranie osób młodych na rynku pracy - stworzenie nowatorskiego podejścia w zakresie wspierania aktywizacji osób młodych w wieku 15–24 lata, w tym w szczególności osób pozostających jednocześnie poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem, tzw. NEET, bez obowiązku posiadania statusu osoby bezrobotnej w myśl Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁹².
- Wspieranie mobilności zawodowej pracowników na europejskim rynku pracy poprzez usługi realizowane w ramach sieci EURES na rzecz poszukujących pracy i pracodawców, w szczególności poprzez realizację europejskiego pośrednictwa pracy oraz informowanie o warunkach życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) i Szwajcarii⁹³.
- Rozwój przedsiębiorczości społecznej dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym - zwiększenie mobilności osób długotrwale bezrobotnych, korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej do powrotu do aktywności zawodowej i społecznej⁹⁴.
- Rozwój systemu opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 poprzez rozwiązania ustawowe oraz realizację Resortowego programu rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 Maluch oraz wsparcie już istniejących, lub tworzenie nowych, miejsc w instytucjach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, w celu umożliwienia rodzicom i opiekunom małych dzieci podjęcia aktywności zawodowej oraz ułatwienia godzenia życia zawodowego⁹⁵.

Gwarancje dla młodzieży

Podstawą prawną realizacji programu jest zalecenie Rady Europy z 22 kwietnia 2013 r. w sprawie Gwarancji dla młodzieży (2013/C 120/01). Włączając się w inicjatywę ustanowienia „Gwarancji dla młodzieży” Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju przygotowały „Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce”, będący, obok znowelizowanej Ustawy, głównym dokumentem programowym ukierunkowanym na pomoc ludziom młodym znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Jako uzupełnienie dla realizacji Gwarancji dla młodzieży Rada Europy

⁸⁹ Tamże, str. 58;

⁹⁰ Tamże, str. 59;

⁹¹ Krajowy Plan Działania na rzecz Zatrudnienia 2015-2017, str. 21;

⁹² Tamże, str. 22;

⁹³ Tamże, str. 33;

⁹⁴ Tamże, str. 41;

⁹⁵ Tamże, str. 40;

podjęła decyzję o realizacji Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (*Youth Employment Initiative*), która jest skierowana do regionów, w których poziom bezrobocia osób w wieku od 15 do 24 lat przekracza 25%.

Adresatami „Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży” są osoby w wieku od 15 do 29 roku życia, w tym zwłaszcza z grupy tzw. NEET (*not in employment, education or training*)

Grupę docelową podzielono dodatkowo na cztery podgrupy, ze względu na wiek, wykształcenie oraz stopień i przyczyny oddalenia od rynku pracy:

- Osoby w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończące naukę – osoby zaniedbujące obowiązek szkolny (do 16 r. ż.) lub obowiązek nauki (do osiągnięcia 18 r. ż.).
- Osoby w wieku 18-29 lata pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET) – w tym osoby wymagające szczególnego wsparcia t.j. oddalone od rynku pracy, ze środowisk defaworyzowanych oraz z obszarów wiejskich.
- Osoby w wieku 18-29 lat zarejestrowane jako bezrobotni – w tym również zarejestrowani studenci studiów zaocznych i wieczorowych.
- 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 zakresie wsparcia przedsiębiorczości osób młodych⁹⁶.

W ramach Gwarancji dla młodzieży wymienione grupy młodych ludzi otrzymają dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu, inną formę pomocy prowadzącą do aktywizacji zawodowej lub podjęcia działalności gospodarczej w ciągu czterech miesięcy od momentu utraty pracy lub zakończenia kształcenia formalnego⁹⁷.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wskazuje na grupę czterech strategicznych partnerów w realizacji Gwarancji dla młodzieży i są to: wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, które nie są podległe Ministrowi Pracy; Ochotnicze Hufce Pracy (OHP); Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK) oraz jednostki organizacyjne różnego typu w tym niepubliczne, które wyłaniane są w trybie konkursów centralnych i regionalnych.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) realizuje Gwarancje dla młodzieży w Polsce na szczeblu centralnym. Do zadań Ministerstwa w ramach realizacji Gwarancji należy:

- określenie priorytetów, uwzględniając ich komplementarny charakter wobec celów dotyczących zatrudniania młodych zawartych w rządowych dokumentach strategiczno-programowych,
- wskazanie ramowego zakresu działań do realizacji w ramach Gwarancji dla młodzieży,
- sprawowanie nadzoru merytorycznego nad przebiegiem realizacji Gwarancji dla młodzieży,
- prowadzenie sprawozdawczości opartej na statystyce publicznej z wdrożenia Gwarancji dla młodzieży,

⁹⁶ Zaktualizowany Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, str.18;

⁹⁷ Tamże, str.18;

- sprawowanie nadzoru nad OHP w zakresie działań podejmowanych na rzecz osób młodych w ramach POWER, w tym ich finansowania,
- współdziałanie z BGK w zakresie finansowania pożyczek dla młodych,
- pełnienie roli instytucji pośredniczącej dla działań realizowanych przez BGK i OHP oraz ogłaszanie konkursów na szczeblu centralnym,
- opracowanie w partnerstwie zasad konkursów centralnych oraz kierunkowych wytycznych dotyczących konkursów na poziomie regionalnym.

W ramach realizacji Gwarancji dla młodzieży, młodzi bezrobotni otrzymują, w ciągu czterech miesięcy od momentu rejestracji w PUP, wsparcie w postaci form aktywizacji zawodowej określonej w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Informacje i docieranie do grupy docelowej – w ramach kompetencji poszczególnych partnerów

Informacje MRPiPS: w lutym 2015 r. utworzona została przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oficjalna strona internetowa Gwarancji dla młodzieży (www.gdm.praca.gov.pl), na której młodzi adresaci Gwarancji mogą znaleźć kompleksową informację na temat oferty wsparcia. Ponadto, zwiększeniu docierania do grup docelowych służy współpraca z organizacjami młodzieżowymi i młodzieżowymi strukturami partnerów społecznych w ramach zespołu monitorującego Gwarancje dla młodzieży.

Narodowy program Praca dla Młodych

Realizacja programu odbywa się na poziomie powiatowych urzędów pracy, w ramach rozwiązań określonych w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ministerstwo pełni tu rolę koordynacyjną i kontrolną.

Od 1 stycznia 2016 r. młodzi bezrobotni do 30. roku życia, zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy oraz pracodawcy lub przedsiębiorcy zainteresowani ich zatrudnieniem mogą skorzystać z nowego instrumentu rynku pracy wprowadzonego ustawą z dnia 25 września 2015 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wprowadzone rozwiązanie przewiduje, że pracodawca lub przedsiębiorca, który podpisze stosowną umowę z powiatowym urzędem pracy otrzyma przez 12 miesięcy refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenie, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne zatrudnionego w pełnym wymiarze bezrobotnego do 30. roku życia. Maksymalna wysokość refundacji wynosi do 100% minimalnego wynagrodzenia za pracę wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne od tego wynagrodzenia.

Z refundacji będą mogli skorzystać tylko ci pracodawcy, którzy w okresie sześciu miesięcy przed złożeniem wniosku nie zmniejszyli zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Po zakończeniu refundacji pracodawca lub przedsiębiorca musi utrzymać zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy przez minimum 12 miesięcy. W tym czasie

pracodawca lub przedsiębiorca będzie miał dostęp do środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego na podnoszenie kwalifikacji zatrudnionej osoby⁹⁸.

Wsparcie w starcie

Realizacja programu odbywa się na poziomie powiatowych urzędów pracy, w ramach rozwiązań określonych w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ministerstwo pełni tu rolę koordynacyjną i kontrolną.

Celem Programu „**Wsparcie w starcie**” jest rozwój przedsiębiorczości dzięki nisko oprocentowanym pożyczkom na start biznesu dla osób bezrobotnych oraz na utworzenie miejsca pracy przez pracodawcę. **Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej** - w maksymalnej kwocie do 20-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w kraju skierowana jest do niezatrudnionych i nie wykonujących innej pracy zarobkowej:

- absolwentów szkół i uczelni wyższych do czterech lat od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego;
- zarejestrowanych bezrobotnych;
- studentów ostatniego roku studiów wyższych (studiów I i II stopnia, jednolitych studiów magisterskich).

Z pożyczki, w maksymalnej kwocie do sześciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia **na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego**, mogą skorzystać:

- osoby, które uzyskały pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej, podmioty prowadzące działalność gospodarczą, niepubliczne szkoły, niepubliczne przedszkola, osoby fizyczne, osoby prawne lub jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej zatrudniające w okresie ostatnich sześciu miesięcy, w każdym miesiącu, co najmniej jednego pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy, żłobki lub kluby dziecięce.

W ramach programu, korzystającym z niego osobom proponowane jest bezpłatne doradztwo i szkolenia, w szczególności z zakresu: zakładania działalności gospodarczej, form opodatkowania działalności gospodarczej, prowadzenia księgowości⁹⁹. Od początku uruchomienia instrumentu w formie pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej oraz na tworzenie nowych miejsc pracy, tj. od listopada 2014 r. (rozpoczęcie naboru wniosków) do końca 2014 r. podpisano 29 umów o pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej na łączną kwotę 1 882 871 zł oraz osiem umów o pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy na łączną kwotę 180 000 zł. Natomiast w 2015 r. podpisano 1 707 umów o pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej na łączną kwotę 105 381 343 zł oraz 29 umów o pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy na łączną kwotę 108 671 zł¹⁰⁰.

⁹⁸ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016r. poz. 645 ze zmianami), art. 150f;

⁹⁹ Tamże, art. 61e;

¹⁰⁰ MRPiPS, 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)

Informacje: Strona Ministerstwa <https://www.mpips.gov.pl/>; Usługi elektroniczne PSZ praca.gov.pl; Centrum informacyjne Służb Zatrudnienia Zielona linia zielonalinia.gov.pl; System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów PSZ STOR <http://stor.praca.gov.pl/>, Gwarancje dla młodzieży <http://gdm.praca.gov.pl/>

EURES

EURES to sieć oparta na współpracy, której celem jest ułatwianie swobodnego przepływu pracowników pomiędzy 28 państwami członkowskimi Unii Europejskiej oraz Szwajcarią, Islandią, Lichtensteinem i Norwegią. Dnia **12 maja 2016 r.** weszło w życie Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013. Najistotniejszą zmianą w funkcjonowaniu sieci wprowadzoną Rozporządzeniem jest poszerzenie zakresu pośrednictwa o oferty przygotowania zawodowego oraz staże, pod warunkiem jednak, że te formy pomocy będą spełniały kryteria stosunku pracy¹⁰¹.

Do głównych celów sieci EURES należy:

- ułatwianie korzystania z prawa do swobodnego przemieszczania się i podejmowania zatrudnienia na terenie UE;
- realizacja skoordynowanej strategii na rzecz zatrudnienia, a w szczególności na rzecz wspierania wykwalifikowanej i wyszkolonej siły roboczej mającej zdolność dostosowywania się;
- poprawa funkcjonowania, spójności i integracji rynków pracy w Unii, w tym na poziomie transgranicznym;
- wspieranie dobrowolnej mobilności geograficznej i zawodowej w Unii, w tym w regionach transgranicznych, na sprawiedliwych zasadach oraz zgodnie z prawem i praktyką Unii oraz prawem i praktykami krajowymi;
- wspieranie wchodzenia na rynek pracy, a tym samym promowanie celów społecznych i celów w dziedzinie zatrudnienia.

Sieć EURES świadczy swoje usługi poprzez portal internetowy oraz poprzez sieć około 900 doradców EURES, którzy na co dzień kontaktują się z poszukującymi pracy i pracodawcami w całej Europie.

Programem adresowanym bezpośrednio do osób młodych w obszarze działania EURES jest „**Twoja pierwsza praca z EURES**”. W ramach realizacji programu Komisja Europejska udziela wsparcia finansowego osobom młodym w wieku 18-35 lat, w związku z wyjazdem w celu zatrudnienia/odbycia stażu do innego państwa członkowskiego Unii

¹⁰¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013; Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, L 107, str. 3, pkt 7

Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego (UE/EOG). Wsparcie finansowe przeznaczone jest na następujące cele:

- pokrycie kosztów podróży w związku z rozmową o pracę w kraju UE/EOG;
- pokrycie kosztów wyjazdu w celu podjęcia pracy w kraju UE/EOG na podstawie umowy o pracę;
- wsparcie doradcze przy poszukiwaniu pracy w wybranym kraju UE/EOG;
- pokrycie kosztów poniesionych w związku z ubieganiem się o uznanie kwalifikacji zawodowych uczestnika programu;
- pokrycie (w ograniczonym zakresie) kosztów kursu językowego, związanego z obowiązkami oraz integracją w miejscu pracy, po uzyskaniu zatrudnienia;
- dodatkowe wsparcie finansowe na pokrycie kosztów wyjazdu w przypadku dysponowania umową o pracę w innym kraju UE/EOG, w związku z niepełnosprawnością, czasowymi problemami finansowym czy wykluczeniem społecznym¹⁰²;

Informacje i dotarcie do grupy docelowej:

Członkowie EURES oraz, w stosownych przypadkach, partnerzy EURES dostarczają pracownikom i pracodawcom podstawowe informacje na temat portalu EURES, w tym na temat bazy danych zawierającej wnioski o zatrudnienie i życiorysy, oraz sieci EURES, w tym szczegółowe dane kontaktowe właściwych członków i partnerów EURES na poziomie krajowym, informacje na temat kanałów rekrutacji, z których korzystają (usługi elektroniczne, usługi zindywidualizowane, lokalizacja punktów kontaktowych) oraz stosowne łącza do stron internetowych, w sposób łatwo dostępny i przyjazny dla użytkownika. Portal KE - Dyrekcja Generalna Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego. http://ec.europa.eu/index_pl.htm, portal <https://eures.praca.gov.pl/>

POWER

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 pełni funkcję Instytucji Pośredniczącej dla Działania 1.3 w Osi Priorytetowej I „Osoby młode na rynku pracy” oraz Działań 2.1, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9 w Osi Priorytetowej II „Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji”.

Wojewódzki Urząd Pracy - WUP

Wojewódzki Urząd Pracy jest instytucją rynku pracy wchodzącą w skład publicznych służb zatrudnienia, która zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016r. poz. 645 ze zmianami) realizuje zadania samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy.

Na Mazowszu zadania województwa, w tym zakresie realizuje Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie przy pomocy pięciu filii zlokalizowanych w głównych miastach województwa: Radomiu, Ciechanowie, Płocku, Ostrołęce i Siedlcach. Zgodnie z kompetencją

¹⁰² Źródło: <https://eures.praca.gov.pl/>

wynikającą z przepisów w/w ustawy WUP przygotowuje i realizuje regionalny plan działania na rzecz zatrudnienia i zgodnie z jego kierunkami dzieli środki Funduszu Pracy na działania na rzecz promocji zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i aktywizacji bezrobotnych. Realizuje on zadania Krajowego Funduszu Szkoleniowego w szczególności podział środków pomiędzy Powiatowe Urzędy Pracy, opracowuje badania i analizy rynku pracy, w tym monitoring zawodów deficytowych i ich nadwyżki oraz zapotrzebowania na pracę, a także tworzy bazy i udostępniania statystyki oraz zasoby informacyjne na temat mazowieckiego rynku pracy. W zakresie opracowania i realizacji regionalnej polityki rynku pracy WUP współpracuje z wojewódzką radą rynku pracy oraz inicjuje regionalne i lokalne programy w porozumieniu z Powiatowymi Urzędami Pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy świadczy również poradnictwo zawodowe oraz je koordynuje w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa, opracowuje, gromadzi, aktualizuje i upowszechnia informacje zawodowe na Mazowszu, udziela informacji o możliwościach i zakresie pomocy określone w ustawie i świadczone przez publiczne służby zatrudnienia a także prowadzi rejestr agencji zatrudnienia i wydaje certyfikaty potwierdzające dokonanie wpisu. Wojewódzki Urząd Pracy w ramach swoich zadań współpracuje na terenie województwa z powiatowymi urzędami pracy w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży poprzez: wspieranie merytoryczne PUP w zakresie w/w działań oraz prowadzenie analiz skuteczności ich oddziaływania na rynek pracy, badanie popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe, prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych i analiza ich ofert, popularyzacji idei uczenia się przez całe życie i upowszechnianie dobrych praktyk oraz prowadzenie dialogu społecznego w zakresie polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego.

Ponadto WUP programuje i wykonuje zadania realizowane przy współfinansowaniu Europejskiego Funduszu Społecznego poprzez wykonywanie zadań wynikających z programów, o których mowa w przepisach o Narodowym Planie Rozwoju, zasadach prowadzenia polityki rozwoju i zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności, a także inicjuje i realizuje badania i analizy wykorzystywanych w działaniach realizowanych przez urzędy pracy. W celu realizacji zapisów ustawy w ramach struktur WUP w Warszawie działa wyspecjalizowana komórka Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej i jej pięć filii, które poza usługami poradnictwa i informacji zawodowej dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy świadczy również usługi międzynarodowego pośrednictwa pracy wspiera on i realizuje działania (przepływ pracowników) w ramach Europejskiej Sieci Zatrudnienia EURES a także realizuje zadania z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw, z którymi Rzeczpospolita Polska podpisała dwustronne umowy w zakresie świadczeń dla bezrobotnych, zajmuje się prowadzeniem rejestru instytucji szkoleniowych i wydawaniem odpowiednich zaświadczeń a także współpracuje z akademickimi biurami karier.¹⁰³ Z poradnictwa indywidualnego we wszystkich sześciu placówkach na terenie województwa skorzystało blisko 1800 osób, z czego 745 w samej

¹⁰³ Art. 8.1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016r. poz. 645 ze zmianami)

Warszawie. Liczną była również grupa osób korzystających z zajęć warsztatowych. W 193 zajęciach poprowadzonych we wszystkich placówkach wzięło udział blisko 1600 osób. W warszawskim Centrum odnotowano również duże zainteresowanie klientów badaniem predyspozycji zawodowych. Z badań testowych skorzystało 225 osób.¹⁰⁴

W województwie mazowieckim zadania z zakresu gromadzenia i analizowania informacji, tworzenia baz danych, diagnozowania sytuacji na mazowieckim rynku pracy i edukacji, rekomendowania rozwiązań dla Mazowsza i na poziomie lokalnym oraz organizowania badań naukowych realizuje Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy. Obserwatorium na swojej stronie internetowej w zakładce badania i analizy prezentuje raporty mazowieckiego rynku pracy dotyczące m.in. analizy rynku pracy, doradztwa zawodowego, gospodarki, kształcenia ustawicznego, migracji, sytuacji młodzieży, polityki rynku pracy, popytu na pracę, szkolnictwa zawodowego, szarej strefy. Ponadto MORP udostępnia bieżące informacje miesięczne i kwartalne oraz **raporty dotyczące bezrobocia w województwie mazowieckim, a także badania dotyczące pracodawców i prognozy.**¹⁰⁵

W ramach projektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III” (Projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI, Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy) została przygotowana publikacja „Badanie osób młodych na mazowieckim rynku pracy - raport końcowy z badania”, który zawierająca różne aspekty sytuacji osób do 30 roku życia na rynku pracy w 2014r. Ponadto w zakresie tematyki osób młodych przeprowadzono: [badanie grupy NEET na Mazowszu. Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy](#) oraz badania wsparcia młodych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na mazowieckim rynku pracy - raport końcowy, które obrazują sytuację tej grupy bezrobotnych na Mazowszu ich problemy, oczekiwania, trudności w dotarciu do ofert pracy, czy samych pracodawców oraz dostosowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy.¹⁰⁶

W zakresie realizacji Gwarancji dla młodzieży Wojewódzkie Urzędy Pracy współdziałają z PUP, partnerami społecznymi z terenu oraz MPIPS i MIR, określają zgodnie z potrzebami regionalnego rynku pracy priorytety i cele programów w ramach Gwarancji. W partnerstwie określają zasady konkursów regionalnych oraz przyjmują i rozpatrują aplikacje w ramach konkursów a także wykorzystują system EURES dla skutecznej realizacji Gwarancji dla młodzieży.¹⁰⁷

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w perspektywie finałowej na lata 2014-2020 pełni rolę Instytucji Pośredniczącej w ramach Osi Priorytetowej I Osoby młode na rynku pracy PO WER 2014-2020 dla Działania 1.1 –Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy

¹⁰⁴ Biuletyn Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie „Mazowiecki Rynek Pracy” NUMER 1 (69) 2016 rok (XIII) styczeń-luty.

¹⁰⁵ www.obserwatorium.mazowsze.pl

¹⁰⁶ http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Raporty/M30_Mazowsze_wersja_ost_24_04.pdf

¹⁰⁷ Zaktualizowany Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce. MPIPS, MIR, Warszawa, październik 2015, str. 26

na regionalnym rynku pracy –projekty pozakonkursowe, gdzie beneficjentami są PUP z województwa mazowieckiego i Działania 1.2 –Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy –projekty konkursowe, gdzie beneficjentami są Powiatowe Urzędy Pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, Agencje zatrudnienia, Instytucje szkoleniowe, Instytucje dialogu społecznego, Instytucje partnerstwa lokalnego. Celem konkursów jest objęcie osób młodych w wieku 15-29 należących do kategorii NEET (osoby niepracujące, niekształcące się lub nieszkolące się) zindywidualizowanym i kompleksowym wsparciem, adekwatnym do ich sytuacji i potrzeb mających na celu poprawę ich sytuacji na rynku bądź aktywizację zawodową . W ramach PO WER 2014-2020 wsparcie ukierunkowane jest na: identyfikację potrzeb osób do 30 roku życia, nabywania i uzupełniania doświadczenia zawodowego, wsparcia mobilności międzysektorowej lub geograficznej, niwelowania barier osób niepełnosprawnych, wsparcia w zakładaniu i prowadzeniu własnej działalności gospodarczej, kontynuacji nauki wśród osób, które powinny uzupełnić edukację formalną.

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w działaniach na terenie województwa mazowieckiego uczestniczy w współrealizacji licznych targów pracy, zarówno w miastach powiatowych jak i mniejszych miejscowościach. Dzięki czemu ze swoją ofertą dociera bezpośrednio do swoich beneficjentów. Ponadto publikuje on ulotki informacyjne, a także ze swoją ofertą szkoleniową i doradczą dociera do szkół i instytucji publicznych, za których pośrednictwem realizuje szkolenia i doradztwa dla osób będących beneficjentami rynku pracy. Wszelkie informacje nt. swojej działalności i ofert publikuje na stronie internetowej <http://wupwarszawa.praca.gov.pl> gdzie działa przekierowanie do Centralnej Bazy Ofert Pracy oraz zawarte są informacje tzw. ABC bezrobotnego i poszukującego pracy jak również informacje nt. sposobów poszukiwania pracy i zasad rekrutacji.

Powiatowy Urząd Pracy – PUP

Powiatowy Urząd Pracy jest instytucją rynku pracy wchodzącą w skład publicznych służb zatrudnienia, która zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016r. poz. 645 ze zmianami) realizuje zadania samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy.

W województwie mazowieckim zadania samorządu powiatu realizuje 37 Powiatowych Urzędów Pracy i 5 Miejskich Urzędów Pracy. PUP realizują działania w ramach Gwarancji dla młodzieży na rzecz aktywizacji zawodowej osób młodych zgodnie z zapisami w/w ustawy, w ramach której PUP udzielają pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy oraz pracodawcom w poszukiwaniu pracowników poprzez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe. Urzędy pracy kierują bezrobotnych do realizatora działań aktywizacyjnych, ustalają profil dla bezrobotnych, a także inicjują, organizują i finansują szkolenia i przygotowanie zawodowe oraz udzielają informacji o możliwościach i zakresie pomocy wynikającej z ustawy. Ponadto PUP opracowują i realizują programy promocji, zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy jako, część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych. Prowadzą one rejestr osób bezrobotnych i poszukujących pracy, realizują zadania KFS, przyznają i wypłacają zasiłki oraz inne

świadczenia z tytułu bezrobocia, opracowują i realizują indywidualne plany działania oraz inicjują, organizują i finansują usługi i instrumenty rynku pracy. W wykonywaniu zadań ustawowych PUP współpracują z powiatowymi radami rynku pracy w zakresie promocji zatrudnienia oraz wykorzystania środków Funduszu Pracy, z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy, informacjach o poradnictwie, przygotowaniu zawodowym dorosłych, szkoleniach, stażach, organizacji robót publicznych, prac interwencyjnych, prac społecznie użytecznych oraz Programu Aktywizacji i Integracji oraz WUP w zakresie świadczonych podstawowych usług rynku pracy i realizacji programów regionalnych na podstawie porozumienia z WUP. PUP są również realizatorem projektów w zakresie promocji zatrudnienia, w tym przeciwdziałaniu bezrobocia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych wynikających z programów współfinansowanych z EFS i FP oraz realizują działania sieci EURES związane z międzynarodowym przepływem pracowników oraz zadania wynikające z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw członkowskich UE w zakresie świadczeń dla bezrobotnych. Jako instytucje mające dostęp do licznej bazy danych PUP inicjują i realizują badania i analizy wykorzystywane we własnych działaniach oraz badają i analizują sytuację na lokalnym rynku pracy w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na prace cudzoziemca lub na pobyt czasowy.¹⁰⁸

Nowelizacja ustawy promocji zatrudnienia i rynku pracy z 2014r. rozszerzyła grupę osób młodych bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy z osób do 25 lat na osoby do 30 roku życia. Osoby te są też jednym z głównych beneficjentów wsparcia oferowanego przez PUP. Na koniec 2015r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 459 200 bezrobotnych do 30 roku życia i stanowili oni 29,4% ogółu bezrobotnych. Największym zainteresowaniem wśród młodzieży cieszą się staże zawodowe i szkolenia ale również możliwość rozpoczęcia działalności gospodarczej dzięki wsparciu w postaci środków uzyskanych z PUP.¹⁰⁹ W ramach Gwarancji dla młodzieży osoby bezrobotne w wieku do 30 lat otrzymują w ciągu 4 miesięcy od daty rejestracji w pup wsparcie w formie aktywizacji zawodowej zawarte w ustawie o promocji zatrudnienia i rynku pracy tj: szkolenia, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, dofinansowanie kosztów egzaminów oraz kosztów uzyskania licencji, nieoprocentowane pożyczki szkoleniowe, dofinansowanie studiów podyplomowych, stypendium na kontynuowanie nauki, prace interwencyjne, zatrudnienia na zasadach robót publicznych, programy specjalne, dotacje na podejmowanie działalności gospodarczej.¹¹⁰

Nowelizacja Ustawy o promocji zatrudnienia i rynku pracy z dnia 27 maja 2014r. w Rozdziale 13d określa dodatkowe instrumenty rynku pracy realizowane przez PUP, które są skierowane do bezrobotnych do 30 roku życia. Na wniosek bezrobotnego starosta może przyznać bezrobotnemu do 30 roku życia: bon szkoleniowy, bon stażowy, bon zatrudnieniowy, bon na zasiedlenie w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej bezrobotnego poza jego miejscem zamieszkania.

¹⁰⁸ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016r. poz. 645 ze zmianami), art. 9.1

¹⁰⁹ MPIPS/MIR (2015) Zaktualizowany Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce., Warszawa 2015, str. 15

¹¹⁰ Tamże, str. 37-40

Ponadto nowymi instrumentami są: zlecenie podmiotom zewnętrznym działań aktywizacyjnych osób młodych zakwalifikowanych jako długotrwale bezrobotni, trójstronne umowy szkoleniowe zawierane przez starostę z pracodawcą i instytucją szkoleniową, grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne – wypłacane pracodawcy za zatrudnienie bezrobotnego, refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia podejmujących pierwszą pracę.¹¹¹

Bezrobotni do 30 roku życia w ogóle bezrobotnych, którzy w 2015r. rozpoczęli udział w dodatkowych instrumentach rynku pracy realizowane przez PUP

Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych do 30 r.ż.	Liczba bezrobotnych ogółem	Udział do ogółem w procentach
Podjęcie szkolenia w ramach bonu szkoleniowego	5924	5 942	99,7
Podjęcie stażu w ramach bonu stażowego	9 045	9 054	99,9
Podjęcie w ramach bonu zatrudnieniowego	3 236	3 239	99,9
Podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej poza miejscem zamieszkania bezrobotnego w ramach bonu na zasiedlenie	6 789	6 804	99,8
Podjęcie działalności gospodarczej w ramach bonu na zasiedlenie	121	123	98,4
Inne formy aktywizacji			
Podjęcie pracy w ramach grantu na teleprac	1	6	16,7
Podjęcie pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego	5	39	12,8
Podjęcia pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenie społeczne	44	44	100
Skierowanie do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych	17 290	3 742	21,6

Źródło: Sprawozdanie MPIPS-01 o rynku pracy

W ramach nowych form zatrudnieniowych bardzo dużym zainteresowaniem cieszyły się w 2015r. bony. Osoby bezrobotne powyżej 30 r.ż., które skorzystały ze wsparcia w formie bonu to te osoby, które w chwili skierowania do niniejszej pomocy byli przed ukończeniem 30 lat. Powyższe formy mają na celu szybką poprawę sytuacji młodych na rynku pracy. Dane statystyczne wskazują, że młodzi bardzo chętnie korzystają z kierowanych do nich instrumentów rynku pracy. Dzięki podejmowaniu szeregu działań skierowanych do tej grupy

¹¹¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016r. poz. 645 ze zmianami);

bezrobotnych systematycznie spada udział osób młodych w liczbie zarejestrowanych z przeszło 30% w latach 1993-95 do niewiele ponad 15% na koniec 2015r.¹¹²

PUP prowadząc aktywizacje zawodową starają się docierać do bezrobotnych, w tym do osób młodych, poprzez materiały informacyjne, ulotki, plakaty, informacje w lokalnych mediach, czy stronach internetowych dotyczące pośrednictwa pracy, pośrednictwa zawodowego, form wsparcia, możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz świadczeń pieniężnych ale także poprzez poszukiwanie i nawiązanie współpracy z różnymi partnerami działającymi na rzecz osób młodych funkcjonującymi na terenie ich działania tj. Akademickie Biura Karier, instytucjami edukacyjnymi, wychowawczymi, czy pomocy społecznej oraz organizacjami pozarządowymi.¹¹³

Ochotnicze Hufce Pracy - OHP

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) są jednostką budżetową nadzorowaną Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Jest to instytucja najdłużej funkcjonująca na rynku pracy. Od początku swojej działalności OHP są ukierunkowane na pomoc młodzieży zaniedbanej, o zmniejszonych szansach życiowych. Gros młodzieży, jaką się zajmuje OHP rekrutuje się z osób, które miały problemy szkolne, lub wypadły z systemu szkolnego. Działania podejmowane w ramach OHP pozwalają na włączenie tej grupy młodzieży do społeczeństwa zapewniając im ukończenie edukacji, podniesienie poziomu kwalifikacji zawodowych i znalezienie satysfakcjonującej pracy. Obecnie adresatem oddziaływań OHP są dwie grupy młodzieży w wieku 15-25 lat.

Pierwszą grupę stanowi młodzież w wieku 15 – 17 lat, zaniedbana, o zmniejszonych szansach życiowych, pochodząca ze środowisk niedostosowanych społecznie, w dużej części patologicznych, czasem kryminogennych, mająca trudności w szkole. Edukacja i wychowanie proponowane dla tej grupy przez OHP, w sposób znaczący ogranicza problem marginalizacji poprzez zapewnienie zindywidualizowanej pomocy dzieciom i młodzieży sprawiającym trudności wychowawcze, a także poprzez zapewnienie pomocy rodzinom znajdującym się w sytuacjach kryzysowych, zagrożonych ubóstwem.

Drugą grupę stanowią osoby młode w wieku 18 – 25 lat, absolwenci szkół ponadgimnazjalnych (bądź uczniowie ostatnich klas tych szkół), absolwenci wyższych uczelni – młodzież wykształcona i z pewnymi już kwalifikacjami zawodowymi – zagrożona jednak bezrobociem. Dla tej młodzieży w OHP przewidziane są działania z obszaru rynku pracy¹¹⁴.

Wszystkie działania skierowane do młodzieży realizowane są przez jednostki OHP do tego wyznaczone (obecnie 750 jednostek).

¹¹² <http://www.mips.gov.pl/analizy-i-raporty/raport-sprawozdania/rynekpracy>, publikacja: „Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2015 roku”, str.8-10

¹¹³ Zaktualizowany Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce. MPiPS, MIR, Warszawa, październik 2015, str. 30

¹¹⁴ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Zaktualizowany Plan realizacji *Gwarancji dla młodzieży w Polsce*, Warszawa 2015 str. 16

Tabela 1 Jednostki OHP w podziale na rodzaj wsparcia¹¹⁵

Lp.	Jednostka organizacyjna OHP	Nazwa jednostki	Liczba Jednostek ogółem	W tym w województwie mazowieckim
1.	Jednostki zarządzająco-koordynujące	Komenda Główna	1	
		Wojewódzkie Komendy	16	1
		Razem:	17	1
2.	Jednostki o charakterze opiekuńczo-wychowawczym	Centra Kształcenia i Wychowania	7	0
		Ośrodki Szkolenia i Wychowania	31	2
		Hufce Pracy	165	19
		Środowiskowe Hufce Pracy	14	1
		Razem:	217	22
3.	Jednostki realizujące zadania na rzecz rynku pracy	Centra Edukacji i Pracy Młodzieży	49	6
		– Mobilne Centra Informacji Zawodowej	49	6
		– Młodzieżowe Centra Kariery	220	16
		– Młodzieżowe Biura Pracy	49	6
		– Punkty Pośrednictwa Pracy	79	9
		– Ośrodki Szkolenia Zawodowego	34	3
		– Rejonowe Ośrodki Szkolenia Zawodowego Młodzieży	31	2
		Razem:	511	48
4.	Jednostki szkoleniowe	– Warsztaty szkoleniowo- produkcyjne	5	2
		Razem:	5	2
OGÓŁEM:			750	73

Jednostki o charakterze opiekuńczo – wychowawczym (217) realizują zadania związane z kształceniem i wychowaniem młodzieży. W ramach swoich zadań zajmują się osobami w wieku 15-17 lat, które chcą kontynuować naukę i jednocześnie łączyć ją z przygotowaniem zawodowym, aby zdobyć zawód. OHP nie posiada własnych szkół, korzysta z oferty szkół publicznych: gimnazjów z oddziałami przysposabiającymi do pracy, gimnazjów dla dorosłych, zasadniczych szkół zawodowych, dodatkowo zapewniając młodzieży opiekę wychowawców. W trakcie kształcenia młodzież zdobywa praktyczne przygotowanie zawodowe, które odbywa się u pracodawców lokalnych i rzemieślników lub w nielicznych przypadkach w warsztatach szkoleniowych OHP. Przedsiębiorcy zatrudniają uczestników OHP na zasadach dotyczących pracowników młodocianych, w ramach indywidualnych umów o pracę, co pozwala na zaliczenie przygotowania zawodowego do stażu pracy. Średniorocznie pracodawcy pobierają refundację wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne za ponad 130 tys. młodocianych pracowników. Tylko w województwie mazowieckim w 2015 r.

¹¹⁵ Niepublikowane dane OHP

objętych refundacją było 7 965 młodocianych pracowników (w roku bieżącym jest to 7 294 osoby).

Przygotowanie zawodowe może odbywać się w formie przyuczenia do wykonywanej pracy (max 22 miesiące) lub nauki zawodu (3 lata). Ponadto uczestnicy OHP mają możliwość zdobycia lub podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych w formie szkoleń i kursów zawodowych, czy też szkoleń czeladniczych, mających na celu zdobycie tytułu czeladnika w zawodzie.

Z danych wynika, że co roku ponad 30 tys. młodych ludzi uczy się i przygotowuje do zawodu w ramach OHP, z czego ok. 10% stanowi młodzież z województwa mazowieckiego.

Tabela 2 liczba uczestników OHP z uwzględnieniem płci¹¹⁶

Lp.	Jednostki	Rok 2014 stan na 1.X		Rok 2015 stan na 1.X		stan na 1.07.2016	
		ogółem	w tym dziewcząt	ogółem	w tym dziewcząt	ogółem	w tym dziewcząt
1	OGÓŁEM w Kraju	31 462	9 990	32 173	11 120	31 997	11 131
2	MAZOWIECKIE	2 971	1 073	2 903	1 056	2 974	1 060

Poza wsparciem opiekuńczo – wychowawczym OHP realizuje zadania na rzecz rynku pracy. W jednostkach OHP do tego przeznaczonych (511 w całym kraju, w tym 48 w województwie mazowieckim), młodzież poszukująca zatrudnienia może skorzystać z licznych ofert pracy, w tym krótkoterminowej wakacyjnej, ale też pełnoetatowej. Oferta rynku pracy nie jest skierowana jedynie do młodzieży OHP, lecz do wszystkich młodych osób, które chcą podjąć lub zmienić pracę: młodzieży uczącej się, absolwentów i bezrobotnych. Dodatkową formą wsparcia jest możliwość skorzystania z szerokiego spektrum poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej. Poradnictwo zawodowe odbywa się zarówno indywidualnie, jak i grupowo. Doradcy zawodowi zatrudnieni w OHP posiadają wiedzę i wykształcenie pozwalające dostosować metodę pracy do szczególnych wymagań klientów. W jednostkach OHP zajmujących się rynkiem pracy młodzież może określić swoje kompetencje i kwalifikacje zawodowe, zidentyfikować swoje zasoby istotne do funkcjonowania na rynku pracy, zaprojektować indywidualny plan działania, określić swoje zdolności przedsiębiorcze, a także dowiedzieć się jak założyć działalność gospodarczą.

¹¹⁶ Niepublikowane dane OHP.

Tabela 3 Rodzaje wsparcia oferowane przez jednostki rynku pracy ohp



	Mobilne Centra Informacji Zawodowej	Młodzieżowe Centra Kariery	Młodzieżowe Biura Pracy	Punkty Pośrednictwa Pracy	Ośrodki Szkolenia Zawodowego	Rejonowe Ośrodki Szkolenia Zawodowego Młodzieży
Prowadzenie zajęć z poradnictwa zawodowego (indywidualne i grupowe)						
Udzielanie indywidualnych i grupowych informacji o możliwościach kształcenia, szkolenia, poszukiwanych zawodach na lokalnym i europejskim rynku pracy						
Badanie preferencji i predyspozycji zawodowych, (m. in. Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych)						
Tworzenie wraz z klientem Portfolio Indywidualnego Projektu Kariery						
Promowanie przedsiębiorczości, samozatrudnienia oraz elastycznych form pracy						
Prowadzenie spotkań informacyjnych i warsztatów						
Pozyskiwanie i gromadzenie oferty pracy zarówno dla przyszłych pracowników, jak i pracodawców						
Udzielanie osobom poszukującym pracy pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników poprzez						

odpowiedni dobór ofert pracy						
Kierowanie młodzieży do pracy stałej, sezonowej i krótkoterminowej						
Organizacja cyklicznych giełd i targów pracy						
Informowanie o możliwości odbycia praktyk, stażu zawodowego oraz wzięcia udziału w wolontariacie						
Upowszechnianie informacji o działalności i możliwościach przyjęcia do hufców pracy						
Współpraca z innymi jednostkami i instytucjami przy realizacji programów rynku pracy						
Organizowanie i przeprowadzanie szkoleń umożliwiających zdobycie, zmianę lub podwyższenie i uzupełnienie kwalifikacji						
Doskonalenie kompetencji zawodowych						
Kształtowanie zachowań i postaw przygotowujących do aktywnego funkcjonowania na rynku pracy						

Jako jedyna instytucja na rynku OHP prowadzi centrum informacyjno-konsultacyjne - Elektroniczne Centrum Aktywizacji Młodzieży (www.ecam.ohp.pl), w którym poprzez infolinię, czy portal internetowy można uzyskać informacje dotyczące edukacji, zatrudnienia, przygotowania dokumentów aplikacyjnych, jednostek i projektów OHP. Ponadto na portalu zamieszczane są przykłady „dobrych praktyk”, czyli profile młodzieży, której się udało ukończyć edukację lub zdobyć pracę. Z portalu mogą również skorzystać pracodawcy, którzy chcą zamieścić swoją ofertę pracy. OHP prowadzą także pod numerem 19524 ogólnopolską infolinię zajmującą się udzielaniem informacji telefonicznych w zakresie pomocy oferowanej przez urzędy pracy oraz OHP – Centrum Informacyjno-Konsultacyjnego Służb Zatrudnienia „Zielona Linia” (www.zielonalinia.gov.pl).

Jako instytucja rynku pracy OHP realizuje od 2004 roku projekty współfinansowane ze środków unijnych. Od 2014 r. do I półrocza 2016 r. zrealizowano następujące projekty:

Tabela 4 projekty zrealizowane przez OHP od 2014 r.¹¹⁷

Projekty:	Liczba osób ogółem	W tym mazowieckie
Programy współpracy międzynarodowej głównie w ramach programów: Erasmus +, Polsko-Niemieckiej Współpracy Młodzieży, Polsko-Litewskiego Funduszu Wymiany, Fundusz Wyszehradzki	6265	146
„Pomysł na siebie” (YEI i EFS) oraz „Równi na rynku pracy” (YEI i EFS)	7500	577
„Nowe Perspektywy 2” oraz „Ginące zawody, w ramach PO KL	1876	120
„Obudź swój potencjał”(EFS i YEI) oraz „Akcja aktywizacja” (EFS i YEI)	3058	224
„OHP jako realizator usług rynku pracy”	90 617 ¹¹⁸	3 556

Agencje zatrudnienia

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dopuszcza obsługę rynku pracy nie tylko przez publiczne służby zatrudnienia, ale również przez inne instytucje rynku pracy, w tym przez agencje zatrudnienia. Agencje zatrudnienia są podmiotami wpisanymi do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego oraz pracy tymczasowej¹¹⁹.

¹¹⁷ Niepublikowane dane OHP

¹¹⁸ Wszystkie osoby biorące udział w jakiegokolwiek formie wsparcia

¹¹⁹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016r. poz. 645 ze zmianami); rozdział 6;

Na koniec 2015 r. na Mazowszu funkcjonowało 1198 podmiotów posiadających wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia¹²⁰. Wśród nich 542 agencje zajmowały się świadczeniem usług pośrednictwa pracy, 397 świadczyło usługi pracy tymczasowej, 419 zajmowało się doradztwem personalnym a 246 poradnictwem zawodowym¹²¹.

Pośrednictwo pracy jest usługą rynku pracy polegającą w szczególności na udzielaniu pomocy osobom w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych. W 2015 roku na Mazowszu, dzięki pośrednictwu pracy świadczonemu przez agencje zatrudnienie lub inną pracę zarobkową podjęło 124 938 osób, z czego 66 945 podjęło pracę na podstawie stosunku pracy¹²².

Agencje pracy świadczą także usługi w zakresie pracy tymczasowej. Usługa ta polega na kierowaniu pracowników do pracodawcy w celu wykonywania pracy tymczasowej. Osoby kierowane przez agencje pracy tymczasowej są jej pracownikami zatrudnionymi w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Pracownik tymczasowy może wykonywać zadania o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub takie, których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe oraz te, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie: umowy o pracę na czas określony, umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy oraz umowy cywilnoprawnej. W woj. mazowieckim w 2015 r. liczba osób zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej wyniosła ogółem 276 931 osób, w tym na podstawie umowy o pracę – 172 429 osób, na podstawie umowy cywilno-prawnej 104 544 osób a 3 365 osób skierowanych do pracy za granicą¹²³.

Doradztwo personalne jest usługą skierowaną do pracodawców polegającą na analizie zatrudnienia u pracodawcy, wskazywaniu źródeł i metod pozyskiwania kandydatów do pracy oraz weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji. W 2015 r. z tej formy usług skorzystało na terenie woj. mazowieckiego 22 768 pracodawców¹²⁴.

Usługa poradnictwa zawodowego świadczona przez agencje zatrudnienia skierowana jest do popytowej i podaźowej strony rynku pracy. Bezrobotni i poszukujący pracy mogą korzystać z pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych w szczególności o zawodach, rynku pracy oraz możliwości szkolenia i kształcenia oraz grupowych porad zawodowych, zajęć aktywizujących w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. Poradnictwo zawodowe skierowane do pracodawców polega na udzielaniu pomocy w doborze kandydatów do pracy, w szczególności na udzielaniu informacji i doradztwie w tym zakresie.

¹²⁰ MRPiPS, Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2015 r., str. 10;

¹²¹ Tamże, str. 12;

¹²² Tamże, str. 16;

¹²³ Tamże, str. 22;

¹²⁴ Tamże, str. 26;

Z oferty agencji zatrudnienia w zakresie poradnictwa zawodowego w 2015 r. na Mazowszu skorzystało 89 591 osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz 17 416 pracodawców¹²⁵.

Informacje: Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia (www.stor.gov.praca.pl)

Docieranie do klienta: w chwili obecnej głównie media społecznościowe i Internet¹²⁶, system poleceń pracowniczych, portal Stowarzyszenia agencji zatrudnienia <http://www.saz.org.pl/>.

Akademickie Biura Karier

Działalność akademickich biur karier (ABK) w Polsce regulowana jest przez zapisy Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹²⁷. Zgodnie z zamieszczoną tam definicją jest to jednostka, której zadaniem jest aktywizacja zawodowa studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzona przez szkołę wyższą lub organizację studencką. Do głównych zadań ABK należy:

- informowanie o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- przedstawianie studentom i absolwentom ofert pracy, staży i praktyk zawodowych,
- prowadzenie bazy danych osób, które za pośrednictwem ABK szukają pracy,
- współpraca z pracodawcami w zakresie doradztwa w pozyskiwaniu pracowników,
- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

W 2001 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie powołał Mazowiecką Sieć Biur Karier, której zadaniem jest zrzeszanie i współpraca publicznych i niepublicznych uczelnianych biur karier w regionie.¹²⁸ Według danych WUP do sieci przynależą obecnie 51 biur.¹²⁹ Z Diagnozy¹³⁰ przeprowadzonej w 2012 roku wynika, że biura karier funkcjonują na 85 mazowieckich uczelniach, w tym 18 publicznych i 67 niepublicznych, większość z nich skupiona jest w Warszawie.

Oprócz wyżej wymienionych zadań, mazowieckie biura karier najczęściej organizują prezentacje firm na terenie uczelni (79%). Kolejną z często oferowanych usług jest prowadzenie warsztatów dotyczących aktywnego poruszania się po rynku pracy. Do najważniejszych zadań zalicza się także prowadzenie różnorodnych baz danych – o studentach, pracodawcach, ofertach pracy. Najrzadziej ABK zajmują się analizą i oceną sytuacji na lokalnym rynku pracy (por. rys. 3.1.1)

Działalność informacyjna ABK skupia się głównie na działaniach wewnątrz uczelni (targi pracy, szkolenia, doradztwo zawodowe, wydarzenia dla studentów), współpracy z pracodawcami oraz na prowadzeniu stron internetowych. Ogólnopolskie badanie

¹²⁵ Tamże, str. 27-28;

¹²⁶ Rynek agencji zatrudnienia, Analiza danych, trendów, prognozy, dobre praktyki agencji Polskiego Forum HR raport za 2015r., str 18 i 19;

¹²⁷ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016r. poz. 645 ze zmianami),

¹²⁸ Akademickie Biura Karier, <http://wup.mazowsze.pl/new/?phtml=577818956>, (dostęp 27.09.2016)

¹²⁹ Lista uczelni współpracujących z WUP w Warszawie w ramach Mazowieckiej Sieci Biur Karier, http://wup.mazowsze.pl/publikacje/Mazowiecka_Siec_Biur_Karier.pdf, (dostęp 27.09.2016)

¹³⁰ Drogosz-Zabłocka E. (i in.), Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów szkół wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy. Raport z badania, Politechnika Warszawska, Warszawa 2012

działalności ABK¹³¹ wskazuje, że biura karier najczęściej komunikują się ze swoimi odbiorcami poprzez podstrony na stronach internetowych uczelni, mailing, portal Facebook oraz materiały informacyjne na temat działalności ABK. W opracowaniach dotyczących działalności biur karier najczęściej mówi się o zgłaszających się studentach, absolwentach, czy pracodawcach. Szczegółowe informacje na temat sposobach dotarcia do grup docelowych nie są udostępniane.

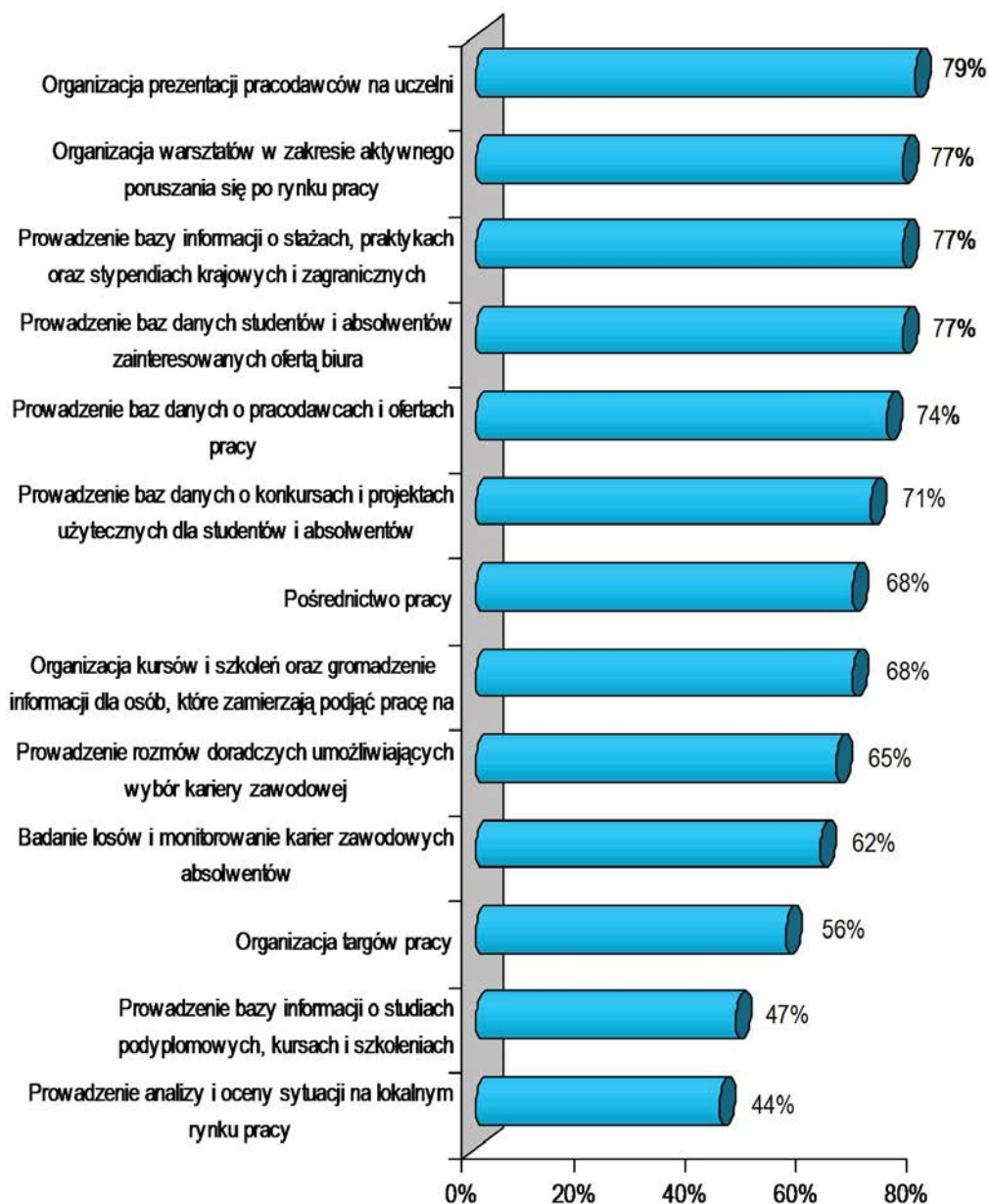
Z badania¹³² osób młodych na mazowieckim rynku pracy wynika, że w 2014 roku 6,1% młodzieży objętej badaniem¹³³ kontaktowało się z biurem karier w celu poszukiwania pracy.

Rys. Formy działalności akademickich biur karier na Mazowszu

¹³¹ Rzecznik Praw Absolwenta, Działalność akademickich biur karier w roku akademickim 2014/2015, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa 2015

¹³² Badanie osób młodych na mazowieckim rynku pracy - raport końcowy z badania, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie 2014

¹³³ Badanie „Młodzi na rynku pracy” zostało przeprowadzone w dniach 28.07-24.11.2014 r. wśród 2900 osób zarejestrowanych w urzędach pracy na Mazowszu, które w dniu wypełniania kwestionariusza nie ukończyły 30 r.ż.



Źródło: Drogosz-Zabłocka E. (i in.), Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów szkół wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy. Raport z badania, Politechnika Warszawska, Warszawa 2012

Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości

W województwie mazowieckim działa 10 akademickich inkubatorów przedsiębiorczości (AIP) zrzeszonych w Fundacji AIP. Większość z nich działa przy uczelniach wyższych.¹³⁴ Prowadzenie działalności gospodarczej w ramach AIP polega najczęściej, w skrócie, na użyczeniu przez Inkubator osobowości prawnej osobie chcącej założyć firmę. Klient AIP nie musi rejestrować własnej działalności, ani opłacać składek ZUS, a faktury dla swoich klientów wystawia poprzez AIP. Współpraca z AIP często wymaga opłacenia składki członkowskiej oraz zawierana jest na czas określony, co jednak nie jest regułą.

¹³⁴ Dane dostępne na: <https://inkubatory.pl/mapa-inkubatorow/> (dostęp 27.09.2016)

Akademickie inkubatory mogą być powoływane na uczelniach wyższych na podstawie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym¹³⁵. Głównym zadaniem AIP jest pomoc i umożliwienie klientom prowadzenia własnej działalności. Mazowieckie AIPy mają różnorodny zakres usług. Głównie skupiają się one na wsparciu prawnym, biznesowym, marketingowym, księgowym, często także lokalowym dla młodego przedsiębiorcy. Dodatkową działalnością są szkolenia z zakresu przedsiębiorczości i prowadzenia firmy. Niektóre z usług AIP są odpłatne. Inkubatory, mimo że działają przy uczelniach wyższych, zazwyczaj nie stawiają ograniczeń wiekowych, czy związanych z wykształceniem dla osób, które chcą skorzystać z ich usług.

Działalność informacyjna AIP skupia się na stronach internetowych fundacji AIP oraz poszczególnych inkubatorów. Komunikacja z beneficjentami prowadzona jest także przez portale społecznościowe, np. Facebook. AIPy uczestniczą także w wydarzeniach związanych z promocją przedsiębiorczości, realizują także własne projekty promujące zakładanie działalności gospodarczych.

Autorzy badania¹³⁶ dotyczącego startupów w Polsce wskazują, że w 2015 roku 5% badanych firm działało lub nadal działa w ramach AIP.

NGO

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹³⁷ definiuje organizacje pozarządowe jako osoby prawne lub jednostki nieposiadające osobowości prawnej, które nie są jednostkami sektora finansów publicznych i nie działają w celu osiągnięcia zysku, utworzone na podstawie przepisów ustaw, w tym fundacje i stowarzyszenia, poza partiami politycznymi i utworzonymi przez nie fundacjami.

Baza danych KRS¹³⁸ wskazuje na istnienie ponad 21 tysięcy zarejestrowanych stowarzyszeń, organizacji społecznych, zawodowych i fundacji w województwie mazowieckim. Natomiast GUS¹³⁹ podaje, że w 2012 roku na Mazowszu było aktywnych 1,3 tys. organizacje pożytku publicznego, 9,5 tys. stowarzyszeń i podobnych organizacji społecznych, 5,5 tys. typowych stowarzyszeń i podobnych organizacji społecznych, 1,8 tys. stowarzyszeń kultury fizycznej i związków sportowych, 3,1 tys. fundacji. Z badań¹⁴⁰ z 2012 roku wynika, że w województwie mazowieckim istniało 14 tysięcy aktywnych fundacji i stowarzyszeń non-profit, które działają regionalnie i ogólnopolsko. Trudno określić, które z nich działają wyłącznie na rzecz młodych.

Organizacje pozarządowe, które działają w zakresie wspierania aktywności na rynku pracy świadczą najczęściej usługi dotyczące pomocy niematerialnej, chyba że NGOsy

¹³⁵ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, t.j. Dz. U. z 2012 r. z późn. zm.

¹³⁶ Skala A. (i in.), Polskie startupy. Raport 2015, Startup Poland, Warszawa 2015

¹³⁷ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r., tekst jednolity t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 645, 691. z późn. zm.

¹³⁸ Krajowy Rejestr Sądowy, <https://ems.ms.gov.pl/krs/wyszukiwaniepodmiotu> (dostęp 28.09.2016)

¹³⁹ Bank Danych Lokalnych GUS, opracowanie własne, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL> (dostęp 28.09.2016)

¹⁴⁰ Przewłocka J. (i in.), Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2012, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2013

realizują projekty dofinansowane z zewnętrznych środków typu PO WER, czy FIO.¹⁴¹ Po uzyskaniu odpowiednich wpisów do Rejestru Instytucji Szkoleniowych i Rejestru Agencji Zatrudnienia mogą one realizować usługi rynku pracy takie, jak poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, czy szkolenia wspierające aktywizację zawodową. Status Agencji Zatrudnienia posiadają 24 fundacje i 27 stowarzyszeń działających w województwie mazowieckim.¹⁴² W Rejestrze Instytucji Szkoleniowych nie ma informacji o formach prawnych organizacji posiadających wpis, więc trudno określić ile NGO posiada ten status.

Ustawa¹⁴³ także umożliwia samorządom zlecenie realizacji usług rynku pracy organizacjom pozarządowym.

W ramach priorytetowych obszarów zadań publicznych związanych pośrednio i bezpośrednio z młodzieżą, realizowanych w ramach współpracy Wojewody Mazowieckiego i administracji zespolonej z organizacjami pozarządowymi w 2016 r. wymienia się m.in.¹⁴⁴:

- wspieranie lokalnych i regionalnych społeczności oraz postaw prodemokratycznych i prospołecznych,
- wspieranie grup mieszkańców, instytucji i organizacji w rozwiązywaniu lokalnych problemów i integracji,
- promocję i wspieranie wolontariatu,
- wzmacnianie bezpieczeństwa w szkołach i placówkach oświatowych,
- realizowanie programów dotyczących edukacji obywatelskiej, kształtowania świadomości narodowej, postaw patriotycznych, kultywowania tradycji oraz dbałości o czystość języka polskiego,
- realizowanie programów wychowawczych, w tym wychowanie przez wartości, w szczególności poprzez organizowanie działań młodzieży na rzecz osób potrzebujących oraz wspieranie kształcenia wolontariuszy, prowadzących pracę wychowawczą z dziećmi i młodzieżą,
- promowanie programów dotyczących rozbudzania przedsiębiorczości dzieci i młodzieży, ukierunkowanego na potrzeby rynku pracy,
- realizowanie programów wykorzystujących nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne w procesie uczenia się dzieci i młodzieży,
- rozwijanie kompetencji czytelniczych oraz upowszechnianie czytelnictwa wśród dzieci i młodzieży,
- organizowanie różnych form wypoczynku letniego dzieci i młodzieży;
- wyrównywanie szans i integrację społeczną osób niepełnosprawnych, z wyłączeniem świadczeń finansowanych z Narodowego Funduszu Zdrowia i Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,

¹⁴¹ Werbanowska J., Problematyka organizacji pozarządowych jako usługodawców dla młodzieży na rynku pracy, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych FISE, Warszawa 2006

¹⁴² Rejestr Agencji Zatrudnienia (KRAZ), <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz/wyszukiwarka> (dostęp: 03.10.2016)

¹⁴³ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r., tekst jednolity t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 645, 691. z późn. zm.

¹⁴⁴ Program współpracy Wojewody Mazowieckiego w 2016 r. z organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami prowadzącymi działalność pożytku publicznego, Załącznik nr 1 do zarządzenia Nr 1122 Wojewody Mazowieckiego z dnia 12 listopada 2015 r., Wojewoda Mazowiecki, Warszawa 2015

- wspieranie akcji edukacyjnych kształtujących i wzmacniających świadomość wagi dziedzictwa narodowego i kulturowego,
- wspieranie akcji edukacyjnych, propagujących wiedzę o wydarzeniach historycznych w Polsce w XIX i XX w.

Warto zwrócić uwagę, że niewiele z tych obszarów wiąże się z przygotowaniem młodych do wejścia na rynek pracy, bądź wspieraniem ich na rynku.

Klientami organizacji pozarządowych są zazwyczaj osoby oczekujące porad, informacji, pomocy w pozyskaniu zatrudnienia. Docierają oni do NGO-sów najczęściej z polecenia. Organizacje korzystają także z nowych mediów, Facebooka, własnych stron internetowych, gdzie informują o realizowanych projektach i bieżących działaniach. Kolejnym medium są publikacje, informatory, prasa. Istotnym warunkiem pozyskania klientów jest współpraca z innymi instytucjami pomocowymi i publicznymi służbami.¹⁴⁵

Organizacje pracodawców

Zgodnie z art. 6 ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia instytucjach rynku pracy¹⁴⁶ instytucjami rynku pracy realizującymi zadania określone w ustawie są m.in. instytucje dialogu społecznego, które stanowią między innymi organizacje pracodawców, jeżeli wśród ich zadań statutowych znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej (art. 6 ust. 6 ustawy).

Główne organizacje zrzeszające pracodawców działające w Polsce to:

- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, organizacja zrzeszająca związki i federacje pracodawców, a także przedsiębiorstwa o ogólnopolskim znaczeniu, reprezentująca interesy pracodawców wobec rządu, władz publicznych i partnerów społecznych wszystkich szczebli.
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” (PKPP Lewiatan), która zrzesza związki pracodawców, federacje oraz pracodawców o szczególnej pozycji gospodarczej i uczestniczy w tworzeniu prawa i dialogu społecznego. Przy PKPP Lewiatan funkcjonuje Forum Młodych Lewiatan – organizacja młodzieżowa, której celem jest promowanie postaw przedsiębiorczych wśród młodych ludzi i zachęcanie do podejmowania działalności gospodarczej. Sztandarowym projektem Forum Młodych jest coroczna organizacja w Polsce – międzynarodowej inicjatywy pod nazwą Światowy Tydzień Przedsiębiorczości.
- Business Centre Club – Związek Pracodawców (BCC-ZP) – którego, co prawda głównym zadaniem jest tworzenie lobby przedsiębiorców oraz więzi środowiskowej i towarzyskiej dla osób zrzeszonych, ale również wspiera kształtowanie postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży poprzez działalność Studenckiego Forum Business Centre Club. Studenckie Forum BCC organizuje Festiwal BOSS, Galę Młodych Liderów, swoją ofertę kieruje również do uczniów szkół podstawowych (klasy 4-6) w programie Biznes Junior.

¹⁴⁵ Werbanowska J., Problematyka organizacji pozarządowych jako usługodawców dla młodzieży na rynku pracy, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych FISE, Warszawa 2006

¹⁴⁶ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016r. poz. 645 ze zmianami),

- Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP) – ogólnopolska społeczno-zawodowa i gospodarcza organizacja samorządu rzemiosła. ZRP obejmuje 490 cechów, 271 spółdzielni rzemieślniczych i 27 izb rzemiosła i przedsiębiorczości. Jednym z jego priorytetowych zadań jest nauczanie zawodu i organizacja egzaminów czeladniczych i mistrzowskich w zawodzie. Obecnie u pracodawców-rzemieślników szkoli się około 90 tys. uczniów w ponad 110 zawodach. W strukturach ZRP powołano również organizację młodych ludzi, wywodzących się ze środowiska rzemieślniczego, której celem jest m.in.: aktywizacja i przyciąganie młodych ludzi do rzemiosła, tworzenie szans dla młodych ludzi zakresie edukacji, rozwoju zawodowego oraz prowadzenia biznesu oraz podnoszenie jakości i atrakcyjności kształcenia w zawodach rzemieślniczych.
- Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (POPON) działająca rzecz pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, a jednocześnie prowadzi za pośrednictwem swojej Fundacji Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych (FAZON), Centra Pracy i Punkty Poradnictwa dla Osób Niepełnosprawnych, w których znajdują one pomoc psychologiczną, prawną oraz oferty pracy. Według danych GUS-u, w 2014 r. w Polsce aktywną działalność prowadziło 300 organizacji pracodawców, z czego prawie połowa swoją siedzibę miała zlokalizowaną w województwie mazowieckim (48%), a aż 45% jednostek mieści się w Warszawie.¹⁴⁷

Wszystkie główne organizacje pracodawców, a zapewne też i ich instytucjonalni członkowie (pomniejsze, regionalne lub lokalne organizacje pracodawców) mają w swoich statutach zapisy dotyczące prowadzenia działań mających na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Niestety jest to praktycznie zapis martwy. Poza działaniami okazjonalnymi o charakterze eventowym, prowadzonymi przez młodzieżową część tych organizacji, żadna z nich nie korzystała z możliwości jaką daje art. 24 ust.1 ustawy o promocji zatrudnienia tj. realizowania usług rynku pracy na zlecenie marszałka województwa lub starosty.

Działania zbliżone podejmował w latach 2013- 2015 Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza (ZPWIM), członek PPKP Lewiatan, który wspólnie z Mazowieckim Regionalnym Funduszem Pożyczkowym (MRFP) był realizatorem pilotażowego programu zarządzanego przez Bank Gospodarstwa Krajowego pn. „Pierwszy Biznes – Wsparcie w starcie”. W ramach współpracy udzielono 130 (w tym dla 60 kobiet) pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej dla studentów ostatniego roku studiów oraz absolwentów szkół średnich i wyższych tj. I, II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich w okresie 48 miesięcy od dnia otrzymania dyplomu/daty ukończenia szkoły, Zadaniem ZPWIM było przygotowanie i prowadzenie – wykorzystując swoje wieloletnie doświadczenie doradcze – profesjonalnych warsztatów z zakresu przygotowania biznesplanu i kwestii podatkowo- prawno-formalnych prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Z usług informacyjnych na temat programu skorzystało ok. 1200 osób z czego 40% stanowiły kobiety.

¹⁴⁷ Organizacje pracodawców w Polsce w latach 2010-2014 r. Notatka informacyjna, Główny Urząd Statystyczny, grudzień 2015, www.stat.gov.pl, dostęp: 28 września 2016.

3.2 Mocne strony i problemy

Mocne strony

MRPiPS

1. Posiadanie przez MRPiPS zdolności do tworzenia i modyfikowania regulacji prawnych, co znajduje potwierdzenie w kolejnych nowelizacjach Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które zmodernizowały system świadczenia pomocy na poziomie powiatowych urzędów pracy oraz wprowadziły szereg instrumentów skierowanych bezpośrednio do osób młodych.
2. Minister właściwy do spraw pracy jest dysponentem środków Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego i to on, w oparciu o Ustawę, rozdziela środki finansowe na realizację systemu pomocy.
3. Gromadzenie statystyk publicznych na temat funkcjonowania rynku pracy w Polsce.

WUP

1. Dobre rozeznanie rynku pracy i sytuacji osób młodych na tym rynku na przestrzeni lat dzięki przeprowadzanym badaniom i analizom oraz współdziałanie z powiatowymi urzędami pracy i partnerami społecznymi na swoim terenie a także z MRPiPS i MIR w zakresie realizacji Gwarancji dla młodzieży.
2. Wpływ na lokalny rynek pracy dzięki współpracy z wojewódzką radą rynku pracy w określaniu kierunków regionalnej polityki rynku pracy i programy regionalne.
3. Instytucja Pośrednicząca i rozdysponująca środki w ramach PO WER.

PUP

1. Doskonale wykwalifikowana kadra, ciągle podnosząca swoje kwalifikacje i kompetencje.
2. doskonałe rozeznanie lokalnego rynku pracy dzięki dużej ilości danych statystycznych z badań własnych, co umożliwia dobre dostosowanie oferty wsparcia do potrzeb rynku i beneficjentów PUP.
3. Wypracowana przez wiele lat współpraca z lokalnymi pracodawcami, urzędami gmin i ośrodkami pomocy społecznej.
4. Współpraca z WUP w zakresie realizacji programów specjalnych regionalnych i lokalnych.
5. Poprzez profilowanie bezrobotnych umożliwienie lepszego kierowania pomocy do bezrobotnych.
6. Wprowadzenie funkcji doradcy klienta dla poprawy jakości obsługi bezrobotnych.
7. Usprawnienie procesu obsługi bezrobotnych oraz zwiększenie ich zaufania do pracowników PUP pełniących funkcję doradcy klienta.
8. Rozszerzenie ofert aktywizacyjnych dla osób do 30 roku życia i realizacja programów współfinansowanych z EFS co pozwala lepiej dotrzeć do tej grupy bezrobotnych i poprawić ich sytuację na rynku pracy.

OHP

1. Dobrze wykwalifikowana kadra i szeroka dostępność usług, wychodzenie naprzeciw potrzebom klientów (dojazd doradców MCIZ do klienta), ale też korzystanie z najnowszych technologii (Internetu, portalu, tablic interaktywnych itp.) w realizacji zadań związanych z rynkiem pracy, czego niestety nie mają urzędy pracy.
2. OHP działa najbardziej oddolnie i docierając do swoich potencjalnych uczestników, czy klientów za pośrednictwem szkół, ośrodków pomocy społecznej, powiatowych urzędów pracy, kuratorów, ale też za pośrednictwem Internetu.
3. Promowanie OHP przez byłych uczestników w formie success story na portalu ECAM, czy tzw. informacji szeptanej.
4. Jedyna instytucja na rynku zajmująca się młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym.
5. Szerokie spektrum działań – od działań wychowawczych po aktywizację społeczną i zawodową młodzieży.
6. Praca z najtrudniejszym klientem – NEET, osoby z rodzin dysfunkcyjnych, osoby z wyrokami- kierowane przez kuratorów sądowych.
7. Praca w środowisku i z rodzinami.
8. Możliwość realizowania projektów współfinansowanych ze środków publicznych skierowanych do młodzieży.

AGENCJE ZATRUDNIENIA

1. Największy i najbardziej prężny rynek agencji zatrudnienia.
2. Elastyczność działania – zdolność szybkiego dostosowania się do zmian i potrzeb rynku;
3. Bliskość relacji z klientem, co przekłada się na możliwość bardzo szczegółowego zdiagnozowania ograniczeń danej osoby w dostępie do rynku pracy oraz zdolność do podjęcia adekwatnej formy pomocy;
4. Możliwość regulacji ilości klientów (w przeciwieństwie do PUP);
5. Indywidualnie wypracowane metody pracy z klientem;
6. Lepsze niż PSZ relacje z pracodawcami. Bliskie relacje pomiędzy agencjami a pracodawcami pozwalają agencjom na bardzo szczegółowy przegląd zapotrzebowania rynku na siłę roboczą a przede wszystkim na szybkie i adekwatne reagowanie na wymagania pracodawcy.
7. Pozyskiwanie ofert pracy stałej, jak i tymczasowej. Skrócenie dystansu do pracownika i pracodawcy pozwala im na oferowanie zatrudnienia czasowego, które może być kontynuowane u innego pracodawcy, lecz także może przekształcić się w zatrudnienie stałe.

AKADEMICKIE BIURA KARIER

1. Organizowanie warsztatów dotyczących poruszania się po rynku pracy oraz możliwość indywidualnych konsultacji z doradcą zawodowym.

2. Obowiązek monitorowania losów absolwentów szkół wyższych, co daje szansę na wzmocnienie oferty ABK dla tej właśnie grupy odbiorców i jest też możliwością sprawdzenia skuteczności działań skierowanych do studentów oraz lepszym dopasowaniem oferty skierowanej do pracodawców.
3. Możliwość realizowania projektów współfinansowanych ze środków publicznych skierowanych do młodzieży.
4. Praca z młodzieżą najbardziej zmotywowaną do poszukiwania pracy.
5. Promowanie postaw przedsiębiorczych wśród studentów.

AKADEMICKIE INKUBATORY PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

1. Korzystanie z oferty przez naukowców i osoby związane z uczelniami wyższymi,
2. Oferta AIP skierowana jest do każdej osoby zainteresowanej przedsiębiorczością.
3. Najbliższych latach przewiduje się wsparcie finansowe działalności AIP ze środków RPO oraz PO WER, co spowoduje szansę na rozwój funkcjonowania inkubatorów oraz zwiększenie ich promocji w grupie docelowej.
4. Promowanie postaw przedsiębiorczych wśród osób młodych.
5. Wsparcie młodzieży w zakładaniu działalności gospodarczej.

NGOsy

1. Szybka decyzyjność i elastyczność działań,
2. Mało rozbudowane struktury administracyjne.
3. Czas poświęcony na pracę indywidualną z klientem oraz poczucie rzeczywistego zainteresowania ich problemami. Organizacje pozarządowe są „bliżej ludzi” i lepiej znają potrzeby społeczne dzięki czemu mogą proponować aktywności bardziej dopasowane do aktualnych potrzeb mieszkańców, jak również nowatorskie i innowacyjne rozwiązania.
4. Dysponowanie wiedzą ekspercką, która przekazywana jest instytucjom publicznym.
5. Wspieranie realizacji zadań publicznych dopełniając działania urzędów.

ORGANIZACJE PRACODAWCÓW

1. Znajomość wymagań wobec potencjalnych pracowników, kompetencji i umiejętności na danym stanowisku pracy oraz wymogów pożądanego profilu absolwenta.
2. Zaangażowanie organizacji pracodawców w dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy.

PROBLEMY

MRPiPS

1. Nowe instrumenty skierowane bezpośrednio do osób młodych - dominująca ich część ma charakter fakultatywny, co oznacza, że ich implementacja uzależniona jest od decyzji urzędu pracy. Decyzje te mają bardzo często podłoże finansowe i uzależnione są od dostępności środków.

2. Brak bezpośredniego kontaktu Ministerstwa z klientami - jakkolwiek gromadzone są statystyki publiczne na temat funkcjonowania rynku pracy w Polsce, nie oddają one istoty pracy z osobami bezrobotnymi, co może w efekcie prowadzić do tworzenia rozwiązań prawnych, których skuteczność będzie ograniczona.
3. Rozdzielenie systemu świadczenia pomocy osobom bezrobotnym pomiędzy Departament Rynku Pracy Ministerstwa i Departamenty zajmujące się pomocą i integracją społeczną. Problem ujawnia się szczególnie wyraźnie właśnie w przypadku pracy z bezrobotnymi najbardziej oddalonymi od rynku pracy, którym trzeba zaoferować działania zarówno z zakresu aktywizacji zawodowej, jak i integracji społecznej.
4. Program Aktywizacja i Integracja -wymaga on ścisłej współpracy pomiędzy urzędem pracy a ośrodkiem pomocy społecznej. Ograniczenia tej współpracy wynikają z dwóch różnych źródeł finansowania działań (PUP – FP, OPS – środki przekazane przez starostę) oraz z ograniczeń nałożonych Ustawą o ochronie danych osobowych, która często uniemożliwia wymianę danych wrażliwych na temat klientów, co skutkuje niedopasowaniem uczestników programu do jego wymagań (np. kierowanie do programu osób uzależnionych).
5. Docieranie do osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy z informacją na temat możliwych form pomocy. Choć Ministerstwo prowadzi szeroką akcję informacyjną poprzez swoje portale internetowe, nie muszą to być miejsca odwiedzane w sieci przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, a takich osób w grupie NEET jest wiele. Istotą pracy z ludźmi młodymi jest także elastyczność i szybkość reakcji na zmieniającą się sytuację. Z tej perspektywy widać pewne ograniczenia po stronie Ministerstwa, które uzależnione jest w swym działaniu przez proces legislacyjny leżący poza jego kompetencjami.
6. Nie upubliczniane dane -przeprowadzone badania przedsiębiorstw, tylko słuch o nich ginie – poszło do Ministerstwa i zniknęło; nie ma bieżącego monitoringu wykraczającego poza system, bo drogie
7. Brak bazy rozwiązań wypracowanych w ramach różnych projektów (brak promowania dobrych praktyk i programów autorskich).

WUP

1. Mała elastyczność w działaniu obwarowana ustawowo, przez co nie ma prawnej możliwości wprowadzania nowych instrumentów i usług rynku pracy mimo zidentyfikowanej na podstawie badań takiej potrzeby.
2. Brak znajomości instytucji jaką jest WUP oraz małe rozpowszechnienie wśród społeczeństwa możliwości skorzystania z pomocy i wsparcia WUP.
3. Mylenie wśród społeczeństwa Wojewódzkiego Urzędu Pracy z Powiatowymi Urzędami Pracy,
4. Eures – praca za granicą, staże i praktyka zawodowa za granicą (może działać w połączeniu z bonami) – kłopotem jest to, że nie mamy jeszcze Agencji, które mogłyby się zająć rekrutacją (bo nie tylko PUP-y) i tak będzie przez kolejne 3 lata

5. Udzielanie przedłużonego wsparcia pomostowego przedsiębiorstwom, które sobie nie radzą, nie mają szans na przetrwanie, zamiast wspierania tych, które się rozwijają.
6. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CIIPKZ) - informacja o tej komórce urzędu jest niewielka.
7. Nieświadomość społeczna, że z usług WUP mogą korzystać osoby niezarejestrowane w PUP, bez statusu os. Bezrobotnej.
8. Problem EURES, którego działalność opiera się tylko na zbieraniu ofert pracy i przekazywaniu ich zainteresowanym. Ludzie nie wiedzą, że ich usług mogą korzystać osoby, które nie są bezrobotne. Eures nie monitoruje losów osób, które dostają od nich ofertę. Wsparcie kończy się na poinformowaniu o wolnym miejscu pracy. Co i tak zazwyczaj kończy się i zaczyna na ich stronie internetowej. Mało ludzi dociera do samego biura EURES. Gdy osoba z malej miejscowości zainteresowana jest pracą zagranicą, w lokalnym PUP często jest informowana, że musi zgłosić się do WUP, który zlokalizowany jest daleko.

PUP

1. Profil III
 - zbyt pojemy, powinny być osoby wyłącznie wykluczone
 - osoby niezainteresowane pracą i współpracą
 - do jednego worka wrzucone osoby o bardzo różnych potrzebach
 - wymagające współpracy z różnymi instytucjami
2. doradca klienta -duża ilość bezrobotnych przypadających na jednego doradcę klienta, co prowadzi do obciążenia obowiązkami i mniejszej efektywności pracy.
3. rejestracja w UP = świadczenia socjalne -> nie ma na celu powrotu na rynek pracy, bo pozwala funkcjonować sprawnie bez powrotu na RP, problemem jest ubezpieczenie zdrowotne i składka płacona przez UP -> wyjęcie składki urealniłoby bezrobocie
4. konieczność realizacji wskaźników – efektywność zatrudnieniowa liczona po każdym instrumencie, a nie po całej „ścieżce”
5. dostępność poszczególnych instrumentów wsparcia osób młodych uzależniona od przyznanych środków w powiecie,
6. źle widziane jest łączenie form wsparcia (poza projektami)
7. w ramach działań projektowych konkurowanie o beneficjentów z innymi instytucjami
8. wsparcie osób młodych wchodzących na rynek pracy
 - osoby młode, które chcą wejść na RP pominą UP – korzystanie UP kojarzy się z przyznaniem się do porażki
 - oferty , które trafiają do UP nie są atrakcyjne - z pośrednictwa UP korzystają ci pracodawcy, którzy chcą skorzystać ze środków publicznych lub mają problemy z rekrutacją
 - brak wsparcia dla „świeżych” absolwentów

9. kadra PUP - pracuje za pieniądze niemotywuujące, są trudności w rekrutacji do pracy w UP, pracownicy często mają słabe kompetencje społeczne, podejście (nie wspominając o wiedzy); straszą młodych zamiast zachęcać
10. punktowanie za wprowadzenie klienta na RP a nie utrzymanie
11. Brak ustawowej konieczności udzielania szkołom w powiecie regularnych informacji o lokalnym rynku pracy; Poradnia PP uważają PUP za konkurencję
12. trudność w wyjściu z ofertami na otwarty rynek, rekrutowania „na zewnątrz” – urząd jeśli nie znajduje odbiorcy oferty wśród swoich zarejestrowanych klientów chciałby móc wyjść z ofertami na otwarty rynek i tam szukać wśród osób, które są zainteresowane i chętne do pracy,
13. nazwa „Urząd” – odstrasza
14. brak środków na promocję i specjalistów, a konieczna jest radykalna zmiana wizerunkowa
15. przedsiębiorczość – brak kompleksowego wsparcia dla osób zakładających własne działalności gospodarcze – UP tylko udziela dotacji, bez ścieżki przygotowania do prowadzenia własnej firmy (szkolenie, doradztwo), co jest absolutnie konieczne i ma miejsce w projektach.
16. Trudności we współpracy pomiędzy PUP a innymi instytucjami rynku pracy np. OHP oraz instytucjami wspierającymi osoby do 30 roku życia w pokonywaniu trudności życiowych np. OPS.

OHP

1. Specyficzne skojarzenia, złe opinie - identyfikowana jedynie z pracą krótkookresową, wakacyjną.
2. Mało wiadomo wśród społeczeństwa o OHP i jej ofercie.
3. Zbyt rozbudowana struktura, wielość jednostek, których kompetencje często się nakładają i różnorodność nazewnictwa może powodować, że jednostki te nie są kojarzone z OHP
4. Komunikacja z OM jest anachroniczna – mało przyjazna strona, nie docierają bezpośrednio tylko przez pośredników
5. Nakładanie się kompetencji OHP i publicznych służb zatrudnienia w zakresie usług poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży.

AGENCJE ZATRUDNIENIA

1. Zlecenie działań aktywizacyjnych (2. rok) dla II i III profilu – podpisują kontrakt na cały proces, ale otrzymują pieniądze za kolejne etapy – przy dużej ilości osób (a musi być co najmniej 200) to się opłaca nawet przy procesie niepełnym. Co Agencja zrobiła to jej sprawa
2. Efekt creamingu- nie ryzykują grup najtrudniejszych, biorą łatwych klientów
3. Nie opłaca się NEETów – ciężko znaleźć pracodawcę, ilość pracy, którą trzeba włożyć w klienta nie zwraca się – trudy klient psuje opinię, zbyt duże ryzyko
4. Ogromna część agencji pracy zarejestrowanych w Polsce jest jednoosobowa, przez co ich

zdolność adresowania dużej populacji osób bezrobotnych jest ograniczona.

5. Problem łatwego otrzymania statusu AZ, wystarczy wnieść odpowiednią opłatę i otrzymuje się status – jest bardzo dużo AZ, które niekoniecznie świadczą usługi pośrednictwa pracy, lub zatrudniają na stałe doradcę zawodowego. AZ może być jednoosobowa działalność gospodarcza, która okazjnie bierze udział w przetargach i zapytaniach ofertowych na świadczenie usług poradnictwa zawodowego, co może negatywnie wpływać na jakość świadczonych usług.
6. Sprawozdawczość AZ. Raz w roku WUP przesyła informację do AZ o konieczności sporządzenia raportu rocznego. W raporcie wpisuje się m.in. ile osób skorzystało z poradnictwa zawodowego, ile osób skorzystało z pośrednictwa. Nikt nie sprawdza prawdziwości informacji wpisywanych w sprawozdanie. Nie ma konsekwencji z wpisywania nieprawdy, nie ma konsekwencji związanych z nieosiąganiem jakichkolwiek wskaźników, ponieważ nie wymaga się żadnych efektów od AZ.

AKADEMICKIE BIURA KARIER

1. Zbyt małe poświęcenie uwagi na analizę i oceny sytuacji na regionalnym rynku pracy, a zbyt duże skupianie się na tworzeniu rozległych baz danych.
2. Ograniczona współpraca z Instytucjami Rynku Pracy, szczególnie z Centrami Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, których zakres zadań jest zbieżny
3. Niski poziom korzystania z usług świadczonych przez ABK przez studentów i absolwentów oraz niedoinformowanie o możliwościach, jakie dają biura karier
4. Ograniczona powierzchnia lokalowa, niedobory kadrowe, powierzanie pracownikom biur zadań niezwiązanych z działalnością ABK.

AKADEMICKIE INKUBATORY PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

1. Niski stopień korzystania z usług AIP. Większą popularnością cieszą się konkursy i projekty dofinansowane ze środków zagranicznych, wspierające zakładanie działalności, niż współpraca z AIP.
2. Korzystanie z oferty przez naukowców i osoby związane z uczelniami wyższymi, choć oferta AIP docelowo skierowana jest do każdej osoby zainteresowanej przedsiębiorczością.

NGOsy

1. Problemy związane z zapleczem materialnym, brakami personalnymi i współpracą z instytucjami publicznymi.
2. Brak trwałości działań – często działanie „od projektu do projektu”.
3. Problemy z wykazaniem potencjału - jeden rok przerwy w projektach i nie ma wystarczających obrotów.
4. Konieczność wkładu własnego w projektach, na co nie zawsze stać ngo's.
5. Brak informacji – gdzie i które NGOs zajmują się młodzieżą, jak dotrzeć do realizowanych przez nich projektów.

ORGANIZACJE PRACODAWCÓW

1. Małe zaangażowanie organizacji pracodawców w realizację działań aktywizujących młodzież, co mogłoby wpłynąć na podniesienie jakości kształcenia w zawodach, stworzyłoby również możliwość łączenia teorii z praktyką podczas organizowanych staży zawodowych, czy też pracy krótkoterminowej u członków organizacji pracodawców.
2. Brak zainteresowania możliwościami jakie daje ustawa o promocji zatrudnienia.
3. Działalność organizacji młodzieżowych funkcjonujących przy organizacjach pracodawców skupia się na organizowaniu imprez o charakterze targowo – konferencyjnym, wyszukiwaniu talentów wśród studentów i absolwentów oraz promowaniu postaw przedsiębiorczych.
4. Brak kadry, która jest wymagana przy realizacji usług rynku pracy np. doradców zawodowych.
5. Brak zainteresowania za strony urzędów pracy zlecaniem usług rynku pracy organizacjom pracodawców ponieważ oznaczałoby to ponoszenie kosztów na usługi, które i tak są przez urzędy realizowane.

Bibliografia:

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016r. poz. 645 ze zmianami),
2. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz. U. z 2012r. ze zmianami)
3. Komisja Europejska (2010), Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu Europa 2020, Bruksela 2010;
4. Rada Ministrów RP (2016 r.), Krajowy Program Reform „Europa 2020”, uaktualnienie 2016-2017;
5. Rada Ministrów RP (2015), Krajowy Plan Działania na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017;
6. MRPiPS (2013), Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020, (Monitor Polski 2013, poz. 640);
7. MRPiPS/MIR (2015), Zaktualizowany Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, Warszawa 2015;
8. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013; Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, L 107;
9. Polskie Forum HR (2015), Raport Rynek agencji zatrudnienia w 2015r., <http://www.polskieforumhr.pl/>
10. MRPiPS (2016), 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);
11. Biuletyn Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie „Mazowiecki Rynek Pracy” NUMER 1 (69) 2016 rok (XIII) styczeń-luty;
12. MPIPS/MIR (2015) Zaktualizowany Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce., Warszawa 2015
13. MRPIPS (2016) 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),
14. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Warszawa 2013
15. Wojewoda Mazowiecki (2015) Program współpracy Wojewody Mazowieckiego w 2016r. z organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami prowadzącymi działalność pożytku publicznego, Załącznik nr 1 do zarządzenia Nr 1122 Wojewody Mazowieckiego z dnia 12 listopada 2015 r., Warszawa 2015;
16. WUP (2014) Badanie osób młodych na mazowieckim rynku pracy - raport końcowy z badania, Wojewódzki Urząd Pracy, Warszawa 2014;

17. Giermanowska E., Kotzian J. (red.): Nowoczesne poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla młodzieży. Doświadczenia z projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”. Publikacja pokonferencyjna, KG OHP, Warszawa 2011;
18. Kwiatkowski M.S, Sirojć Z. (red): Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego, KG OHP, Warszawa 2006;
19. Nycz. E.: Druga szansa młodzieży. Studium funkcjonowania Ochotniczych Hufców Pracy. (STUDIA I MONOGRAFIE NR 505), Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2014;
20. Drogosz-Zabłocka E. (i in.), Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów szkół wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy. Raport z badania, Politechnika Warszawska, Warszawa 2012;
21. Przewłocka J. (i in.), Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2012, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2013;
22. Przewłocka J., Adamiak P., Współpraca Miasta st. Warszawy z organizacjami pozarządowymi. Raport z badania, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2012;
23. Rzecznik Praw Absolwenta, Działalność akademickich biur karier w roku akademickim 2014/2015, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa 2015;
24. Skala A. (i in.), Polskie startupy. Raport 2015, Startup Poland, Warszawa 2015;
25. Werbanowska J., Problematyka organizacji pozarządowych jako usługodawców dla młodzieży na rynku pracy, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych FISE, Warszawa 2006;
26. Kocór M. i inni, Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP, Warszawa 2015
27. GUS (2015) Organizacje pracodawców w Polsce w latach 2010-2014 r. Notatka informacyjna, grudzień 2015;
28. Przedsiębiorcy na Mazowszu – Fakty, liczby, przykłady, PKPP Lewiatan, grudzień 2012;
29. Akademickie Biura Karier, <http://wup.mazowsze.pl/new/?phtml=577818956>, (dostęp 27.09.2016)
30. Bank Danych Lokalnych GUS, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL> (dostęp 28.09.2016)
31. Krajowy Rejestr Sądowy, <https://ems.ms.gov.pl/krs/wyszukiwaniepodmiotu> (dostęp 28.09.2016)
32. Lista uczelni współpracujących z WUP w Warszawie w ramach Mazowieckiej Sieci Biur Karier, http://wup.mazowsze.pl/publikacje/Mazowiecka_Siec_Biur_Karier.pdf, (dostęp 27.09.2016)
33. Rejestr Agencji Zatrudnienia (KRAZ), <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz/wyszukiwarka> (dostęp: 03.10.2016)
34. www.inkubatory.pl/mapa-inkubatorow/ (dostęp 27.09.2016)
35. www.obserwatorium.mazowsze.pl/; (dostęp 26.09.2016)
36. http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Raporty/M30_Mazowsze_wersja_ost_24_04.pdf; (dostęp 28.09.2016)

37. <http://www.mips.gov.pl/analizy-i-raporty/raport-sprawozdania/rynekpracy>, publikacja:
„Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2015 roku”.

4. Uwarunkowania skutecznej aktywizacji zawodowej osób młodych z perspektywy mazowieckich pracodawców

W lipcu 2016 roku w województwie mazowieckim było zarejestrowanych około 777,5 tys. podmiotów gospodarki narodowej (bez rolników indywidualnych).¹⁴⁸ Jest to liczba o 2,8% większa niż w analogicznym okresie poprzedniego roku.

W tym samym okresie zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 1389,3 tys. osób i było o 3,2% większe niż w lipcu 2015r. Tempo wzrostu zatrudnienia utrzymało się na poziomie z czerwca 2016 roku.

Wzrost liczby zarejestrowanych podmiotów i liczby zatrudnionych osób potwierdza dobrą kondycję mazowieckiej gospodarki. Miejsca pracy powstają zarówno w przemyśle, jak i rolnictwie. Rozwija się produkcja i usługi. Nowych pracowników poszukują przedsiębiorcy reprezentujący małe, średnie i największe w firmy oraz sektor publiczny.

Ośrodkiem dominującym w gospodarce województwa jest Warszawa, w której zarejestrowanych jest ponad połowa mazowieckich firm. Stolica jest też miejscem siedziby największej liczby instytucji publicznych i organizacji pozarządowych oraz jest największym rynkiem pracy w każdym sektorze.

Rynek pracy w województwie mazowieckim jest bardzo zróżnicowany. Z listy 500 największych polskich firm aż 200 ma siedzibę na Mazowszu¹⁴⁹ i to nie tylko w Warszawie, np. Orlen w Płocku, LG Electronics w Mławie, potentat w branży mięsnej Sokołów w Sokołowie Podlaskim, Drosed w Siedlcach, Avon w Garwolinie, Faurecia w Grójcu, Imperial Tobacco w Radomiu, Boryszew w Sochaczewie oraz Forte w Ostrowi Mazowieckiej. Wokół dużych miast powstały sieci kooperantów i firm usługowych. Wykorzystywany jest ogromny potencjał przedsiębiorczości i każdego dnia rejestruje się ponad 200 nowych podmiotów. W sektorze rolnym działa około 300 tys. gospodarstw rolnych.

Rynek pracy na Mazowszu jest zróżnicowany tak, jak sam region. Miejsca pracy powstają we wszystkich sektorach, ale o sytuacji na rynku pracy po stronie popytowej w największym stopniu decyduje sytuacja gospodarcza, a ta jest obecnie dobra.

Z tej optymistycznej wizji gospodarki wynikać powinny same dobre wieści dla osób poszukujących pracy, ale tak nie jest. Nadal wiele osób pozostaje poza rynkiem pracy, w tej grupie istotne miejsce zajmują osoby młode, które nie ukończyły 30 roku życia.

Pomijając, na potrzeby niniejszej analizy tę grupę osób, która nie pracuje, bo nie szuka pracy, należy zastanowić się, dlaczego zatrudnienia nie znajdują młode osoby deklarujące, że chcą wejść na rynek pracy. Czy poszukujący pracy młodzi ludzie – zarówno zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy, jak i niezarejestrowani – nie spełniają potrzeb mazowieckich

¹⁴⁸ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, informacja miesięczna nr 7/2016: Bezrobocie w województwie mazowieckim, Warszawa 2016

¹⁴⁹ Przedsiębiorcy na Mazowszu – Fakty, liczby, przykłady, PKPP Lewiatan, grudzień 2012

pracodawców czy może oferty na regionalnym rynku pracy nie odpowiadają oczekiwaniom młodych ludzi?

Przynajmniej jedna z przyczyn leży zapewne po stronie przedsiębiorców, szczególnie z sektora MSP, których nadal cechuje niewielki optymizm co do rozwoju sytuacji gospodarczej. Z badania Busometr przeprowadzonego przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców latem 2016 roku¹⁵⁰ wynika, że firmy z Polski centralnej (obejmującej również województwo mazowieckie) wykazują najgorsze nastroje gospodarcze w skali kraju. Indeks nastrojów gospodarczych MSP dla Polski wyniósł w tym badaniu 43,8, a dla regionu centralnego 41,7. Ostatnie miejsce na liście optymistów firmy z Polski centralnej zanotowały zarówno w ocenie koniunktury gospodarczej, jak i rynku pracy, co musi znajdować odzwierciedlenie w rekrutacji nowych pracowników.

Według Barometru Rynku Pracy (III kwartał 2016 roku¹⁵¹), który dzieli Polskę na sześć regionów, część centralna, obejmująca również województwo mazowieckie, jest jednym z najmniej atrakcyjnych obszarów dla osób, które szukają pracy. W północno-zachodniej i południowo-zachodniej części Polski ponad 35% firm deklaruje, że będzie zatrudniać nowych pracowników, a w centrum odsetek ten wynosi mniej niż 25%. Gorszy o 1 p. proc. jest tylko region wschodni. Zdecydowanie lepsze perspektywy mają te osoby, które już pracują na terenie województwa mazowieckiego. Prawie co szósty pracownik może liczyć na podwyżkę, podczas gdy w innych częściach kraju jest to 3-12%. Oznacza to, że mazowieccy pracodawcy przede wszystkim stawiają na utrzymanie w zatrudnieniu osób już pracujących.

Rynek pracy, na który starają się wejść młodzi kandydaci na pracowników, widziany z perspektywy mazowieckich pracodawców od co najmniej kilku lat ma te same cechy. Potwierdzają to wyniki badań realizowanych m.in. w ramach różnych projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Dzieje się tak mimo istotnych zmian koniunktury gospodarczej na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat. Obrazu rynku pracy prezentowanego przez pracodawców nie zmieniają też programy i inicjatywy, w tym zrealizowane projekty Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL oraz Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i wdrażanych obecnie Gwarancji dla młodzieży. Próby zmian programowych wprowadzanych w edukacji też nie znalazły znaczącego odzwierciedlenia w sytuacji absolwentów na rynku pracy

Dlatego celowe jest dokonanie analizy potrzeb i oczekiwań pracodawców z myślą o kompleksowości rekomendacji dla skutecznej aktywizacji osób młodych w województwie mazowieckim.

4.1. Potrzeby pracodawców dotyczące zwiększenia zatrudnienia

Analiza ofert pracy zamieszczonych w 42 powiatowych urzędach pracy oraz w wybranych mediach (drukowanych i internetowych) w okresie 8 grudnia 2014 roku – 7 lutego 2015

¹⁵⁰ Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, Busometr, wyniki półroczne, Warszawa, 20.09.2016r.

¹⁵¹ Barometr rynku pracy VI, III kwartał 2016r., www.workservice.pl

roku¹⁵² doprowadziła do sformułowania wniosków dotyczących poszukiwanych zawodów, wymagań pracodawców oraz oferowanych przez nich warunków zatrudnienia.

Pracodawcy rzadko precyzowali wymagania dotyczące wieku kandydatów. Jeżeli w mediach pojawiały się ogłoszenia zawierające odniesienie do wieku, to pracodawca oczekiwał zgłoszeń osób młodych. Z tego należy wnioskować, że ogłoszenia nie ograniczały dostępu do aplikowania osobom młodym, o ile spełniały one pozostałe warunki wskazane przez pracodawcę.

Warto też zauważyć, że jeżeli w ofercie pojawiały się szczegółowe zapisy dotyczące liczby lat wymaganego doświadczenia, to wymóg dotyczył często wykazania się doświadczeniem roku lub dwóch lat w danym zawodzie lub na danym stanowisku. Te warunki też nie wykluczały z aplikowania osób młodych, które przed ukończeniem 30 roku życia mogły wykazać się takim doświadczeniem.

Jeżeli w ogłoszeniu wskazano pożądane kwalifikacje/zaświadczenia, to najczęściej była to jedna konkretna kwalifikacja, np. posiadanie prawa jazdy różnych kategorii. Wymagania odnośnie znajomości języka obcego pojawiały się w co czwartym ogłoszeniu upublicznianym przez PUP i w 17% ofert zamieszczonych w mediach. Wymóg ten dotyczył pracowników średniego i wyższego szczebla i wskazywano zwykle język angielski. W ofertach dostępnych w PUP pracodawcy oczekiwali znajomości języka rosyjskiego, ukraińskiego, wietnamskiego, chińskiego i wielu innych.

Ogłoszenia w PUP były bardzo ubogie w opis wymaganych kompetencji (statystycznie 0,6 kompetencji przypadało na jedno ogłoszenie). Najczęściej były to kompetencje komputerowe lub zawodowe). Pracodawcy poszukujący pracowników przez ogłoszenia internetowe lub w prasie wskazywali na pożądane cechy charakteru (zaangażowanie, dobra organizacja pracy, samodzielność, skuteczność) oraz kompetencje interpersonalne (komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, nawiązywania relacji).

Nabory obejmujące oczekiwanie wkładu własnego (głównie w ogłoszeniach prasowych i internetowych) wskazywały na potrzebę posiadania środka transportu, komputera/dostępu do Internetu lub prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

Należy zauważyć, że wymienione powyżej wymagania pracodawców zawarte w ogłoszeniach o pracę nie wykluczały automatycznie osób młodych z ubiegania się o zatrudnienie.

Mazowieccy pracodawcy ponad połowę ogłoszeń upublicznionych w powiatowych urzędach pracy i mediach skierowali do osób poszukujących pracy na stanowiskach niższego szczebla, w tym pracowników usług i sprzedawców, robotników przemysłowych, rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz osób wykonujących prace proste.

¹⁵² Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy, Raport końcowy: Analiza ofert pracy, Warszawa 2015

Najwięcej ofert pracy było skierowanych do sprzedawców i pracowników usług (25%). Duże było też zapotrzebowanie na techników i średni personel oraz specjalistów. Najmniej ofert dotyczyło pracy dla rolników, ogrodników, leśników i rybaków. W klasyfikacji zawodów pierwsze miejsce pod względem liczby ofert zajęli przedstawiciele handlowi (około 6% ofert).

Przeciętne w skali województwa wynagrodzenie (ujawnione w ofertach PUP) wyniosło około 2200 zł. Pracodawcy informowali też często o formie zatrudnienia, ale zwykle proponowali najpierw umowę na czas próbny. Większość ofert dotyczyła zatrudnienia w wymiarze pełnego etatu. Informowano również, czy praca będzie świadczona w systemie jednozmianowym. O ewentualnych dodatkowych korzyściach oferowanych przez pracodawcę informowano głównie w ogłoszeniach internetowych i prasowych. Często było to wskazanie na fakt, że praca jest interesująca, w miłym zespole, w znanej, innowacyjnej firmie.

Istotną informacją o strategii zatrudniania przez polskich przedsiębiorców jest wniosek zawarty w wynikach Bilansu Kapitału Ludzkiego¹⁵³, z którego wynika, że prawie 90% pracowników rekrutowanych jest na już istniejące miejsca pracy, a nie na stanowiska tworzone. Mamy więc do czynienia z zastępowalnością zasobów pracy i wnioski dotyczące rozwoju rynku pracy na podstawie skali działań rekrutacyjnych powinny być formułowane bardzo ostrożnie.

Powyższy, jakościowy opis potrzeb pracodawców dotyczących zwiększenia zatrudnienia, można jeszcze uzupełnić informacją ilościową.

Tabela 1. Liczba pozyskanych w lipcu 2016 roku przez mazowieckie PUP-y wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej¹⁵⁴

Obszar	Ogółem pozyskane wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej	W tym		
		subsydiowanej	z sektora publicznego	sezonowej
województwo mazowieckie	16273	3171	1319	3528
obszar ciechanowski¹⁵⁵	704	297	161	358
obszar ostrołęcki¹⁵⁶	585	388	50	220

¹⁵³ red. J. Górniak, Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015, Warszawa – Kraków 2015

¹⁵⁴ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, informacja miesięczna nr 7/2016: Bezrobocie w województwie mazowieckim, Warszawa 2016

¹⁵⁵ Powiaty: ciechanowski, mławski, płoński, żuromiński

obszar płocki¹⁵⁷	987	485	250	66
obszar radomski¹⁵⁸	1573	684	198	117
obszar siedlecki¹⁵⁹	713	139	25	548
obszar warszawski¹⁶⁰	11711	1178	635	1949

4.2. Oczekiwania pracodawców dotyczące kwalifikacji i kompetencji pracowników

W ostatnich miesiącach istotnie zmieniła się sytuacja na mazowieckim rynku pracy, co potwierdzają m.in. statystyki dotyczące osób bezrobotnych. Stopa bezrobocia jest coraz niższa, w lipcu 2016 roku wyniosła 7,7%¹⁶¹ i osiągnęła najniższy poziom od ośmiu lat. Rynek pracy staje się rynkiem pracownika. Ta okoliczność jest szczególnie ważna dla poprawnego odniesienia się do oczekiwań pracodawców dotyczących zatrudnianych osób, w tym absolwentów. Badania i raporty, które mogą być podstawą niniejszej analizy, zostały przygotowane w nieco innych uwarunkowaniach rynkowych, gdy pracodawcy formułowali wobec kandydatów na pracownika bardzo szczegółowe wymagania. W następnych miesiącach, przy ograniczonej liczbie kandydatów do pracy, prawdopodobnie oczekiwania pracodawców ulegną pewnym zmianom. Zadziała wielokrotnie sprawdzona zasada *jak się nie ma, co się lubi ...*

Przeprowadzenie obecnie analizy uwarunkowań skutecznej aktywizacji osób młodych na mazowieckim rynku pracy z perspektywy pracodawców jest szczególnie ważne. Usystematyzowane wnioski mogą przyczynić się do wdrożenia działań lepiej przygotowujących osoby młode do sprostania tym oczekiwaniom pracodawców, które z pewnością ponownie nabiorą znaczenia w kolejnej fazie cyklu koniunkturalnego na rynku pracy.

Jak mazowieccy pracodawcy postrzegają absolwentów jako kandydatów na pracowników?

Z badania „Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy” zrealizowanego w 2013 roku na potrzeby projektu Mazowieckie

¹⁵⁶ M. Ostrołęka, powiaty: makowski, ostrołęcki, ostrowski, przasnyski

¹⁵⁷ M. Płock, powiaty: gostyniński, płocki, sierpecki

¹⁵⁸ M. Radom, powiaty: białobrzegi, kozienicki, lipski, przysuski, radomski, szydlowiecki, zwoleniński

¹⁵⁹ M. Siedlce, powiaty: łosicki, siedlecki, sokołowski

¹⁶⁰ M. St. Warszawa, powiaty: garwoliński, grodziski, grójecki, legionowski, miński, nowodworski, otwocki, piaseczyński, pruszkowski, pułtusk, sochaczewski, warszawski zachodni, węgrowski, wołomiński, wyszkowski, żyrardowski

¹⁶¹ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, informacja miesięczna nr 7/2016: Bezrobocie w województwie mazowieckim, Warszawa 2016

Obserwatorium Rynku Pracy III¹⁶² wynika, że **pracodawcy preferują pracowników z co najmniej kilkuletnim stażem zawodowym.**

Takie nastawienie jest konsekwencją przekonania, że absolwenci, którzy nie rozpoczęli jeszcze kariery zawodowej, nie zweryfikowali swojej wiedzy praktycznej w działaniu i nie nabyli umiejętności wynikających z pracy na danym stanowisku. Zdaniem pracodawców, proces kształcenia nie jest skoncentrowany na wiedzy praktycznej. Studenci wyższych uczelni oraz uczniowie średnich szkół zawodowych nie odbywają praktyk w zakładach pracy albo odbywają tylko krótkie praktyki. Jednak brak wiedzy praktycznej nie jest jedyną przyczyną deklaracji, że mazowieccy pracodawcy bardziej cenią sobie osoby mające kilkuletni staż zawodowy. Wskazuje się także, że absolwentom brakuje umiejętności społecznych, interpersonalnych i komunikacyjnych, co skutkuje m.in. niską jakością pracy w zespole i kontaktów z klientem. Ważny jest również fakt, że osoby, które nie mają doświadczenia, gorzej radzą sobie w sytuacjach nowych i trudnych.

Pracodawcy biorący udział w badaniu (600 podmiotów z terenu województwa mazowieckiego, reprezentujących różne branże i sektory, zatrudniających minimum 10 pracowników) wskazali na dwie postawy absolwentów, które uznali za trudne do zaakceptowania.

Pierwsza z nich to postawa roszczeniowa przejawiająca się oczekiwaniem relatywnie wysokich zarobków już na starcie kariery zawodowej oraz aplikowaniem na stanowiska wymagające znacznie większych kompetencji. Zdaniem respondentów, młodzi ludzie często nie potrafią ocenić własnych szans na rynku i nie mają świadomości, jak ważny i trudny jest proces ubiegania się o zatrudnienie.

Druga postawa, skrajnie różna, nacechowana jest brakiem wiary we własne możliwości i wytrwałości w szukaniu pracy zgodnej z kwalifikacjami.

Na uwagę zasługuje fakt, że tylko jeden przedstawiciel firmy objętej badaniem dostrzegł zalety zatrudniania absolwentów. Wskazał, że chociaż osoby te nie mają doświadczenia, to nie mają również nabytych wzorców zachowania, które często nie są akceptowane przez pracodawcę. Pracownik, który nie ma wcześniejszych doświadczeń z innych firm, łatwiej przyjmuje standardy i rozwiązania obowiązujące u nowego pracodawcy.

Przedstawione powyżej opinie o absolwentach zostały w badaniu wyrażone w zestawieniu z opinią o kompetencjach pracowników z kilkuletnim stażem. Warto zatem przyrzeć się, czy zarzuty stawiane absolwentom są spójne z wizją idealnego pracownika uwzględniająca pożądane kwalifikacje i kompetencje. Czy może na ich sformułowanie miały wpływ inne

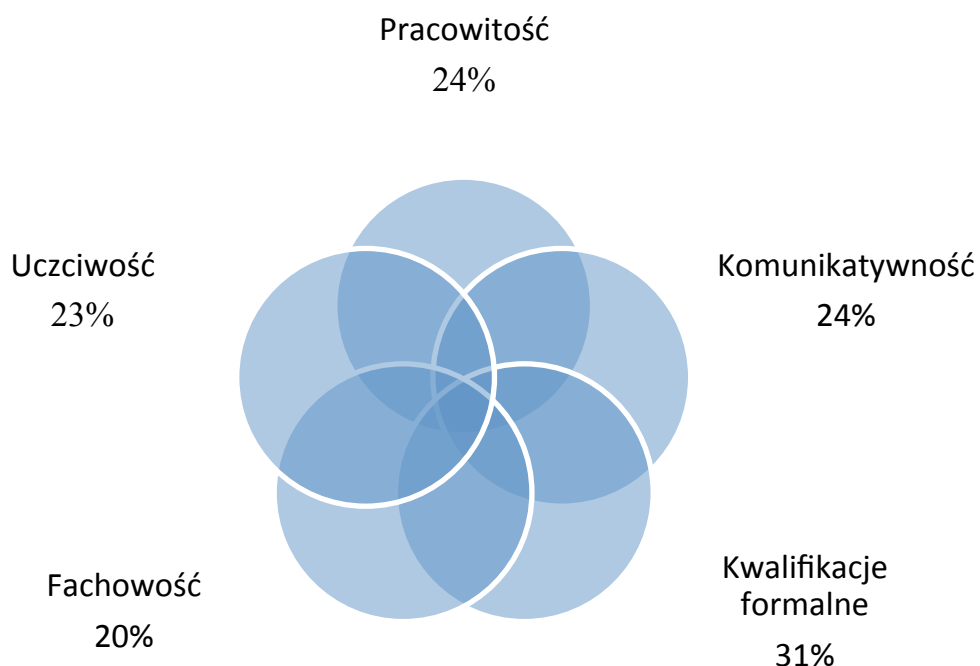
¹⁶² Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy, Badanie na potrzeby Projektu systemowego Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III, Raport końcowy: badania empiryczne, Warszawa 2013

czynniki, np. powszechne postrzeganie osób młodych i utrwalane w świadomości społecznej stereotypy?

Obraz młodego pracownika w oczach pracodawcy został opisany m. in. w raporcie „Młodzi na rynku pracy”¹⁶³. Wynika z niego, że w dużych firmach, często korporacjach z udziałem kapitału zagranicznego, elementem strategii kadrowej jest pozyskiwanie młodych, dobrze zapowiadających się osób, wyselekcjonowanie talentów i intensywne szkolenie do pracy na danym stanowisku. Inne firmy szukają pracowników lojalnych i skłonnych do nauki, ale uważają, że młodzi ludzie raczej szukają nowych wyzwań niż długotrwałego wiązania się z jedną firmą. Jednocześnie pracodawcy wskazują, że młodzi ludzie bardziej angażują się w pracę, chętniej zostają po godzinach, o ile dana praca daje im satysfakcję, a młody pracownik chce z zatrudnienia osiągnąć jak najwięcej korzyści dla swojej dalszej pozycji na rynku. Oznacza to, że dla wielu pracodawców młodzi pracownicy są cenną, ale niepewną inwestycją.

Jaki jest obraz pracownika idealnego malowany przez mazowieckich pracodawców?

Wykres 1. Cechy idealnego pracownika, które mazowieccy pracodawcy wskazywali w



¹⁶³ M. Pańków, Młodzi na rynku pracy - raport z badania, Warszawa 2012

badaniu¹⁶⁴ najczęściej

Z oczekiwań pracodawców jednoznacznie wynika, że aby zostać zatrudnionym i utrzymać miejsce pracy nie wystarczą kompetencje i doświadczenie. Niezbędne są też takie umiejętności społeczne, jak umiejętność współpracy i komunikatywność oraz takie cechy, jak uczciwość, rzetelność, sumienność, punktualność, ostatecznie przesądzają o powodzeniu na rynku pracy.

Należy zauważyć, że informacje o posiadanej wiedzy i doświadczeniu podane w CV potencjalny pracodawca potwierdza na etapie rekrutacji. Potrafi również ocenić m.in. umiejętności komunikacyjne i autoprezentacyjne. Cechy osobiste wskazane powyżej zostają często zweryfikowane na etapie zatrudnienia. Pracodawcy w badaniu wskazali, że osoba pracująca w ich firmie bezwzględnie nie może być niesympatyczna (14%), niepunktualna (11%), leniwa i niedokładna (8%).

Interesujące wnioski płyną z zestawienia odpowiedzi respondentów na pytania dotyczące tych cech kandydata, których absolutnie nie może posiadać osoba przez nich zatrudniana. Tylko 5% odpowiedzi wskazywało, że brak kompetencji/fachowości definitywnie wyklucza kandydata, a 8% wskazywało na brak kwalifikacji formalnych. To znacznie mniejsza waga niż przypisano wskazanym powyżej cechom: niesympatyczny, niepunktualny czy mający nałóg (14%).

Jakie jest faktyczne zapotrzebowanie pracodawców na kwalifikacje zatrudnianych osób?

Na spełnienie wymagań w zakresie kwalifikacji jako absolutnie niezbędnej cechy kandydata do zatrudnienia wskazało 31% respondentów, ale tylko 18% odniosło to do wykształcenia. Pozostali wskazali na kwalifikacje potwierdzone w inny sposób niż dyplom szkoły lub uczelni. Ocena posiadanych kwalifikacji jest jednym z podstawowych kryteriów selekcji zgłoszeń aplikacyjnych na wstępnym etapie rekrutacji. Brak określonych przez pracodawcę kwalifikacji oznacza najczęściej wykluczenie z dalszego udziału w naborze. Słowo „najczęściej” oznacza w tym wypadku regułę, od której – jak twierdzą pracodawcy – są przewidziane odstępstwa. W sytuacji, gdy na rynku brakuje kandydatów spełniających stawiane oczekiwania, pracodawcy raczej nie zwiększają zakresu oferty dla kandydatów, ale obniżają wymagania i rekrutację koncentrują na kompetencjach.

Przedstawiona powyżej teza jest jednak dużym uogólnieniem wyników badania pracodawców reprezentujących różne branże, sektory i subregiony województwa mazowieckiego.

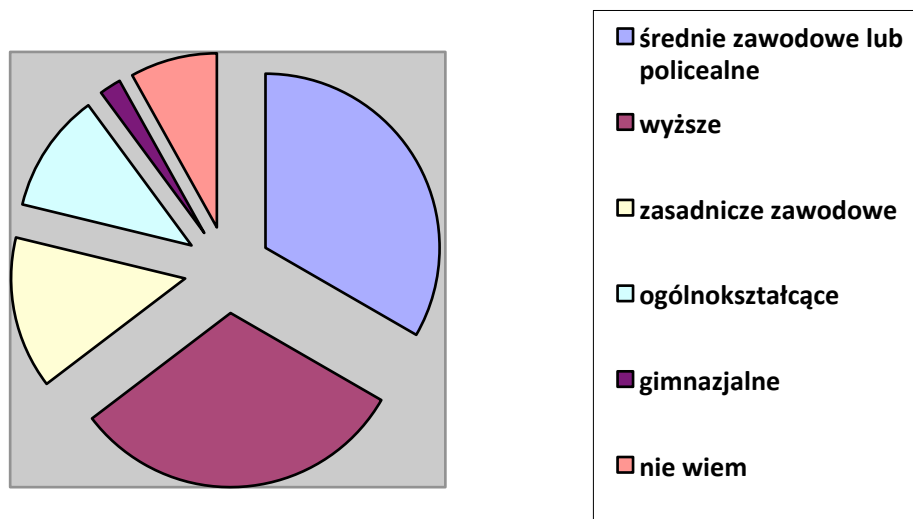
Rekrutacja na stanowiska w instytucjach publicznych jest bardziej restrykcyjna, często wymagane jest posiadanie wykształcenia wyższego o określonym profilu. W sektorze prywatnym oczekuje się dla pracowników średniego i wyższego szczebla dyplomu, ale

¹⁶⁴ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy, Badanie na potrzeby Projektu systemowego Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III, Raport końcowy: badania empiryczne, Warszawa 2013

kierunek ukończonych studiów nie jest już tak istotny. Na stanowiskach dla pracowników fizycznych konieczne są kwalifikacje potwierdzające praktyczne umiejętności – dyplomy szkół zawodowych i certyfikaty kursów zawodowych.

Na mazowieckim rynku pracy bardziej poszukiwani są posiadacze certyfikatów z zakresu obsługi maszyn, urządzeń magazynowych, specjalistycznych programów komputerowych, a nawet sportu (np. do pracy w policji) niż posiadacze dyplomów kolejnych studiów podyplomowych. Brakuje zainteresowania pracodawców zatrudnianiem absolwentów studiów humanistycznych oraz osób, które ukończyły liceum ogólnokształcące.

Zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców z uwzględnieniem poziomu wykształcenia kandydata do pracy¹⁶⁵.



Dyplom szkoły zawodowej nie jest jedynym dokumentem, który – zdaniem pracodawców – potwierdza posiadane kwalifikacje wymagane na stanowiskach robotniczych. Jako jego substytut uważa się certyfikaty. Jednak, aby uznać, że kandydat legitymujący się certyfikatem ma umiejętności praktyczne, szczególnie uważnie sprawdza się, czy bezpośrednio po uzyskaniu tego dokumentu pracował w danym zawodzie i jak długo. Przerwa, a szczególnie przerwa bezpośrednio po zakończeniu kursu, sprawia, że znaczenie posiadanego certyfikatu przy ocenie kwalifikacji spada prawie do zera.

Pracodawcy z województwa mazowieckiego najbardziej poszukują osób, które posiadają certyfikaty obsługi maszyn budowlanych, obsługi urządzeń wykorzystywanych w magazynach oraz spawacza, ratownika medycznego, alpinisty przemysłowego oraz z zakresu specjalistycznych programów komputerowych i potwierdzające uprawnienia elektryczne.

¹⁶⁵ Opracowanie własne na podstawie: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy, Badanie na potrzeby Projektu systemowego Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III, Raport końcowy: badania empiryczne, Warszawa 2013.

Wśród kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawców w województwie mazowieckim często wymienia się znajomość języków obcych. Wprawdzie około 40% firm wcale nie poszukuje osób ze znajomością języków obcych, to wśród tych, które rekrutują takie osoby, najczęściej, bo w ponad połowie przypadków, oczekuje się znajomości języka angielskiego, co czwarta firma szuka osób władających językiem niemieckim, a około 10% językiem rosyjskim.

Kwalifikacje, które na rynku mazowieckim występują w nadwyżce, to kwalifikacje osób z wyższym wykształceniem humanistycznym, np. pedagogów, psychologów, filozofów, politologów, absolwentów resocjalizacji, zarządzania i marketingu. Natomiast jako deficytowe wskazuje się kwalifikacje osób z wyższym wykształceniem technicznym oraz absolwentów techników i zasadniczych szkół zawodowych.

W subregionie ciechanowskim¹⁶⁶ większość pracodawców nie ma sprecyzowanych wymagań odnośnie dyplomów i certyfikatów. Co piąta firma deklaruje, że poszukuje sprzedawców, a 20% firm chce zatrudnić pracowników budowlanych. Aż 75% respondentów nie ma żadnych potrzeb związanych ze znajomością języka przez kandydatów do pracy.

W subregionie płockim¹⁶⁷ dla pracodawców ważny jest poziom i kierunek zatrudnienia. Wśród najbardziej przydatnych kwalifikacji wymienia się te, które przygotowują do wykonywania zawodu sprzedawcy, nauczyciela szkoły podstawowej oraz radcy prawnego i adwokata. Dla 67% firm nie ma znaczenia, czy kandydat zna język obcy.

W subregionie siedleckim¹⁶⁸ poszukiwane są, niemal wyłącznie, osoby z wykształceniem zawodowym – zasadniczym (ponad połowa pracodawców poszukuje takich pracowników) oraz średnim i policealnym (co czwarty pracodawca zgłasza taką ofertę zatrudnienia). Najczęściej poszukiwani są do pracy przedstawiciele takich zawodów jak sprzedawcy, ślusarze i piekarze. Na wymagania dotyczące znajomości języka obcego wskazuje 41% firm.

W subregionie ostrołęckim¹⁶⁹ aż 70% pracodawców wskazuje jak ważne są dla nich uprawnienia i kursy zawodowe. Najczęściej poszukują osób z prawem jazdy, ukończonym kursem handlowca, pracownika produkcji i stolarza. Wśród ofert zatrudnienia najliczniej reprezentowane są te, które dotyczą sprzedawców, nauczycieli i robotników wykonujących prace proste. Połowa firm nie deklaruje oczekiwań dotyczących znajomości języków obcych.

W subregionie radomskim¹⁷⁰ największe zapotrzebowanie na rynku pracy jest na osoby z wykształceniem wyższym (33%) i zasadniczym zawodowym (28%). Prawie połowa pracodawców oczekuje udokumentowania poziomu i kierunku wykształcenia. Najczęściej chcą zatrudniać sprzedawców, nauczycieli i ekonomistów. Na potrzebę znajomości języka obcego wskazuje tylko 30% firm.

¹⁶⁶ Powiaty: ciechanowski, mławski, płoński, żuromiński

¹⁶⁷ Miasto Płock, powiaty: płocki, gostyniński, sierpecki

¹⁶⁸ Miasto Siedlce, powiaty: siedlecki, sokołowski, łosicki

¹⁶⁹ Miasto Ostrołęka, powiaty: ostrołęcki, makowski, ostrowski, przasnyski

¹⁷⁰ Miasto Radom, powiaty: białobrzegi, kozienicki, lipski, przysuski, radomski, szydłowiecki, zwoleński

W subregionie warszawskim¹⁷¹ około 2/3 miejsc pracy czeka na osoby z wykształceniem wyższym, średnim zawodowym i policealnym. W zdecydowanej większości ofert pracodawcy nie oczekują dodatkowych uprawnień czy certyfikatów. Wyjątkowo wysokie jest natomiast zapotrzebowanie na pracowników znających języki obce. Tylko dla 30% firm nie jest to informacja istotna przy wyborze kandydata, aż 64% ogłoszeń zawiera wymóg znajomości języka angielskiego, 31% niemieckiego, a 10% rosyjskiego.

Jakich kompetencji oczekują pracodawcy od kandydatów na pracowników?

W Europejskich Ramach Odniesienia wymienia się osiem kompetencji określonych jako kluczowe:

- porozumiewanie się w języku ojczystym;
- porozumiewanie się w językach obcych;
- kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne;
- kompetencje informatyczne;
- umiejętność uczenia się;
- kompetencje społeczne i obywatelskie;
- inicjatywność i przedsiębiorczość;
- świadomość i ekspresja kulturalna.

Wyróżnionym kompetencjom kluczowym należy nadać jedną wagę, ponieważ każda z nich może przyczynić się do udanego życia w społeczeństwie.

Ryzyko niedopasowania kompetencyjnego wiąże się z charakterystyką społeczno-demograficzną jednostki. Badania wykazały, że istnieje większe ryzyko niedopasowania kompetencyjnego wśród kobiet. To one częściej od mężczyzn są bardziej wyedukowane niż jest to wymagane. Są również bardziej narażone na zajmowanie niższych stanowisk w stosunku do posiadanych przez nie umiejętności i kompetencji.¹⁷² Przyczynami niedostosowania kompetencyjnego na rynku pracy najczęściej są:

- brak wystarczających informacji o sytuacji na rynku pracy;
- zbyt małe inwestycje w szkolenia;
- system edukacji, który nie reaguje na potrzeby rynku pracy;
- brak odpowiedniej współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a szkołami.

Jednakże zupełnie inne będą kompetencje, jakich poszukuje się u osób z wykształceniem wyższym a zupełnie inne kompetencje mają kluczowe znaczenie przy zatrudnianiu personelu niższego szczebla. Ważnym jest również wielkość przedsiębiorstwa – małe firmy będą kładły nacisk na zupełnie inne cechy potencjalnego pracownika.

Badania ankietowe przeprowadzone wśród pracodawców przez SGH, AmCham i Ernst & Young pozwoliły stworzyć ranking ważności poszczególnych rodzajów kompetencji

¹⁷¹Miasto Stołeczne Warszawa, powiaty: piaseczyński, garwoliński, grodziski, grójecki, legionowski, miński, nowodworski, otwocki, pruszkowski, pułtuski, sochaczewski, warszawski zachodni, węgrowski, wołomiński, wyszkowski, żyrardowski

¹⁷² CEDEFOP, Skill mismatch in Europe, Briefing Note, Thessaloniki 2010

oczekiwanych od absolwentów szkół wyższych. Najbardziej poszukiwanymi przez pracodawców kompetencjami były:¹⁷³

1. Efektywna komunikacja.
2. Znajomość języków obcych.
3. Zaangażowanie.
4. Umiejętności pracy w zespole.
5. Umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem.
6. Elastyczność i zdolność do adaptacji.

Doświadczenie zawodowe zostało wymienione dopiero na 17. Miejscu.

Realizacja działań zmierzających do dostosowania kompetencji osób młodych na rynku pracy powinna być realizowana według trzech podstawowych założeń:

1. Wiedza nabywana w wyniku działania jest trwała, stosunkowo łatwo przetrwała się w umiejętności i postawy towarzyszące człowiekowi przez całe lata.
2. Nabywanie przez uczniów różnych krajów podobnych kompetencji umożliwi współpracę i zbliżenie między krajami, między obywatelami, co korzystnie wpłynie na rozwój gospodarczy Europy.
3. W związku z rewolucją technologiczną i szybkim przyrostem informacji osoby nieprzygotowane do podjęcia trudu uczenia się przez całe życie, mają niewielkie szanse na dobre funkcjonowanie zarówno na rynku pracy, jak i w życiu codziennym.¹⁷⁴

Zgodnie z danymi portalu pracuj.pl w I kw. 2016 najczęściej poszukiwanymi specjalistami byli pracownicy: handlu i sprzedaży oraz obsługi klienta. Na trzecim miejscu wśród najbardziej poszukiwanych pracowników, w ciągu trzech pierwszych miesięcy 2016 r., znaleźli się specjaliści IT. Niezmiennie, jeśli chodzi o rozkład ogłoszeń według województw, dominuje woj. mazowieckie; w I kw. 2016 pracodawcy z tego województwa opublikowali 26 713 ofert (22 proc. ogólnej liczby ogłoszeń w tym miesiącu). Na kolejnych miejscach znalazły się województwo małopolskie z 12 453 ofertami oraz dolnośląskie z 12 255 ofertami.

Oczekiwania mazowieckich pracodawców w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw przyszłych pracowników są rozbudowane i bardzo ważne z punktu widzenia wyników rekrutacji.

Na każdym stanowisku pracy pracownik musi mieć specjalistyczną wiedzę związaną z wykonywanymi zadaniami. Co więcej, pracownik musi być zainteresowany stałą aktualizacją tej wiedzy, np. w zakresie rozwiązań technologicznych czy przepisów prawnych.

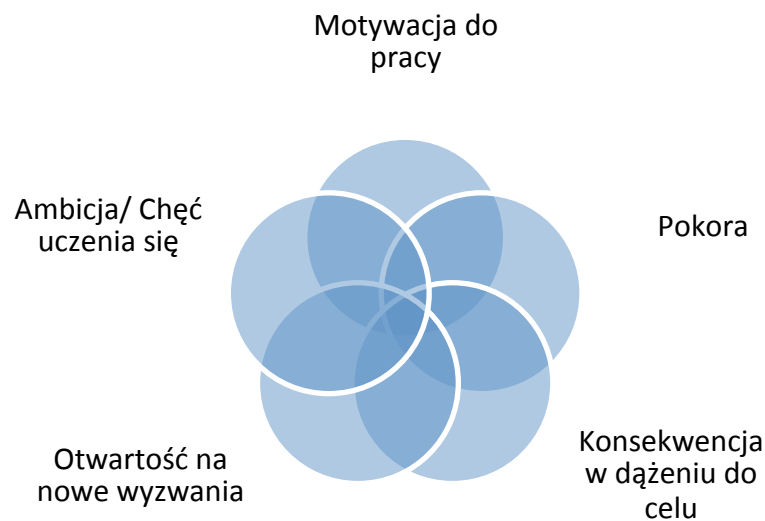
Z kolei ważną umiejętnością jest zdolność do wykorzystania posiadanej wiedzy w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych. W grupie bardzo ważnych umiejętności wymienia

¹⁷³ Opracowanie własne na podstawie Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy Wyniki badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young Warszawa, maj 2012

¹⁷⁴ Opracowanie własne na podstawie Program rozwoju kompetencji kluczowych w zakresie nauk matematyczno-przyrodniczych i języka angielskiego uczniów szkół ponadgimnazjalnych W ramach projektu „Z PERYFERII DO CENTRUM”

się także cały zestaw cech kandydata, np. komunikatywność, umiejętność autoprezentacji, pracy pod presją czasu, działania w sytuacjach kryzysowych, a także zdolności analityczne i szybkość działania. Dodatkowo, dla różnych rodzajów pracy wskazuje się umiejętności związane z charakterem wykonywanych zadań, np. dla pracy biurowej jest to znajomość języka obcego i obsługi komputera w zakresie wyszukiwania informacji w Internecie oraz sprawnego wykorzystania pakietu MS Office, a dla sprzedawcy np. umiejętności sprzedażowe i obsługi kasy fiskalnej.

Najważniejsze, według pracodawców, postawy dobrych pracowników to:



Ponadto, pracodawcy wskazują na szereg postaw związanych ze stosunkiem pracy, np. pracowitość, lojalność, uczciwość, dyspozycyjność, zaangażowanie i dobra organizacja własnej pracy.

Cechy związane z kulturą wskazuje aż 64% przedsiębiorców, dwa razy mniej podmiotów formułuje oczekiwania dotyczące cech odnoszących się do kontaktów interpersonalnych.

Podsumowując opis potrzeb mazowieckich pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji pracowników należy stwierdzić, że potrzeby te są dość konsekwentnie wskazywane na przestrzeni ostatnich lat i nie dokonuje się w tym zakresie żadna rewolucyjna zmiana. W badaniach przeprowadzonych w 2008 roku¹⁷⁵ pracodawcy również wskazywali, że potrzebna jest im przede wszystkim kadra specjalistyczna z konkretnym zawodem i takimi cechami jak kreatywność, umiejętność współpracy, otwartość na zmiany, innowacyjność.

Jak rekrutują mazowieccy pracodawcy?

¹⁷⁵ G. Firlit-Fesnak, Syntetyczny raport końcowy z badań empirycznych „Zapotrzebowanie na pracowników na mazowieckim rynku pracy; stan i perspektywy” w ramach projektu badawczego „Pracodawca-pracownik, inwestycja w kapitał ludzki”, Warszawa 2008

Za przeprowadzenie procesu rekrutacji w dużej części badanych podmiotów odpowiada kierownictwo firmy lub kierownicy poszczególnych działów. Rola specjalisty ds. personalnych lub działu personalnego jest zdecydowanie mniejsza.

W firmach zatrudniających 10-49 pracowników szefowie decydują o rekrutacji w 57%. Natomiast w większych firmach tylko w 37%. W największym stopniu szefowie firm prowadzą działania rekrutacyjne w handlu (65%), przemyśle (51%) oraz budownictwie (48%).

Dominującą formą rekrutacji w województwie mazowieckim jest zamieszczenie ogłoszenia w prasie lub Internecie. W grupie innych, znacznie mniej popularnych i skutecznych sposobów rekrutacji, znajduje się rekrutacja wewnętrzna spośród pracowników oraz poprzez powiatowy urząd pracy lub znajomych. W ostatnich latach systematycznie rośnie zainteresowanie współpracą z agencjami doradztwa personalnego oraz agencjami pracy tymczasowej.

O tym, jak przebiega rekrutacja, decyduje wielkość firmy, sektor własności, branża, a nawet subregion.

Wielkość firmy a sposoby rekrutacji

Firmy zatrudniające ponad 50 pracowników najczęściej korzystają z rekrutacji wewnętrznej z grona zatrudnionych osób (47%), z rekrutacji nieformalnej „z polecenia” (40%) oraz z oferty powiatowych urzędów pracy (33%). Mniejsze firmy zdecydowanie preferują rekrutację poprzez ogłoszenia w prasie (73%) oraz bezpośrednio z rynku pracy jako head hunting (17%).

Sektor własności a sposoby rekrutacji

Firmy prywatne zamieszczają głównie ogłoszenia w Internecie lub prasie (73%). Kolejne metody rekrutacji, to jest pośrednictwo agencji zatrudnienia lub doradztwa personalnego oraz head hunting, cieszą się popularnością na poziomie 16%.

Branża a sposoby rekrutacji

Firmy usługowe i administracja publiczna najczęściej korzystają z ogłoszeń w Internecie i prasie. W ochronie zdrowia najpopularniejsza jest rekrutacja wewnętrzna i korzystanie z pomocy agencji zatrudnienia. Targi pracy były miejscem rekrutacji prowadzonej przez firmy z branży budowlanej.

Subregion a sposoby rekrutacji

W subregionie ciechanowskim, siedleckim i radomskim ponad połowa firm korzystała z rekrutacji za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy. Zamieszczenie ogłoszeń w Internecie i prasie to praktyka 87% firm z subregionu ciechanowskiego i 77% z subregionu warszawskiego. W subregionie siedleckim 57% pracodawców używa metody head huntingu, a w innych subregionach praktykę taką wskazuje mniej niż 15% firm. Z polecenia znajomych najłatwiej znaleźć pracę w subregionie ciechanowskim i radomskim. Korzystanie z

pośrednictwa zewnętrznych agencji jest praktykowane w największym stopniu (17% respondentów) przez pracodawców z subregionu warszawskiego.

Pracodawcy twierdzą, że najbardziej skuteczną metodą rekrutacji jest rekrutacja nieformalna, polegająca na pozyskaniu kandydata do pracy z polecenia. Mimo tak wysoko ocenianej skuteczności, nie jest to metoda bardzo popularna.

Wśród metod często stosowanych niską ocenę skuteczności przyznano rekrutacji prowadzonej z wykorzystaniem powiatowego urzędu pracy. Należy zauważyć, że tak niska ocena skuteczności współpracy z powiatowymi urzędami pracy przy rekrutacji utrzymuje się wśród mazowieckich pracodawców od dość dawna. Już w 2008 roku¹⁷⁶ ocena pośrednictwa pracy powiatowych urzędów pracy była najniższa na tle średniej oceny wszystkich metod rekrutacji.

Takie formy rekrutacji jak udział w targach pracy czy wykorzystanie agencji doradztwa personalnego nie są bardzo popularne, bo łączą się z ponoszeniem dodatkowych kosztów i ocena ich skuteczności też nie jest wysoka. Dodatkowo, z udziału zewnętrznych agencji w rekrutacji rezygnują te firmy, które przywiązują dużą wagę do relacji pracowniczych.

Co czeka na kandydata w procesie rekrutacji?

Przyszły pracodawca, po zebraniu zgłoszeń kandydatów do pracy na danym stanowisku, skupia się przy analizie CV na kwalifikacjach. Z tymi osobami, które spełniają wymagania w zakresie kwalifikacji, przeprowadzana jest rozmowa telefoniczna, która też może stanowić etap wstępnej weryfikacji kandydatów. Wybrane osoby są zapraszane na rozmowę kwalifikacyjną, na której następuje przede wszystkim sprawdzenie kompetencji. Zależnie od stanowiska, na tym etapie mogą być przeprowadzone testy, wywiady pogłębione i inne formy sprawdzianów. Wąskie grono najlepszych kandydatów jest przedstawiane najczęściej szefowi firmy lub działu, który dokonuje wyboru osoby przewidzianej do zatrudnienia.

Zanim zostanie podpisana umowa część pracodawców weryfikuje umiejętności kandydata w środowisku pracy. Dotyczy to głównie rekrutacji na stanowiska pracowników niższego szczebla. Okres próbnego zatrudnienia może trwać 1-3 miesiące, może to być również próbny jeden dzień pracy albo kilkudniowe szkolenie, podczas którego kandydat jest bacznie obserwowany.

Dla większości firm proces rekrutacji nie jest szczególnie skomplikowany, ale przyznają, że dobrego pracownika nie jest łatwo znaleźć. Najbardziej negatywnie o możliwości znalezienia dobrego pracownika wypowiadają się firmy z subregionu siedleckiego (45%). Mimo powtarzanych rekrutacji, do pracy zgłaszają się osoby bez zaangażowania, bez kwalifikacji i wiedzy. Na niektóre stanowiska pracy, nie zgłaszają się żadni kandydaci. Najlepiej o

¹⁷⁶ G. Firlit-Fesnak, Syntetyczny raport końcowy z badań empirycznych „Zapotrzebowanie na pracowników na mazowieckim rynku pracy; stan i perspektywy” w ramach projektu badawczego „Pracodawca-pracownik, inwestycja w kapitał ludzki”, Warszawa 2008

kandydatach wypowiadają się pracodawcy z subregionu płockiego i ostrołęckiego, gdzie najczęściej firmy nie mają trudności ze znalezieniem dobrego pracownika.

Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i mających trudności ze znalezieniem odpowiednich osób¹⁷⁷ w 2014 roku wynosił w poszczególnych województwach 71-87%, a ten najniższy wskaźnik charakteryzował województwo mazowieckie.

Mazowieccy pracodawcy wskazują, że obecnie problemem staje się znalezienie pracowników zaangażowanych i lojalnych, samodzielnych i odpowiedzialnych. Jednocześnie pracodawcy twierdzą, że chcą zatrudniać osoby dobrze przygotowane do wykonywania zadań i tylko nieliczne firmy dopuszczają zatrudnienie pracownika, który będzie musiał przejść niewielkie szkolenie. Z Bilansu Kapitału Ludzkiego¹⁷⁸ wynika, że trzy czwarte pracodawców stosuje tzw. strategię sita poszukując kandydatów w pełni przygotowanych do pracy lub wymagających niewielkiego doszkolenia.

To oznacza, że dla skutecznej aktywizacji zawodowej osób młodych konieczne jest zapewnienie ich harmonijnego rozwoju pod kątem oczekiwań mazowieckich pracodawców, to znaczy wyposażenie młodych ludzi w kwalifikacje, wiedzę, umiejętności oraz ukształtowanie odpowiednich postaw. Działania wycinkowe, które będą pomijać część ze wskazanych wyżej aspektów, będą nieskuteczne.

Kto ma szansę na zatrudnienie w korporacji?

Rynek pracy w województwie mazowieckim wyróżnia się wyjątkowo dużym udziałem po stronie pracodawców przedstawicieli największych międzynarodowych firm. Chociaż opinie o Mordorze, jedynej takiej dzielnicy w Polsce stanowiącej zespół nowoczesnych budynków biurowych są skrajne, to ciągle praca dla zlokalizowanych tam (i w wielu innych miejscach w Warszawie i okolicy) największych korporacji jest marzeniem młodych absolwentów wyższych uczelni.

W rankingu Instytutu Great Place to Work (edycja 2016) na pięć firm notowanych najwyżej w grupie pracodawców zatrudniających powyżej 500 osób, wszystkie pięć ma główną siedzibę w województwie mazowieckim, w tym cztery w Warszawie, a jedna w Jankach w bezpośrednim sąsiedztwie stolicy.¹⁷⁹ Pracownicy cenią sobie szczególnie mocno to, że firma jest uczciwie zarządzana (90% opinii), że pracodawca dostrzega w nich ludzi (prawie 80% głosów) oraz to, że czują się traktowani po partnersku (85%).

Dla tych największych pracodawców wymarzony kandydat to osoba z pewnym doświadczeniem zawodowym, posługująca się dobrze przynajmniej jednym językiem obcym, komunikatywna i otwarta na nowe wyzwania, a dodatkowo – zaangażowana po pracy w

¹⁷⁷ M. Kocór i inni, Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP, Warszawa 2015

¹⁷⁸ red. J. Górniak, Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015, Warszawa – Kraków 2015

¹⁷⁹ www.greatplacetowork.pl

działalność społeczną lub studencką.¹⁸⁰ Na potrzeby portalu bankier.pl przedstawiciele finansów (PKO BP, BZ WBK), branży produktów szybkozbywalnych (Unilever) oraz IT (IBM) stworzyli profil pożądanego pracownika.

Prawie wszyscy pracodawcy uznali, że znajomość przynajmniej jednego języka obcego w stopniu biegłym lub komunikatywnym (najczęściej angielskiego) jest bardzo częstym wymogiem stawianym kandydatom. Tylko PKO BP, jako bank polski, wymogi dotyczące znajomości języka ogranicza do wybranych stanowisk pracy.

Mniej jednoznaczne są odpowiedzi na temat znaczenia w procesie rekrutacji wybranych umiejętności twardych i miękkich. Np. w PKO BP około 20 tys. osób pracuje w sprzedaży i na tych stanowiskach najważniejsze są umiejętności miękkie – umiejętność pracy w zespole, komunikatywność, podejście do klienta, zaangażowanie. Pracodawca ma świadomość, że tych umiejętności nie uda się szybko wyuczyć. Natomiast w branży IT sytuacja jest istotnie inna, bo za najważniejsze uważa się umiejętności twarde. Kandydat nie tylko musi znać zasady obsługi programów komputerowych, ale również mieć umiejętność praktycznego zastosowania tej wiedzy. Pracodawca jest zdecydowany zatrudniać fachowców, a ewentualne braki umiejętności np. dotyczących pracy w grupie czy z klientem, jest gotowy rozwijać na etapie zatrudnienia

Dalekie od powszechnie powtarzanych opinii są również oceny pracodawców co do znaczenia faktu, czy dyplom kandydata wydała uczelnia publiczna, czy prywatna. Na portalu bankier.pl pojawiły się opinie, że uczelnie prywatne bardziej koncentrują się na rozwijaniu u studentów postaw przedsiębiorczych, a uczelnie państwowe są bardziej nastawione na kształcenie teoretyczne. Jednak różnica ta nie ma, w opinii pracodawców, wpływu na faworyzowanie absolwentów jednego typu uczelni.

Z cytowanych wypowiedzi pracodawców wynika również, że nie jest w pełni uzasadnione twierdzenie o braku perspektyw absolwentów kierunków humanistycznych. Pracodawcy, szczególnie ci, którzy stawiają przede wszystkim na umiejętności miękkie, podchodzą elastycznie do wskazania katalogu kierunków, które musi ukończyć kandydat do pracy na danym stanowisku. Szczególnie przy zatrudnianiu ludzi młodych nie zwracają dużej uwagi na to, czy aplikuje absolwent finansów, ekonomii, czy może prawa, informatyki, psychologii lub socjologii.

Natomiast, z całą pewnością, bardzo ważnym argumentem w każdym postępowaniu rekrutacyjnym jest doświadczenie zawodowe. Najwięksi pracodawcy, w tym korporacje, oferują coraz bardziej rozbudowaną ofertę staży i praktyk. Brak jakiegokolwiek doświadczenia i wiedzy o realiach środowiska pracy sprawia, że dany kandydat będzie dłużej szukał pracy i może liczyć na niższe wynagrodzenie. Jeśli absolwent nie wykazuje się żadnym stażem pracy, odbytym stażem albo praktykami, to nie tylko nie ma doświadczenia zawodowego, ale również wskazuje, że nie tylko nie znalazł czasu ani chęci na

¹⁸⁰ www.bankier.pl, „Praca po studiach – jakich ludzi poszukują dziś korporacje?”, 01.12.2014r.

zainwestowanie w siebie, ale również, ale również nie ma ukształtowanych pewnych zachowań związanych z zatrudnieniem oraz świadomości różnic między uczelnią a pracą. Jak się okazuje, wszystkie te informacje są bardzo istotne z punktu widzenia przyszłego pracodawcy i stanowią o rynkowej wartości kandydata do zatrudnienia.

Celem działania każdej firmy jest maksymalizacja zysku i temu właśnie podporządkowane jest zatrudnienie pracowników. Dlatego kandydaty rozpatruje się pod kątem przydatności danej osoby w firmie. Zawsze wygrają osoby najbardziej kompetentne, aktywne i zaangażowane. Dlatego młode osoby mają szansę na zatrudnienie, ale pod warunkiem, że będą świadomie inwestować w siebie i w ten sposób zwiększać swoją wartość na rynku pracy.

Pozyskanie pracowników przez pracodawców z innych segmentów rynku pracy

Nieco inaczej wygląda rekrutacja na wolne stanowiska urzędnicze. Województwo mazowieckie również pod tym względem pełni specyficzną rolę w skali kraju. Do powszechnych w innych województwach struktur gminnych, powiatowych i wojewódzkich, na Mazowszu dochodzi jeszcze zdecydowana większość urzędów centralnych, co sprawia, że zatrudnienie w administracji państwowej i samorządowej znajduje w tym województwie znacznie więcej osób niż w jakimkolwiek innym. Rekrutacja na stanowiska w urzędach nie jest podporządkowana maksymalizacji zysku i odbywa się zgodnie ze ściśle określonymi procedurami.

Jeszcze inna jest rekrutacja pracowników w rzemiośle, które z jednej strony traktowane jest jako pracodawca osób młodych, a z drugiej – jako ogniwo wspomagające system oświatowy. Rzemiosłem – według WUP w Warszawie - określa się zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną, posiadającą udokumentowane kwalifikacje do wykonywania danej działalności gospodarczej we własnym imieniu i na swój rachunek, przy zatrudnieniu niewielkiej liczby pracowników, których praca ma na celu wspieranie działalności rzemieślnika. Rzemiosłem jest również zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej przez wspólników spółki cywilnej osób fizycznych, z udziałem kwalifikowanej pracy własnej, w imieniu własnym tych wspólników i na ich rachunek, zatrudniających do 50 pracowników.¹⁸¹

Rzemieślnicy sami kształcą przyszłe kadry. W zakładzie rzemieślniczym młodzi ludzie odbywają praktyczną naukę zawodu, a wiedzę teoretyczną zdobywają w szkole zawodowej lub w systemie pozaszkolnym. Od kandydatów nie oczekuje się żadnych specjalnych umiejętności i doświadczenia, a jedynie ukończenia 16 lat, świadectwa ukończenia szkoły podstawowej lub gimnazjum i stanu zdrowia, który pozwala na podjęcie nauki w takim trybie. O tym, czy dana osoba nabyła umiejętności zawodowe w trakcie nauki u rzemieślnika decydują wyniki egzaminu czeladniczego, który przeprowadza komisja powołana przez izbę rzemieślniczą. Tylko w tym segmencie rynku pracodawcy nie pojawiają się zastrzeżenia

¹⁸¹ Rzemiosło na Mazowszu – Zeszyt informacyjny, WUP w Warszawie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa, czerwiec 2015

formułowane przez pracodawców w stosunku do przygotowania kandydatów na pracowników, bo to właśnie ci pracodawcy sami przygotowali kandydatów na czeladników. Świadectwo czeladnicze potwierdza kwalifikacje zawodowe i jest uznawane na rynku pracy w Polsce i w Unii Europejskiej.

Na terenie województwa mazowieckiego działa centrala Związku Rzemiosła Polskiego oraz Mazowiecka Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości, Izba Rzemieślnicza Mazowska, Kurpi i Podlasia a także Izba Rzemiosła i Małej Przedsiębiorczości w Radomiu i Krajowa Rzemieślnicza Izba Optyczna. W strukturze Związku Rzemiosła Polskiego funkcjonuje 477 cechów rzemieślniczych. W województwie mazowieckim 42 cechy mają siedzibę w regionie warszawskim, w ciechanowskim – 4, ostrołęckim – 5, płockim – 3, radomskim – 8, a siedleckim – 2. Ponadto, w grupie 186 spółdzielni rzemieślniczych działających w strukturach Związku Rzemiosła Polskiego aż 37 (co piąta) ma siedzibę na terenie województwa mazowieckiego.¹⁸² To oznacza, że rzemieślnicy – pracodawcy i jednocześnie nauczyciele zawodu są istotnym elementem mazowieckiego rynku pracy. Ich oferta jest bardzo istotna dla aktywizacji części ludzi młodych.

Współpraca pracodawców z innymi interesariuszami rynku pracy

W Zaleceniu Rady Europy z dnia 22 kwietnia 2013 roku w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży¹⁸³ zapisano, że partnerstwo w różnych dziedzinach polityki (zatrudnienie, edukacja, sprawy młodzieży, sprawy społeczne itp.) ma kluczowe znaczenie dla zwiększenia szans na dobrej jakości zatrudnienie, przygotowanie zawodowe i staż.

W województwie mazowieckim współpraca pracodawców z innymi interesariuszami rynku pracy nie jest usystematyzowana. W ramach programu „Dyrektorzy zawodowcy” realizowanego przez Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne oraz Związek Przedsiębiorców i Pracodawców przeprowadzono badanie¹⁸⁴, którego wyniki pozwoliły wskazać główne przyczyny braku współpracy pracodawców i szkół zawodowych.

Przede wszystkim, obie strony wzajemnie przerzucają odpowiedzialność za niski poziom współpracy twierdząc, że to druga strona wykazuje zbyt mało inicjatywy. Połowa przedsiębiorców uważa, że w zakresie współpracy pierwszy krok powinien należeć do szkół. Brak współpracy sprawia, że ¾ przedstawicieli firm twierdzi iż nie ma wiedzy na temat lokalnych szkół zawodowych. Wśród przyczyn braku współpracy wymienia się też rozbudowane uwarunkowania biurokratyczne oraz rozbieżną ocenę kwalifikacji uczniów i absolwentów. Wydaje się, że po stronie przedsiębiorców nie ma poważnej bariery finansowej, bo aż 66% właścicieli firm chce wynagradzać pracujących u nich uczniów i

¹⁸² Rzemiosło na Mazowszu – Zeszyt informacyjny, WUP w Warszawie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa, czerwiec 2015 roku

¹⁸³ Rada Europy, Zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 2013/C 120/01)

¹⁸⁴ Bariery i możliwości współpracy między szkołami zawodowymi a firmami – prezentacja w ramach programu „Dyrektorzy zawodowcy”, ZPP oraz WSiP, Warszawa, 15 kwietnia 2015 roku

absolwentów. Ocena wskazanych uwarunkowań współpracy przez dyrektorów szkół jest istotnie różna.

Współpraca z powiatowymi urzędami pracy inicjowana przez pracodawców polega głównie na korzystaniu z oferty pośrednictwa pracy, a skuteczność tej współpracy jest oceniana nisko w porównaniu z innymi metodami rekrutacji pracowników. Pracodawcy w badaniach omówionych w niniejszej analizie nie wypowiadali się o przydatności rozwiązań wprowadzonych w 2014 roku znowelizowaną ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁸⁵.

Pracodawcy zwracają uwagę, że ich współpraca z urzędami pracy stwarza problemy i nie zachęca do zaangażowania. Dając ogłoszenie w prasie czy w Internecie pracodawca dzieli się połową wiedzy na temat stanowiska. Podaje, kogo szuka (wymagania od kandydatów) i po co (obowiązki). To, ile chce za to zapłacić, zdradza tym, których zaprosi na rozmowę, ale praktycznie tylko tej jednej wybranej osobie. Jest to logiczne, bo ani pracodawcy, ani pracownikowi, nie potrzeba więcej, żeby dokonać wyboru. Pracodawca może sprawdzić, co umie kandydat i ile chce za to pieniędzy. Rekrutacja poprzez urząd pracy jest znacznie bardziej uszczegółowiona na etapie ogłoszenia i jest to pierwszy powód utrudnionej relacji pracodawca – urząd pracy. Ponadto, problematyczna jest sama kwestia zamieszczenia ogłoszenia. Zgodnie z *Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 149)*, w zgłoszeniu należy zamieścić:

- nazwę, adres, numer telefonu, numer identyfikacji podatkowej,
- informację, czy pracodawca jest agencją zatrudnienia zgłaszającą ofertę pracy tymczasowej
- nazwę stanowiska,
- liczbę wolnych miejsc pracy w ramach stanowiska z uwzględnieniem liczby wolnych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych,
- ogólny zakres obowiązków,
- miejsce wykonywania pracy, rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy,
- wysokość proponowanego wynagrodzenia brutto,
- datę rozpoczęcia pracy,
- informację o systemie i rozkładzie czasu pracy,
- system wynagradzania,
- wymiar czasu pracy i okres zatrudnienia w przypadku pracy na podstawie umowy o pracę albo okres wykonywania umowy w przypadku umowy cywilnoprawnej, oznaczenie,
- oferta pracy jest ofertą pracy tymczasowej w rozumieniu art. 19g ustawy
- oczekiwań pracodawcy krajowego wobec kandydatów do pracy, w tym:

¹⁸⁵ Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.

- poziom wykształcenia,
- umiejętności,
- uprawnienia,
- doświadczenie zawodowe,
- znajomość języków obcych z określeniem poziomu ich znajomości
- szczególne zainteresowanie zatrudnieniem kandydatów z państw EOG
- okres aktualności oferty,
- częstotliwość kontaktów z pracodawcą lub jego pracownikiem, wskazanym przez tego pracodawcę do kontaktów w sprawie oferty pracy, zwanym dalej „osobą wskazaną przez pracodawcę”,
- stwierdzenie, że oferta nie jest w tym samym czasie zgłoszona do innego powiatowego urzędu pracy na terenie kraju,
- możliwość upowszechniania informacji identyfikujących pracodawcę krajowego, oczekiwania dotyczące dodatkowego:
- upowszechniania oferty pracy w wybranych państwach EOG
- przekazania oferty pracy do wskazanych powiatowych urzędów pracy w celu upowszechnienia jej w ich siedzibach – zwane dalej „danymi wymaganymi”.

Współpraca z urzędem pracy w porównaniu do prywatnej agencji zatrudnienia, czy pośrednictwa pracy jest zdecydowanie trudniejsza. Oczywiście wynika to z także z obowiązków sprawozdawczych jakie ciąży na urzędzie pracy. Sprawy nie ułatwia także fakt, że do urzędów pracy nie zgłaszają się osoby aktywnie poszukujące pracy, czy zmieniające pracę. Najczęstszymi klientami urzędów pracy są osoby, które przychodzą tam po zasiłek. Specjaliści czy wykwalifikowani robotnicy szukają pracy przez prywatne agencje lub przez znajomych. I podobnie poszukują pracy osoby młode, wykorzystując portale internetowe, społecznościowe czy po prostu relacje towarzyskie i rodzinne. Dlatego też z punktu widzenia pracodawcy poszukującego młodego pracownika, który posiada kompetencje miękkie i w którego będzie warto zainwestować, urząd pracy nie jest właściwym pośrednikiem. Nie dość, że wymaga zdecydowanie więcej formalności, to jeszcze w urzędzie pracy nie ma odpowiednich kandydatów poszukujących pracy.

Ostatni okres przyniósł nowe rozwiązania i inicjatywy. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej twierdzi¹⁸⁶, że od jakości i intensywności współpracy z pracodawcami zależy efektywność polityki rynku pracy. Coraz częściej zachęca się pracodawców do zgłaszania ofert zatrudnienia do urzędów pracy, ale również do korzystania z pomocy w podnoszeniu kwalifikacji osób pracujących, współpracy przy organizacji różnych form podnoszenia kompetencji osób bezrobotnych oraz korzystania z pomocy publicznej przy tworzeniu nowych miejsc pracy, w szczególności dla osób młodych. Wśród nowych (od 2014r.) rozwiązań wymienić można wyznaczenie doradcy klienta – pracownika urzędu pracy utrzymującego stałe kontakty z pracodawcą, trójstronne umowy szkoleniowe, czyli szkolenie osób bezrobotnych na zamówienie pracodawcy, refundację składek na ubezpieczenie

¹⁸⁶ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Pomoc dla pracodawców i ich pracowników oferowana przez Urzędy Pracy i/lub finansowana z Funduszu Pracy, Informator, Warszawa 2014

społeczne dla osób młodych oraz grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne dla pracodawcy i wiele innych. Kolejne badania opinii pracodawców o współpracy z urzędami pracy mogą więc przynieść istotnie różne wnioski niż badania przeprowadzone w poprzednim okresie.

4.3. Oczekiwania pracodawców w długiej perspektywie

Skutecznie działający rynek pracy opiera się na równowadze popytu i podaży w obszarze zawodów, a także wymagań kompetencyjnych. Należy jednak zaznaczyć, że bilansowanie się podaży i popytu nie jest możliwe i przybiera ono różne formy. Jednym z nich jest niedopasowanie w zakresie kompetencji. I obszar nieefektywności rynku w tym zakresie może mieć także motywacyjny charakter dla obu stron.¹⁸⁷

Przez ostatnie lata firmy koncentrowały się na rozwiązywaniu bieżących problemów będących wieloletnią konsekwencją kryzysu finansowego z 2007 roku. Jednocześnie wysokie bezrobocie nie powodowało presji ze strony pracowników. Oferty pracy, szczególnie w dużych renomowanych firmach, cieszyły się olbrzymim zainteresowaniem, a rekrutujący wybierali z setek nadsyłanych CV. W tym czasie młodzi, wchodzący na rynek pracy mogli konkurować jedynie niskim wynagrodzeniem i kompetencjami miękkimi, które dla biznesu liczyły się mniej niż praktyczne umiejętności zawodowe. Dlatego też wiele branż nie odczuwało braku w kompetencjach zatrudnianych, co był wynikiem zmniejszonego popytu kompensowanego przez starszych, bardziej doświadczonych pracowników. Wyjątkiem był sektor produkcyjny, gdzie potrzebni byli wykwalifikowani pracownicy, których powoli zaczynało brakować. Wielu zatrudniających wskazywało na potrzebę zwiększenia mobilności Polaków oraz bardziej praktycznych kursów doszkalających. Na polskim rynku pracy występowała luka lub niedopasowanie kompetencyjne (skill gap lub skill mismatch), czyli sytuacja, która ma miejsce wtedy, gdy wymagane kompetencje są dostępne na rynku pracy, ale oczekiwania wobec nich są wyższe niż ich rzeczywisty poziom.¹⁸⁸ Obecnie rynek pracy zmienia się z rynku pracodawcy na rynek pracownika a zatrudniający zwracają uwagę występowanie niedoboru kompetencji (skills shortage), czyli braku osób posiadających określone kompetencje¹⁸⁹ Zarówno niedobór jaki luka są czynnikami determinującymi oczekiwania pracodawców. Obie perspektywy są niezwykle ważne dla działań administracji wspierających wejście na rynek pracy młodych. Kluczowe dla przyszłości rynku pracy i wsparciu wejścia na rynek pracy będzie wyposażenie młodych wchodzących na rynek pracy w nowe, pożądane przez pracodawców kompetencje i umiejętności, a świadomość istnienia niedoboru kompetencji wśród młodych, wchodzących na rynek powinno być wykorzystane do działań budujących współpracę pomiędzy pracodawcami a szkołami (w tym przede wszystkim zawodowymi).

¹⁸⁷ CEDEFOP, 2010, The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

¹⁸⁸ Hogarth T., Wilson R., 2001, Skills matter: a synthesis of research on the extent, causes and implications of skills deficiencies, Nottingham: Department for Education and Skills (DFES report SMSI).

¹⁸⁹ McGuinness S.; Bennett J., 2006, Examining the link between skill shortages, training composition and productivity levels in the Northern Ireland construction industry, International Journal of Human Resource Management, Vol. 17, No 2, p. 265–279.

Ponieważ głównym wyzwaniem w perspektywie kolejnej dekady będzie kwestia cyfryzacji, automatyzacji i umiejętności komputerowych to właśnie te kompetencje będą oczekiwane przez pracowników¹⁹⁰. I nie chodzi tu o umiejętność obsługi komputera, czy korzystania z Internetu jako narzędzia komunikacji. Mówimy o kompetencjach związanych z robotyką, programowaniem, zarządzaniem dużymi bazami danych, czy optymalizowaniem procesów biznesowych i produkcyjnych przy wykorzystaniu sztucznej inteligencji. Problemy te, pomimo, że teraz nie stanowią najważniejszych wyzwań dla polskiego rynku pracy będą miały olbrzymi wpływ na to jak ten rynek będzie wyglądał w przyszłości. I jest to o tyle istotne, że system edukacji będzie musiał przygotowywać osoby młode wchodzące na rynek pracy w tych obszarach kładąc jednocześnie nacisk na budowanie postawy związanej z lifelong learning promując proaktywne podejście do pracy przez całe życie.

Głównym postulatem środowiska pracodawców jest praktyczny wymiar wszystkich działań wspierający wejście na rynek pracy ludzi młodych. Po pierwsze jest to praktyczna edukacja angażująca środowiska pracodawców w proces ustalania to czego powinni się uczyć. I właśnie urząd pracy mógłby pełnić rolę animatora dialogu pomiędzy szkołami a pracodawcami i związkami pracodawców. Po drugie zaangażowanie partnerów społecznych w działania kształtujące kompetencje miękkie, które powinny być świadomie budowane nie tylko w murach szkolnych, ale w rodzinie oraz przestrzeni społecznej. Właśnie urzędy pracy powinny pełnić taką rolę dysponując środkami finansowymi – POWER. Po trzecie kompleksowa polityka informacyjna dotycząca rynku pracy, która jest podstawą w wyborze kierunku rozwoju zawodowego, bazą do profesjonalnego i kompleksowego doradztwa zawodowego. Kluczowe jest dotarcie z informacją o rynku pracy w szczególności o podaży pracy i oczekiwaniach kompetencyjnych do wszystkich parterów zaangażowanych we wsparcie wejścia młodych na rynek pracy – rodziny, szkoły, psychologów, doradców zawodowych, służb zatrudnienia i organizacji pozarządowych.

Poniżej zestawione są oczekiwania pracodawców uwzględniające długą perspektywę czasu, których efektem będzie nie rozwiązywanie bieżących problemów ludzi młodych wchodzących na rynek pracy, a przygotowani, rozumiejący specyfikę branży i firm w niej działających, zmotywowani, praktycznie pochodzący do pracy, wyposażeni także w kompetencje miękkie młodzi pracownicy. Jest to szczególnie istotne dla branży produkcyjnej, gdzie od paru lat widać brak wysoko wykwalifikowanych pracowników, których polscy zatrudniający chcieliby znajdować w polskich szkołach zawodowych.

1. Zaangażowanie/włączenie pracodawców

W reformie szkolnictwa w tym zawodowego, powinni brać udział także przedsiębiorcy. Dobrym przykładem są firmy takie jak BOSCH, General Motors, Siemens, czy Wielton. Decydenci wraz z już zaangażowanymi pracodawcami i związkami pracodawców powinni promować takie zaangażowanie wśród biznesu. Przedsiębiorcy liczą na stworzenie dla nich systemu zachęt stymulujących rozpowszechnianie kształcenia dualnego. Dobrym rozwiązaniem jest wsparcie tworzenia platform wymiany doświadczeń (spotkań, warsztatów,

¹⁹⁰ Ford M., 2016, Świt robotów: czy sztuczna inteligencja pozbawi nas pracy?, Warszawa, cdp.pl

sesji dialogu, konsultacji, konferencji) pomiędzy szkołami i uczelniami a pracodawcami, gdyż nie wszystkie rozwiązania systemowe, nawet te najbardziej wyczekiwane przez rektorów i dyrektorów szkół sprawdzą się w każdej branży.

2. Odbudowanie elitarności szkół zawodowych

Potrzebna jest współpraca różnych środowisk w celu odbudowania prestiżu szkolnictwa zawodowego, które jest warunkiem konkurencyjności polskiego rynku poprzez innowacje i które daje młodym ludziom niezależność finansową. Pracodawcy proponują utworzenie programu stypendiów naukowych dla najwybitniejszych uczniów szkół zawodowych. W ten sposób osiągnięte zostaną dwa zasadnicze cele:

- pokazanie elitarności szkolnictwa zawodowego, zagwarantowanego dla najlepiej uczących się i zdeterminowanych młodych osób
- budowanie elit technicznych mających w przyszłości realizować „Strategię na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju”.

Przedsiębiorcy mogliby wzmacniać i rozszerzać stypendia (praktyki, zatrudnienie)

Jednocześnie pracodawcy pozytywnie oceniają wątek ograniczenia matur w szkołach zawodowych do „matur zawodowych”. Umożliwi to większej liczbie osób ukończenie szkoły zawodowej jednocześnie nie zamykając możliwości dalszego kształcenia w ramach wybranej specjalizacji.

Przy proponowanych rozwiązaniach wzrośnie prestiż szkolnictwa zawodowego jako tego, które:

- daje wykształcenie średnie i konkretny zawód
- daje niezależność finansową
- umożliwi dalszy rozwój młodego człowieka

3. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych

Ramy kwalifikacji zawodowych powinny być poszerzone o piąty poziom (licencjat), pomiędzy czwartym – technicznym, a szóstym – inżynierskim. Da to możliwość również firmom na dalsze doksztalcanie pracowników. Państwowe Wyższe Szkoły Zawodowe oraz wszystkie wyższe szkoły techniczne, w tym politechniki powinny się znajdować w każdym regionie i być dostosowane do przyjmowania maturzystów szkół barażowych z tzw „maturą zawodową” by umożliwić kontynuację kształcenia w konkretnym zawodzie.

4. Promocja szkolnictwa zawodowego

Niezbędna jest ogólnopolska promocja szkół zawodowych, w tym spotkania z gimnazjalistami i ich rodzicami. Należy wprowadzać promocję technologii i nowoczesnego kształcenia już od gimnazjów a nawet wcześniej. Wielu przedsiębiorców już angażuje się w tego typu przedsięwzięcia. Powinny być one przede wszystkim systematyczne i wspierane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Rozwoju i Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Jednocześnie towarzyszyć temu powinien monitoring losu absolwentów. O ile te kwestie leżą w kompetencjach edukacji, o tyle dobrze byłoby gdyby były wspierane przez urzędy pracy. Dzięki temu będzie można popularyzować inspirujące

przykłady absolwentów, dodatkowo urząd pracy nie będzie kojarzyć się tylko z formą wsparcia społecznego a także pomocą w starciu na rynku pracy. Wpłynie to pozytywnie na nastawienie młodzieży i rodziców do instytucji rynku pracy i szkolnictwa zawodowego, w tym dualnego systemu kształcenia.

5. Doradztwo zawodowe

Konieczne jest profesjonalne i skuteczne doradztwo zawodowe. Obecnie prowadzone jest najczęściej przez nauczycieli, którzy nie mają odpowiedniego przygotowania i podejścia. Szczególnie istotne jest wyposażenie nauczycieli w wiedzę o lokalnym rynku pracy, pracodawcach oraz prawach przysługujących pracownikowi w zależności od formy zatrudnienia. Dlatego należy wspierać doradztwo zawodowe na każdym etapie edukacji oraz obowiązek badania predyspozycji zawodowych uczniów przed wyborem ścieżki edukacyjno-zawodowej. Niezbędne jest by wyniki indywidualnych badań były przedmiotem omówienia wspólnie przez ucznia, rodziców, psychologa i doradcę zawodowego. Uczniowie i rodzice powinni być na bieżąco informowani o sytuacji na rynku pracy, o zawodach przyszłości, o nasyceniu rynku w obszarze zbyt popularnych zawodów, o trendach technologicznych i o branżach przemysłu szczególnie intensywnie rozwijającego się w Polsce. Konieczne jest zaangażowanie parterów społecznych wokół urzędów pracy, gdzie informacja o rynku pracy lokalnym i krajowym byłaby dostępna.

6. Dostosowanie edukacji do rynku pracy

Pracodawcy oczekują zwiększenia elastyczności podchodzenia do nauki zawodów i nie zakładania, że w danej dziedzinie będziemy kształcić przez najbliższe kilkadziesiąt lat. Wystarczy aby placówka edukacyjna była umówiona z pracodawcą na 5 lat współpracy. Niezbędne jest modyfikowanie programów nauczania razem z pracodawcami i wspólne przewidywanie ścieżek kariery przyszłych pracowników. Jest to szczególnie istotne w branżach, w których obserwuje się dużą dynamikę zmian. I wydaje się być nie mniej istotne w obszarach szkolnictwa wyższego w tym uniwersyteckiego. Często absolwenci nie wiedzą, jaki zawód mogą wykonywać, a sama edukacja sprowadzona jest do teoretycznej wiedzy, nie korespondującej z bieżącymi trendami w branżach.

7. Ograniczenie skali korepetycji i wzmocnienie kompetencji nauczycieli

Badania potwierdzają, że istnieje zależność pomiędzy poziomem nauczania a zjawiskiem korepetycji. Obecna skala tego zjawiska zdecydowanie wskazuje na spadek poziomu nauczania oraz pogłębianie się różnic społecznych zgodnie z zasadą, że tylko zamożnych stać na korepetycje. Tym samym zmniejsza to szanse biedniejszej części społeczeństwa na uzyskanie lepszego wykształcenia.

Dlatego kluczowe z punktu widzenia pracodawców jest podnoszenie poziomu nauczania i wzmocniania kompetencji nauczycieli. Obszarem współpracy edukacji z instytucjami rynku pracy powinny być właśnie praktyczne szkolenia dla nauczycieli (szczególnie w obszarze edukacji zawodowej) a także spotkania dla nauczycieli o trendach w branży, które mogłyby być realizowane przez parterów społecznych w szkołach, przestrzeni miejskiej, czy urzędach pracy przy wsparciu finansowym i organizacyjnym urzędów pracy. Ponadto można by

wzorem niemieckim zapraszać nauczycieli 2-3 razy w tygodniu do fabryki czy miejsca pracy. Dzięki temu będą w stanie automatycznie poznawać zmiany, jakie zachodzą w systemach produkcyjnych oraz będą lepiej rozumieć jak funkcjonuje miejsce pracy, na czym polega kultura pracy i jaka jest na przykład logistyka organizacyjna.

8. Kompetencje miękkie przyszłych pracowników

Niezwykle ważne jest nabywanie kompetencji miękkich przez uczniów począwszy od przedszkola. Nauczyciele w większości nie zdają sobie sprawy jak ważne są te umiejętności na każdym etapie życia. Umiejętność pracy w grupie, adaptacji do zmieniających się warunków, dobrej komunikacji, otrzymywanie informacji zwrotnej, stymulowania kreatywności i automotywacji oraz poczucia współodpowiedzialności i radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych powinny być rozwijane od najmłodszych lat.

Abstrahując od zaangażowania Ministerstwa Edukacji Narodowej w opracowanie programu nauczania ważne jest aby we współpracy z urzędami pracy partnerzy społeczni (fundacje, stowarzyszenia) organizowały zajęcia dodatkowe dla młodych kształtując kompetencje miękkie. Ponownie urząd pracy przestałby kojarzyć się tylko z miejscem gdzie przychodzi się po zasiłek, ale jako ważne miejsce w każdym powiecie, które odpowiedzialnie kształtuje postawy we współpracy z rodzicami. W konsekwencji wszelkie programy skierowane do młodych miałyby grupę docelową przy urzędzie pracy, do której byłyby kierowane także szkolenia i doradztwo zawodowe. Urząd pracy byłby rzeczywiście instytucją odpowiedzialną społecznie, a nie pośrednikiem transferów socjalnych.

9. Promocja kształcenia dualnego wśród dziewcząt

Konieczne jest zachęcanie dziewcząt by podejmowały kierunki tradycyjnie postrzegane jako męskie. Przełamuje to stereotypowe myślenie o zawodach, pozwala też szerzej zaadresować indywidualne pasje i zainteresowania młodych ludzi. Obecnie, wśród uczniów, którzy wybrali dalszą naukę w zasadniczych szkołach zawodowych blisko 70% stanowią chłopcy. Wybór kierunku kształcenia w takiej szkole też jest uzależniony od płci. Dziewczęta częściej wybierają zawody tradycyjnie postrzegane jako bardziej kobiece. I nie byłoby w tym nic złego, gdyby nie fakt, że wybór profilu najczęściej narzucany był przez rodziców lub nauczyciela, a nie przez ucznia. Dochodzi więc do marginalizacji indywidualnych zainteresowań młodej osoby.

Pracodawcy dostrzegają potrzebę, aby zawód wykonywany przez młodego pracownika był częścią jego pasji, a nie zależał od kulturowego, czy społecznego nacisku. Dzięki temu dużo łatwiej będzie inwestować we współpracę szkół z pracodawcami, wielosemestrowe programy stażowe jeśli uczeń/uczestnik będzie uczył się w tego, co go interesuje.

10. Znajomość języka angielskiego

Brak znajomości języka angielskiego jest podstawową barierą znalezienia kandydatów do pracy. Podkreślają to zarówno przedsiębiorcy jak i dyrektorzy szkół zawodowych. Opanowanie tego języka w stopniu komunikatywnym to niezbędna umiejętność niezależnie od szczebla kariery zawodowej. Często jest to jedyna bariera współpracy z partnerami

zagranicznymi w różnych branżach. Instytucje rynku pracy powinny więc wspierać kształcenie w obszarze języka obcego organizując konwersatoria z przedstawicielami wybranych branż oraz zawodów, by przekazywać słownictwo i pojęcia branżowe. Kwestie gramatyki i podstawowej komunikacji zostawiając szkołom.

4.4. Dobre praktyki

Zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia i wspierania młodych pracowników jest kluczowe dla dobrego funkcjonowania rynku pracy. Oznacza to przede wszystkim zaangażowanie firm w proces kształcenia, który uwzględnić będzie praktyczną wiedzę, której zdobycie jest gwarantem efektywności zatrudnienia w organizacji. Dlatego wartym omówienia jest system niemieckich praktyk, którego skuteczność jest przede wszystkim wynikiem połączenia kluczowych, dla praktycznego kształcenia, rozwiązań w obszarach: edukacji, regulacji rynku pracy oraz funkcjonowania instytucji rynku pracy. Powszechnie jest on uważany, obok rozwiązań szwajcarskich i austriackich, za jeden z najefektywniejszych w kontekście wprowadzania młodych ludzi na rynek pracy.

Niemcy

Pierwszą różnicą pomiędzy polskim a niemieckim systemem kształcenia jest fakt, że już na poziomie gimnazjum uczeń decyduje o tym w którym kierunku: zawodu, czy dalszej edukacji będzie podążał. Gimnazja dzielą się na szkoły realne dające większe szanse do pójścia na studia oraz szkoły główne, które są wprowadzeniem do kształcenia zawodowego.

Drugą ważną różnicą, niejako wymusza współpracę edukacji z pracodawcami. Przyjęcie do szkoły zawodowej kształcącej w systemie dualnym, jest możliwe tylko pod warunkiem przedstawienie w szkole potwierdzenia o przyjęciu ucznia na praktyki przez lokalnego pracodawcę. W tym procesie młodemu pomaga szkoła oraz bardzo często związek pracodawców (izba). Znalezienie firmy, która przyjmie na praktykę jest więc dla ucznia pierwszym kontaktem z mechanizmami rynku pracy. Dodatkowym wyzwaniem jest skompletowanie dokumentacji (w tym CV z listą ocen szkolnych) i przejście rozmowy kwalifikacyjnej. Dzięki temu młodzież może poznać swoją „wartość rynkową” w wieku około 16 lat. W procedurze uczestniczy lokalna organizacja zrzeszająca pracodawców, która stoi na straży zobowiązań pomiędzy szkołą, uczniem i pracodawcą. Dbą one również o precyzyjne plany zajęć, na które składają się liczba godzin, opis zadań i nabywane kompetencje. Praca w firmie uzupełniana jest o zajęcia teoretyczne. Organizacja edukacji zawodowej odbywa się na poziomie poszczególnych landów pod kuratelą związku pracodawców. Gwarantuje to dostosowanie nauczania i praktyk do charakterystyk regionów i lokalnego biznesu.

Trzecią różnicą jest zaangażowanie pracodawców, którzy są motorem kształcenia dualnego w Niemczech. Uczestnictwo w praktykach jest dobrowolne dla firm. Wieź się z nim jednak wieloletnia tradycja ale również regulacje prawne na poziomie federalnym takie jak obowiązek zrzeszania się w izbie rzemieślniczej lub przemysłowo handlowej. Dzięki temu izby angażują się w proces nauczania dualnego od certyfikacji kwalifikacji zawodowych i

wspomnianego wcześniej zaangażowani w proces rekrutacji praktykantów po przeprowadzanie egzaminów certyfikujących.

Instytucją gdzie odbywa się ponad 1/3 praktyk w Niemczech to Międzyzakładowe Centra Kształcenia Zawodowego. Są one wsparciem praktykantów dla sektora MŚP, gdzie innowacje potrzebują dobrego zaplecza wykształconych specjalistów, a których często nie stać na pokrycie kosztów praktyk we własnych zakładach. Młodzież uczęszczająca do Centrów nie poznaje całego procesu produkcji, ale koncentruje się na jego wyodrębnionym fragmencie. Dzięki temu praktyki trwają krócej i dana osoba szybciej trafia do zakładu pracy jako wykwalifikowany pracownik.

Austria

Współpraca pracodawców z systemem edukacji dobrze funkcjonuje również w Austrii. W tym przedsiębiorstwa, również małe i średniej wielkości, chętnie współpracują ze szkołami. Program nauczania praktycznego zawodu jest ściśle dopasowany do wymogów pracy. W związku z tym bardzo popularne są Centra Kształcenia istniejące w większych ośrodkach. Gwarantują one przygotowanie praktyczne pracowników prostszych zawodów (np. sprzedawca, czy proste usługi hotelarsko-gastronomiczne) często w okresie krótszy niż 3 lata. W ostatnim roku edukacji obowiązkowej uczniowie korzystają z zajęć doradztwa zawodowego. Istnieje także możliwość wybrania wstępnego, rocznego kształcenia zawodowego tzw. roku przed-zawodowego w szkole dla uczniów w wieku 14-15 lat, chcących bezpośrednio po zakończeniu edukacji obowiązkowej podjąć pracę lub kontynuować kształcenie zawodowe w systemie dualnym.

Polska

Przedstawiony powyżej krótki opis funkcjonowania kształcenia dualnego w Niemczech i Austrii wiąże się z tradycją angażowania się pracodawców w przygotowanie młodych pracowników. Dlatego również na terenie Polski firmy niemieckie stawiają na współpracę z edukacją. Pionierem w zaangażowaniu biznesu w polską edukację zawodową jest firma Volkswagen w Poznaniu. Wzorem VW inne niemieckie firmy dołączyły do tego grona: MAN, Herring, BASF, Bosch i General Motors.

Volkswagen Polska

W pierwszych latach działalności Volkswagen prowadził różne akcje informacyjne i edukacyjne docierając do rodziców i uczniów z komunikatem że warto uczyć się w szkole zawodowej. Obecnie na jedno miejsce ubiega się do 3 kandydatów. Kształcenie prowadzone jest w dwóch szkołach do których łącznie uczęszcza 231 uczniów. Wszyscy uczniowie są jednocześnie młodocianymi pracownikami Volkswagena. Natomiast wszyscy absolwenci, którzy spełnili kryteria przyjęć, zostali po zakończeniu kształcenia w szeregach firmy. Jest to liczba 266 absolwentów

Bosch Polska

Praktykę współpracy ze szkołami zawodowymi wprowadziła również firma BOSCH Polska Sp. z o.o. Zaangażowanie jest wielotorowe i z rozwija się z upływem lat. Od 200 roku firma jest

parterem strategicznym Olimpiady Techniki Samochodowej organizowanej dla zawodowych szkół samochodowych. Zadania dla olimpijczyków przygotowywane są przez inżynierów z Centrum Szkoleniowego Techniki Motoryzacyjnej Bosch. Od 2011 prowadzona jest Akademia Wynalazców dla gimnazjalistów, którzy biorą udział w warsztatach kreatywnych na Politechnikach: Warszawskiej i Wrocławskiej. Tematy warsztatów są zróżnicowane i obejmują m.in.: robotykę, druk 3D, materiały kompozytowe, chemię, fizykę, inteligentne budynki i budowę dronów. W latach 2012-2015 w fabryce BOSCH w Mirokowie prowadzony był program dualnego nauczania dla uczniów ze szkoły Lotniczych Zakładów Naukowych. Od 2014, na kierunkach technik gazownictwa i technik urządzeń sanitarnych uczniowie mogą brać udział w programach edukacyjnych organizowanych przez markę Junkers należącą do BOSCH. Zajęcia prowadzone są przez nauczycieli, którzy wcześniej przeszli szkolenia w Centrum Szkoleniowym Junkers. Trenerzy Centrum są też odpowiedzialni za merytoryczny nadzór nad prowadzonymi zajęciami. Od 2015 roku Centrum Szkoleniowe Technik Motoryzacyjnych BOSCH posiada akredytację Kuratorium Oświaty oraz wpis do rejestru placówek kształcenia ustawicznego MEN.

General Motors Manufacturing Poland

Również General Motors Manufacturing Poland angażuje się w działania na rzecz rozwoju kwalifikacji swoich przyszłych pracowników. 1września 2016 roku odbyła się inauguracja klasy patronackiej gliwickiego Opla o specjalności monter mechatronik. Klasa powstała na mocy porozumienia podpisanego z Górnośląskim Centrum Edukacyjnym, aby umożliwić praktyczną edukację wzbogaconą elementami kształcenia dualnego. Jej program obejmuje zakres nauczania obowiązujący w Polsce i w Niemczech, co umożliwi absolwentom przystąpienie do egzaminów na polskie i niemieckie świadectwo kwalifikacyjne. GMMP przekazał Zespołowi Szkół Samochodowych w Gliwicach przedprodukcyjny egzemplarz Opla Astry, który posłuży do praktycznej nauki zawodu.

Program „Grasz o staż 2016”

Grasz o staż 2016" to program dla wszystkich studentów od pierwszego roku studiów oraz absolwentów do 30. roku życia. Organizują go "Gazeta Wyborcza" i firma doradcza PwC. „Grasz o staż 2016” jest platformą, poprzez którą studenci mogą aplikować na staże, ale przede wszystkim jest wsparciem studentów w rozwoju kariery zawodowej, skutecznym „łącznikiem” z najlepszymi pracodawcami.. Po zarejestrowaniu się na stronie www.grasz.pl i uzupełnieniu profilu, jednym kliknięciem mogą przedstawić swoją aplikację 5 wybranym pracodawcom. W przeciwieństwie do poprzednich edycji, w których uczestnicy musieli rozwiązać zadanie konkursowe, w 2016 jedynym zadaniem będzie przygotowanie się do rozmowy rekrutacyjnej. W ramach programu organizatorzy planują:

- **Spotkania na uczelniach** w ramach których uczestnicy będą także mieli możliwość wziąć udział w warsztatach z pisania CV, czy szkolenia z biznesowego savoir vivre’u.

- **Inspiration camp** - specjalne wydarzenie, na którym w mniej formalnej atmosferze, przedstawiciele pracodawców, w formule TED opowiedzą o swojej drodze zawodowej.
- **Konkurs na kreatywne video CV**, w którym do wygrania będzie wycieczka do Doliny Krzemowej.
- **Nowa strona** – grasz.pl. Podobnie do social mediów - umożliwiliśmy pracodawcom stworzenie własnych profili, w których mogą zaprezentować swoje materiały promocyjne, filmiki i zdjęcia. Studenci zaś będą także tworzyli swoje profile, które posłużą im jako CV.

Program Polskich Ram Jakości Staży i Praktyk

Program Polskich Ram Jakości Staży i Praktyk to pierwsza w Polsce inicjatywa, która ma celu wyznaczenie najwyższych standardów w zakresie realizacji staży i praktyk w firmach. Osią Programu jest zbiór norm i standardów dotyczących realizacji wysokiej jakości programów staży i praktyk w przedsiębiorstwach, wypracowany przy udziale kilkudziesięciu organizacji zrzeszonych w Polskim Stowarzyszeniu Zarządzania Kadrami.

Program jest objęty patronatem honorowym przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Kierowany jest do pracodawców - firm, które są zainteresowane obiektywną weryfikacją jakości prowadzonych staży i praktyk i otrzymaniem znaku jakości („Staż Wysokiej Jakości”, „Praktyka Wysokiej Jakości”) oraz do uczniów i studentów poszukujących możliwości rozpoczęcia kariery zawodowej i rozwoju u odpowiedzialnych pracodawców, oferujących wysokiej jakości staże i praktyki.

W ramach Programu organizowane są debaty i spotkania mające na celu pracę nad poprawą standardów organizacji staży i praktyk w Polsce, w których udział biorą przedstawiciele środowiska akademickiego, pracodawcy, strona rządowa, przedstawiciele organizacji i samorządów studenckich. Istotnym elementem programu są kampanie społeczne (Staż. Sprawdź, zanim pójdziesz!”, Jestem Y - grekiem, nie jestem leniem) mające na celu zwiększanie świadomości dotyczącej znaczenia wysokiej jakości staży i praktyk oraz motywowanie i aktywizowanie, zarówno pracodawców, jak i uczniów i studentów.

Powszechny Zakład Ubezpieczeń

Program Ambasador jest jedną z form współpracy PZU ze środowiskiem akademickim. Zespół tworzy kilkudziesięciu Ambasadorów PZU z całej Polski oraz kilku Akademickich Doradców, którzy koordynują ich pracę. Ambasadorzy PZU to studenci z całej Polski, którzy wspierają i promują projekty akademickie (praktyki i staże, konkursy, szkolenia itd) oraz dbają o wizerunek firmy na uczelniach w różnych miastach. Reprezentują PZU na swoich uczelniach będąc łącznikiem pomiędzy firmą a środowiskiem akademickim, w tym biurami karier i organizacjami studenckimi. To osoby, które posiadają aktualne informacje na temat projektów realizowanych firmie oraz możliwościach rozwoju i proaktywnie dzielą się nimi z koleżankami i kolegami. Elementem programu są Akademiccy Doradcy PZU - studenci oraz absolwenci uczelni wyższych, którzy koordynują pracę i wspierają Ambasadorów PZU.

Wykorzystują przy tym doświadczenie zdobyte dzięki wcześniejszej działalności studenckiej i ambasadorskiej. Współpracują z firmą również przy planowaniu działań kierowanych do studentów i absolwentów. Akademiccy Doradcy oraz Ambasadorzy PZU mogą zgłaszać i realizować własne inicjatywy i projekty. Za swoją pracę otrzymują stypendia ambasadorskie oraz uczestniczą w szkoleniach, wyjazdach integracyjnych oraz konferencjach.

4.5. Wnioski

1. Oczekiwania pracodawców wobec przyszłych pracowników są inne niż kompetencje młodych ludzi. Jednocześnie, oczekiwania te są w miarę stabilne w ciągu ostatnich 10 lat. To oznacza, że kolejne roczniki absolwentów szkół i uczelni chcą wejść na rynek pracy mając te same deficyty kompetencji. System oświaty i szkolnictwo wyższe nie odpowiada na oczekiwania pracodawców.

2. Jedną z propozycji działań, które mogą przyspieszyć nabywanie określonych kompetencji społecznych i interpersonalnych jest promocja wolontariatu młodzieży. Rozwiązanie to jest w Polsce niedostatecznie wykorzystywane i realizowane w sposób akcyjny. Potrzebne są w tym zakresie rozwiązania systemowe.

3. Ograniczone szanse powodzenia mają programy i inicjatywy, które stawiają w uprzywilejowanej sytuacji wybraną grupę osób. Politycy w 2008 roku opracowali program wspierający zatrudnienie osób 50+ (Solidarność pokoleń) i przeznaczono spore środki na przekonanie pracodawców, że dojrzały pracownik jest cennym pracownikiem dla każdej firmy. Pięć lat później rozpoczęły się prace nad rozwiązaniami wspierającymi zatrudnienie osób młodych.

Skutkiem takiego działania jest segmentacja rynku pracy, która, wprowadzając uprzywilejowanie jednej grupy, rodzi konflikt międzypokoleniowy. Jednocześnie w grupie pracodawców pojawiają się podmioty, które zaczynają „specjalizować się” w zatrudnianiu w sposób gwarantujący ponoszenie najmniejszych kosztów, a nie z myślą o stałości zatrudnienia i realizacji przemyślanej polityki zatrudnieniowej.

Wydaje się, że optymalnym rozwiązaniem jest promocja zarządzania wiekiem w firmie, która pozwoli wykorzystać wszystkie zasoby. Starsi pracownicy będą mogli pełnić rolę mentorów i skutecznie przyczynić się do likwidacji luki kompetencyjnej młodych ludzi. Młodzi będą mogli wykorzystać swoją przewagę w zakresie np. nowych technologii czy zdolności do pracy w środowisku wielokulturowym. Instrumenty rynku pracy powinny ułatwiać dostosowanie profilu młodego człowieka do potrzeb pracodawcy, a nie kusić pracodawcę obietnicą niższych kosztów pracy w zamian za rezygnację z części potrzeb.

4. Należy zauważyć, że na rynek pracy w kolejnych latach będzie wchodzić nowe pokolenie, które ma inne priorytety i cele w życiu niż nieco starsze roczniki. Młodzi ludzie chcą mieć

możliwość integracji życia zawodowego i prywatnego (work-life balance), ważniejsza dla nich jest możliwość rozwoju osobistego i atmosfera w pracy niż premia. Potrafią współpracować w systemie wirtualnym, krytycznie wykorzystywać nowe media, filtrować istotne dane w szumie informacyjnym. To są kompetencje przyszłości, które z powodzeniem mogą wykorzystać u pracodawców za granicą, jeśli mazowieccy pracodawcy będą tak konsekwentnie rysować obraz idealnego pracownika w oderwaniu od zmian technologicznych i demograficznych.

Bibliografia:

1. *Bariery i możliwości współpracy między szkołami zawodowymi a firmami – prezentacja w ramach programu „Dyrektorzy zawodowcy”*, ZPP oraz WSiP, Warszawa, 15 kwietnia 2015 roku.
2. *Barometr rynku pracy VI, III kwartał 2016r.*, www.workservice.pl.
3. CEDEFOP, *Skill mismatch in Europe*, Briefing Note, Thessaloniki 2010.
4. G. Firlit-Fesnak, *Syntetyczny raport końcowy z badań empirycznych „Zapotrzebowanie na pracowników na mazowieckim rynku pracy; stan i perspektywy” w ramach projektu badawczego „Pracodawca-pracownik, inwestycja w kapitał ludzki”*, Warszawa 2008.
5. red. J. Górniak, *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015*, Warszawa – Kraków 2015.
6. M. Kocór i inni, *Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, PARP, Warszawa 2015.
7. *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy. Wyniki badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young*, Warszawa, maj 2012.
8. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Pomoc dla pracodawców i ich pracowników oferowana przez Urzędy Pracy i/lub finansowana z Funduszu Pracy*, Informator, Warszawa 2014.
9. M. Pańków, *Młodzi na rynku pracy - raport z badania*, Warszawa 2012.
10. „Praca po studiach – jakich ludzi poszukują dziś korporacje?”, www.bankier.pl, 01.12.2014r.
11. *Przedsiębiorcy na Mazowszu – Fakty, liczby, przykłady*, PKPP Lewiatan, grudzień 2012.
12. Rada Europy, *Zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży* (Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 2013/C 120/01).
13. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, informacja miesięczna nr 7/2016: *Bezrobocie w województwie mazowieckim*, Warszawa 2016.
14. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, *Rzemiosło na Mazowszu – Zeszyt informacyjny*, Warszawa, czerwiec 2015.
15. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, *Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje zawodowe na mazowieckim rynku pracy, Badanie na potrzeby Projektu systemowego Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III, Raport końcowy: badania empiryczne*, Warszawa 2013.
16. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, *Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje*
17. *zawodowe na mazowieckim rynku pracy, Raport końcowy: Analiza ofert pracy*, Warszawa 2015.
18. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, *Busometr, wyniki półroczne*, Warszawa, 20.09.2016r.

5. Polityka społeczna

5.1. Analiza rozwiązań w zakresie pracy wsparcia osób młodych w trudnej sytuacji.

Osoby młode tj. do 30 roku życia stanowią na Mazowszu 34,7% populacji regionu (1 844 943 osób). Osoby bezrobotne z tej grupy stanowiły aż 29,4% (73 097 osób) wszystkich zarejestrowanych w Urzędach Pracy¹⁹¹.

Na koniec 2015 r. spośród osób bezrobotnych stanowiły osoby w przedziale wiekowym 25-34 l., których odsetek wynosił 26,3% zmniejszając się w porównaniu do roku poprzedniego o 0,8 p. proc.. Z kolei osoby w 12 miesiącu od dnia ukończenia nauki stanowiły w tym samym roku 3,9% (8466 osób) wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych¹⁹².

Rozpatrując rozwiązania w zakresie wsparcia osób młodych w trudnej sytuacji oferowane przez pomoc społeczną należy rozpocząć od przeanalizowania zasobów pomocy społecznej Województwa Mazowieckiego.

Realizatorami zadań pomocy społecznej w województwie mazowieckim są:

- ✓ Wydział Polityki Społecznej Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego - na szczeblu administracji rządowej,
- ✓ Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej na szczeblu administracji samorządowej, posiadające status regionalnego ośrodka polityki społecznej, które jest wojewódzką samorządową jednostką organizacyjną, powołaną do realizacji zadań samorządu województwa mazowieckiego z zakresu polityki społecznej,
- ✓ 37 powiatowych centrów pomocy rodzinie, 2 miejskie ośrodki pomocy rodzinie w Siedlcach i Ostrołęce, 2 miejskie ośrodki pomocy społecznej w Płocku i Radomiu oraz Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie – na szczeblu powiatu,
- ✓ 327 ośrodków pomocy społecznej (w tym 18 OPS w dzielnicach m. st. Warszawy)¹⁹³.

Do zadań pomocy społecznej należy nie tylko udzielanie pomocy finansowej, lecz również pomoc instytucjonalna realizowana przez jej placówki. Instytucje/placówki pomocy społecznej mogą mieć zasięg lokalny i być finansowane z budżetów gmin, lub prowadzić swą działalność na obszarach wykraczających terytorialnie poza granice gmin i być finansowane ze środków na pomoc społeczną wygospodarowywanych z budżetów powiatów.

Poniższa tabela prezentuje zasoby instytucjonalne pomocy społecznej województwa mazowieckiego w latach 2013 – 2015 które z uwagi na charakter prowadzonej działalności prowadzą do aktywizacji zawodowej poprzez działalność doradczą, szkoleniowo-edukacyjną, jak i przywracanie osób wykluczonych (bądź realnie zagrożonych wykluczeniem) na rynek pracy.

¹⁹¹Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, „Badanie osób młodych na mazowieckim rynku pracy - raport końcowy z badania”, str. 8.

¹⁹²Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, „Ocena zasobów pomocy społecznej w oparciu o sytuację społeczną i demograficzną Województwa Mazowieckiego za 2015 rok”, str. 13-14.

¹⁹³Tamże, str. 27-28.

Dane z tabeli nr 1 obrazują znaczny wzrost zainteresowania pomocy społecznej tworzeniem i prowadzeniem komórek/instytucji zajmujących się udzielaniem pomocy niefinansowej poprzez pracę socjalną, profilaktykę, socjalizację i resocjalizację oraz aktywizację zawodową i społeczną swoich podopiecznych tym samym zwiększając ich szanse na samodzielne funkcjonowanie zarówno w sferach życia codziennego, jak i na polu zawodowym.

Tabela 1. Zasoby instytucjonalne pomocy społecznej województwa mazowieckiego w latach 2013 – 2015¹⁹⁴

Typ jednostki	2013	2014	2015
Centra Integracji Społecznej	8	11	12
Kluby Integracji Społecznej	14	17	20
Zakłady Aktywności Zawodowej	6	6	8
Spółdzielnie Socjalne	85	121	130

Centrum Integracji Społecznej jest jednostką organizacyjną utworzoną przez jednostkę samorządu terytorialnego lub organizację pozarządową, realizująca reintegrację zawodową i społeczną poprzez prowadzenie dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym programów edukacyjnych, obejmujących m.in.:

- nabywanie umiejętności zawodowych,
- przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych,
- nabywanie innych umiejętności niezbędnych do codziennego życia .

CIS nie jest samodzielnym podmiotem prawnym lecz formą prawną adresowaną do instytucji oraz organizacji pozarządowych pracujących z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Beneficjentami CIS są te same grupy osób mogące założyć spółdzielnię socjalną¹⁹⁵.

Klub Integracji Społecznej jest jednostką, której celem jest pomoc osobom oraz ich rodzinom w odbudowywaniu i podtrzymywaniu umiejętności uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej, w powrocie do pełnienia ról społecznych oraz w podniesieniu kwalifikacji zawodowych, jako wartości na rynku pracy. KIS działa na rzecz integrowania się osób o podobnych trudnościach i problemach życiowych. To jednostka pomagająca samo organizować się ludziom w grupy, podejmować wspólne inicjatywy i przedsięwzięcia w zakresie aktywizacji zawodowej, w tym zmierzające do tworzenia własnych miejsc pracy. KIS może zostać powołany przez jednostkę samorządu terytorialnego lub organizację pozarządową¹⁹⁶.

Zakład Aktywności Zawodowej to forma adresowana do organizacji pracujących z osobami niepełnosprawnymi, w szczególności z orzeczoną znacznym stopniem niepełnosprawności.

¹⁹⁴Tamże, str. 117

¹⁹⁵Dz.U. 2003 Nr 122 poz. 1143 z późn. zm. Art. 3

¹⁹⁶Tamże, Art. 18

Celem ZAZ jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych. ZAZ nie jest samodzielną formą posiadającą osobowość prawną, lecz funkcjonuje jako jednostka wyodrębniona w instytucji lub organizacji, która ZAZ utworzyła.

ZAZ może być utworzony przez: powiat, gminę, fundację czy stowarzyszenie lub inną organizację społeczną, której celem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych¹⁹⁷.

Spółdzielnia Socjalna jest specyficzną formą spółdzielni pracy, posiada osobowość prawną. Przedmiotem jej działalności jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków w celach społecznej i zawodowej reintegracji jej członków. Musi prowadzić działalność gospodarczą, a zysk osiągany z tej działalności nie jest celem samym w sobie, a środkiem do realizacji celów statutowych. Spółdzielnia może prowadzić działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków oraz ich środowiska lokalnego, a także działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych¹⁹⁸.

Zestawienie tabelaryczne wybranych zasobów pomocy społecznej w latach 2013-2015 pozwala na bliższą i dokładniejszą diagnozę sytuacji.

Z uwagi na brak danych dotyczących grupy osób młodych tj. do 30 l. musimy przyjąć, że ich odsetek w grupie bezrobotnych wynosi 29,4% (73 097 osób)¹⁹⁹.

Tabela 2. Zestawienie zasobów pomocy społecznej Mazowsza i Mazowsza bez miasta stołecznego Warszawy w latach 2013, 2014, 2015²⁰⁰

	2013		2014		2015	
	← Mazowsze bez m. st. Warszawa →		← Mazowsze bez m. st. Warszawa →		← Mazowsze bez m. st. Warszawa →	
Liczba mieszkańców	5316840	3592436	5334511	3599069	Bd.	Bd.
Liczba osób, które otrzymały pomoc i wsparcie socjalne	351651	260542	347705	267503	339538	261921
Liczba bezrobotnych (zmiana % w stosunku do roku poprzedniego)	280788 -	228521 -	254492 (- 9,37%)	205322 (-10,15%)	223576 (-12,15%)	183314 (-10,72%)
Liczba rodzin korzystających z pomocy społecznej z pow. bezrobocia	68854	59324	65443	56401	60300	52360

¹⁹⁷ <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/672538>

¹⁹⁸ Dz. U. z 2006 r. Nr 94, poz. 651 z późn. zm. art. 2

¹⁹⁹ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, „Badanie osób młodych na mazowieckim rynku pracy - raport końcowy z badania”, str. 8

²⁰⁰ Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, „Ocena zasobów pomocy społecznej w oparciu o sytuację społeczną i demograficzną Województwa Mazowieckiego za 2015 rok”, str. 117-118

Liczba CIS / KIS / ZAZ	8 / 14 / 6	5./12./4	11 / 17 / 6	9 / 15 / 4	12 / 20 / 8	9 / 19 / 5
Liczba Spółdzielni Socjalnych	85	43	121	70	130	74
Liczba pracowników socjalnych	2498	1814	2509	1828	2528	1834

Liczba rodzin, które otrzymały pomoc i wsparcie socjalne na Mazowszu w roku 2015 spadła w stosunku do roku poprzedniego o 8167 osób (-2,35%), a do roku 2013 o 12113 osób (-3,44%).

Obserwując ilość CIS, KIS, ZAZ, oraz spółdzielni socjalnych w okresie 2013-2015 r. dostrzec można wyraźną tendencję wzrostową która wynosi odpowiednio dla CIS 4 (50%), dla KIS 6 (42,86%), dla ZAZ 2 (33,33%), dla spółdzielni socjalnych 45 (52,94%).

Liczba rodzin korzystających z pomocy społecznej z powodu bezrobocia na Mazowszu w roku 2015 spadła w stosunku do roku poprzedniego o 5143 rodziny (-7,86%), a w stosunku do roku 2013 o 8554 rodziny (-12,42%).

Liczba pracowników socjalnych w roku 2015 wzrosła w stosunku do roku 2013 o 30 osób (1,2%).

Aktywność projektowo-konkursowa jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w gminach z miastami na prawach powiatu oraz w powiatach z m. st. Warszawą w latach 2013-2015 przedstawiała się następująco:

Tabela 3. Zestawienie aktywności projektowo-konkursowej jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w gminach z miastami na prawach powiatu oraz w powiatach z m. st. Warszawą w latach 2013-2015²⁰¹

Wyszczególnienie	2013 ← Gminy i miasta na prawach powiatu		2015 ← Gminy i miasta na prawach powiatu		2015 ← Gminy i miasta na prawach powiatu	
	Powiaty m. st. Warszawa →	z	Powiaty m. st. Warszawa →	z	Powiaty m. st. Warszawa →	z
Liczba projektów współfinansowanych z EFS	314	40	298	40	51	22
			-5,1%	-	-82,89%	-45%
Ogółem liczba osób objętych projektami współfinansowanymi z EFS	125391	5247	91447	4719	1560	2532
			-27,05%	-10,06%	-98,29%	-46,35%
Liczba konkursów ogłaszanych przez	160	37	201	48	254	33

²⁰¹Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, „Ocena zasobów pomocy społecznej w oparciu o sytuację społeczną i demograficzną Województwa Mazowieckiego za 2015 rok”, str. 73

MRPiPS			25,62%	29,73%	26,37%	-31,25%
Ogółem liczba osób objętych konkursami	11338	643	14600	660	14439	621
			28,77%	2,64%	-1,1%	-5,91%
Ogółem liczba osób objętych programami	50452	721	58135	1041	54982	5067
			15,23%	44,38%	-5,42%	386,74%

Analizując powyższe dane możemy zaobserwować zmniejszającą się zarówno ilość osób bezrobotnych jak i osób korzystających z pomocy społecznej z powodu bezrobocia pomimo wzrostu demograficznego. Zauważalna tendencja do powstawania nowych KIS, CIS, ZAZ oraz spółdzielni socjalnych w zestawieniu z powyższymi danymi nasuwa wnioski, że wzrasta zainteresowanie szeroko rozumianą aktywizacją zarówno organów tworzących w/w instytucje, jak i osób zainteresowanych uczestnictwem w działaniach przez nie realizowanych. Aktywność projektowo-konkursowa jednostek OPS wykazująca spadek na przestrzeni czasu prawdopodobnie związana jest z wygaszającymi się okresami funkcjonowania i wygaszania danych konkursów/projektów, gdyż z informacji uzyskanych podczas rozmów z pracownikami organów je prowadzących oraz aktywnymi i potencjalnymi ich uczestnikami wynika, że w dalszym ciągu cieszą się nielubianym zainteresowaniem.

5.2. Współpraca OPS z IRP

Sprawą naturalną i wręcz oczywistą wydaje się współpraca ośrodków pomocy społecznej i instytucji rynku pracy z faktu, iż ich oferta, wsparcie i pomoc w dużej mierze skierowana jest do tej samej grupy odbiorców. Osoby posiadające status bezrobotnego są największą grupą beneficjentów pomocy społecznej. W 2015r. z powodu bezrobocia przyznano w całym kraju pomoc 574 705 rodzinom, z czego w województwie mazowieckim z powodu bezrobocia przyznano pomoc 60 316 rodzinom, co po ubóstwie stanowi drugi najczęstszy powód przyznawania pomocy przez ops.²⁰²

Dlatego też tylko wspólne działania obu tych partnerów mogą przynieść dużo lepsze efekty niż pomoc kierowana przez każdą z tych instytucji osobno. Mimo oczywistej konieczności współpracy przepisy prawa nie wskazują tego jednoznacznie.

Ośrodki pomocy społecznej podejmują swoje działania w oparciu o przepisy ustawy o pomocy społecznej z dnia z dnia 12 marca 2004 r. (Dz. U. z 2016 r. poz. 930). Ustawa ta kwestię współpracy ośrodków pomocy z instytucjami rynku pracy sygnalizuje dość ogólnikowo i dotyczy ona współpracy jedynie z urzędem pracy. Zgodnie z art. 17 ust. 5 współpraca ośrodka z powiatowym urzędem pracy dotyczy upowszechniania ofert pracy oraz informacji o wolnych miejscach pracy, upowszechniania informacji o usługach poradnictwa zawodowego i o szkoleniach oraz realizacji Programu Aktywizacja i Integracja, o którym mowa w

²⁰² Sprawozdanie MPiPS-03-R za I-XII 2015 r. – zestawienie według województw.

przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Natomiast art. 108 w/w ustawy konkretyzuje współpracę między instytucjami, zgodnie z którym w przypadku osób bezrobotnych podpisanie kontraktu socjalnego, w ramach którego są realizowane działania na rzecz wzmocnienia aktywności osoby bezrobotnej, może być dokonywane na podstawie skierowania powiatowego urzędu pracy na zasadach określonych w art. 50 ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.²⁰³ Zgodnie z tymi przepisami ośrodek pomocy składa wniosek do pup o skierowanie osoby bezrobotnej, w tym osoby do 30 roku życia do uczestnictwa w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej, o których mowa w przepisach o pomocy społecznej, lub uczestnictwa w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego, o którym mowa w przepisach o zatrudnieniu socjalnym.²⁰⁴

Współpracę pomiędzy niniejszymi instytucjami bardziej konkretyzują przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i rynku pracy. Zgodnie z najnowszym brzmieniem art. 50 pkt.2 bezrobotnemu, o którym mowa w art. 49 (są to bezrobotni do 30 roku życia, długotrwale bezrobotni, bezrobotni powyżej 50 roku życia, bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej, bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, niepełnosprawni bezrobotni) będącemu w szczególnej sytuacji na rynku pracy: powiatowy urząd pracy w okresie 6 miesięcy od dnia utraty prawa do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania, a w przypadku bezrobotnych bez prawa do zasiłku w okresie 6 miesięcy od dnia rejestracji powinien:

- powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych lub
- na wniosek ośrodka pomocy społecznej może skierować do uczestnictwa w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej, o których mowa w przepisach o pomocy społecznej, lub uczestnictwa w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego, o którym mowa w przepisach o zatrudnieniu socjalnym.²⁰⁵ Kierowanie to nie ma jednak charakteru obligatoryjnego a fakultatywny.

Niniejszy zapis wskazuje na dwa rodzaje działań dotyczące wsparcia bezrobotnego korzystającego ze świadczeń pomocy społecznej i będącego w rejestrze osób bezrobotnych podejmowane przez instytucje. Urząd pracy samodzielnie podejmuje działania aktywizacyjne lub daje możliwość ośrodkowi pomocy społecznej o zwrócenie się do urzędu pracy o skierowanie osoby bezrobotnej korzystającej ze świadczeń ops do kontraktów/programów realizowanych zgodnie z ustawą o pomocy społecznej. Ustawa określa również konieczność zawierania porozumień pomiędzy urzędem pracy i ośrodkiem pomocy społecznej,

²⁰³ Ustawa z dnia 12 marca 2004 r o pomocy społecznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 930)

²⁰⁴ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016r. poz. 645 ze zmianami)

²⁰⁵ Ustawa z dnia 12 marca 2004 r o pomocy społecznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 930)

w przypadku gdy na wniosek ops bezrobotny zostanie skierowany do uczestnictwa w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej, o których mowa w przepisach o pomocy społecznej, lub uczestnictwa w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego, o którym mowa w przepisach o zatrudnieniu socjalnym. W tym przypadku powiatowy urząd pracy oraz ośrodek pomocy społecznej są obowiązane informować się wzajemnie o planowanych działaniach wobec bezrobotnych w trybie określonym w zawartym porozumieniu.²⁰⁶ Kształt porozumienia i jego treść nie jest określona w ustawie. Wskazuje ona jedynie zasadę zawiązania tej współpracy.

W maju 2009r. MPIPS wydało wytyczne dla powiatowych urzędów pracy (PUP) i ośrodków pomocy społecznej (OPS) w zakresie współpracy przy podejmowaniu działań na rzecz osób bezrobotnych, korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, w których to zawarto, iż porozumienie między PUP i OPS nakazuje obowiązek wzajemnego informowania się, co pozwoli uniknąć dublowania się zastosowanych form aktywizacji, pozwoli wpłynąć na trafność i skuteczność podejmowanych działań, zapewni komplementarną pomoc w doprowadzeniu osoby do zatrudnienia. Usprawni to prace z klientem, dzięki możliwości wcześniejszego planowania działań aktywizacyjnych i dalszej pomocy, adekwatnie do potrzeb oraz już zastosowanych instrumentów.²⁰⁷

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy z 2014r. wprowadziła kolejne zadania mogące być realizowane wspólnie przez urzędy pracy i ośrodki pomocy społecznej. Zgodnie z zapisami rozdziału 12a w/w ustawy powiatowy urząd pracy samodzielnie lub we współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej może inicjować działania w zakresie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej bezrobotnych, które są realizowane w ramach Programu Aktywizacja i Integracja. Do udziału w PAI skierowani mogą być bezrobotni z ustalonym III profilem pomocy, korzystający ze świadczeń pomocy społecznej, w szczególności realizujący kontrakt socjalny. W 2015r. w całym kraju w ramach pracy socjalnej zawarto przez OPS 56 396 kontraktów socjalnych.²⁰⁸

Działania w PAI realizowane są w zakresie integracji społecznej i aktywizacji zawodowej bezrobotnego. Działania podejmowane w ramach integracji społecznej służą kształtowaniu aktywnej postawy w życiu społecznym i zawodowym i mogą być realizowane w szczególności poprzez grupowe poradnictwo specjalistyczne, warsztaty trenerskie i grupy wsparcia, w wymiarze, co najmniej 10 godzin tygodniowo. Działania w zakresie integracji społecznej bezrobotnych, realizowane przez OPS lub podmioty zatrudnienia socjalnego prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego, co do zasady są finansowane ze środków budżetowych gminy i mogą być wspierane środkami EFS. Natomiast działania w zakresie aktywizacji zawodowej bezrobotnych realizowane są przez powiatowy urząd pracy w ramach prac społecznie użytecznych. Okres realizacji PAI trwa 2 miesiące. Po zakończeniu realizacji

²⁰⁶ Tamże, art. 50 pkt.3

²⁰⁷ MPIPS (2009) Wytyczne dla powiatowych urzędów pracy (PUP) i ośrodków pomocy społecznej (OPS) w zakresie współpracy przy podejmowaniu działań na rzecz osób bezrobotnych, korzystających ze świadczeń pomocy społecznej.

²⁰⁸ Sprawozdanie MPIPS-03-R za I-XII 2015 r. – zestawienie według województw.

Programu, PUP może podjąć decyzję o skierowaniu bezrobotnego do udziału w kolejnej edycji PAI (bezrobotny może być kierowany do PAI maksymalnie 3 razy) lub skierować bezrobotnego, w porozumieniu z OPS, do:

- zatrudnienia wspieranego u pracodawcy na zasadach określonych w przepisach o zatrudnieniu socjalnym lub
- podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne, o której mowa w przepisach o spółdzielniach socjalnych,
- ponownie ustalić profil pomocy, a w przypadku zmiany profilu niezwłocznie dostosować IPD i przedstawić bezrobotnemu propozycję pomocy określoną w Ustawie.

Rozpoczęcie prac społecznie użytecznych w ramach PAI w 2015r.

Wyszczególnienie	Ilość osób
Ilość osób bezrobotnych ogółem skierowanych do PAI w Polsce	5 513
W tym: Ilość bezrobotnych kobiet	3 132
Ilość bezrobotnych do 30 r.ż.	569
Ilość bezrobotnych skierowanych do PAI w woj. mazowieckim	737

Źródło: MRPIPS (2016) 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), opracowanie własne.

Jak wynika z danych gromadzonych w ramach statystyki publicznej, w 2015r. w całej Polsce skierowano do PAI ponad 5 513 osób bezrobotnych z ustalonym profilem pomocy III, którzy z uwagi na swoją sytuację bytową są jednocześnie klientami pomocy społecznej. W grupie tej dominowały kobiety 3 132 osoby (57% ogółu skierowanych), osoby do 30 roku życia stanowiły 10% ogółu skierowanych i było to 569 osób. Najwięcej inicjatyw w zakresie PAI podjęto w województwie mazowieckim (737 bezrobotnych – 13% ogółu skierowanych).²⁰⁹ Udział w Programie w 2015r. zakończyło 5 053 bezrobotnych, spośród których:

- 51 osób (tj. 1,01%) podjęło pracę w ramach zatrudnienia wspieranego u pracodawcy,
- 2 osoby (tj. 0,04%) podjęły pracę w spółdzielni socjalnej osób prawnych,
- 20 osób (tj. 0,40%) zostało skierowanych do agencji zatrudnienia, w celu doprowadzenia tej grupy do zatrudnienia.²¹⁰

Współpraca ośrodków pomocy społecznej z innymi instytucjami rynku pracy poza PUP nie jest już uregulowana prawnie. Współpraca OPS z MRPIPS jest zrozumiała z racji, iż jest to ministerstwo odpowiedzialne za działania w zakresie zarówno polityki społecznej jak i rynku pracy i związana jest ona ze składaniem sprawozdań i analiz dotyczących świadczeń i działań

²⁰⁹ MRPIPS (2016), 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), Warszawa 2016, str. 44-46.

²¹⁰ Tamże.

instytucji pomocy społecznej oraz rozdysponowywania środków finansowych na realizację zadań zleconych przez ops.

Ponadto z racji faktu, iż OPS kierują swoją pomoc do osób bezrobotnych korzystających również ze wsparcia innej instytucji rynku pracy to podejmowanie współpracy jest niejako samoistnie wymuszane pomimo braku uregulowań prawnych. Instytucje te działają na zasadach nieformalnej współpracy lub podpisując porozumienia o współpracy i wzajemnej pomocy w działaniach na rzecz np. rzecz młodzieży zagrożonej marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Przykładem takich działań jest współpraca Mazowieckiej Wojewódzkiej Komendy OHP z bielańskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej. Nawiązując taką współpracę OHP przybliżyła pracownikom ops swoją ofertę, pokazuje możliwości zaoferowania klientom pomocy społecznej rozwiązań, które mogą pomóc im w zmianie ich sytuacji na rynku pracy. Współpraca ta dotyczy wzajemnej pomocy w działalności wychowawczej, profilaktycznej i resocjalizacyjnej na rzecz młodzieży oraz w rekrutacji uczestników do działań finansowanych z EFS podejmowanych przez OHP.²¹¹

Ponadto WUP i PUP wspólnie z OPS organizują targi pracy, a także prezentują swoją ofertę, możliwość uzyskania wsparcia oraz dostępne usługi. OPS też współpracują z organizacjami prorządowymi np. w ramach realizacji zadań na rzecz aktywnej integracji w ramach działań projektowych ze środków EFS.

Dodatkowo w celu usprawnienia wymiany informacji i ich natychmiastowego oraz bezpiecznego dostępu stworzona została Samorządowa Elektroniczna Platforma Informacyjna SEPI, która pozwala na elektroniczną, bezobsługową wymianę danych pomiędzy jednostkami Rynku Pracy, Pomocy Społecznej, Referatów SR oraz Urzędami Miast i Gmin. Jej działanie obniża koszty administracyjne, a także pozwala na szybszy dostęp do informacji o bezrobotnym lub osobie korzystającej ze świadczeń ops, co przyspiesza możliwość udzielania pomocy osobom znajdującym się w rejestrach poszczególnych instytucji.

5.3. Mocne i słabe strony

Mocne strony:

1. PAI jako przykład partnerstwa zadaniowego, którego celem jest kompleksowe spojrzenie na sytuację problemową osoby będącej jednocześnie klientem dwóch instytucji.
2. Dobrze rozumnie specyfiki rynku pracy przez obie instytucje oraz znajomość specyfiki klienta, jego podejścia do pracy legalnej, pracy w czarnej strefie i korzyści z tego wynikających.
3. Rozszerzenie współpracy między OPS i PUP przez kolejne nowelizacje ustawy o promocji zatrudnienia i rynku pracy.

²¹¹ <http://www.mazowiecka.ohp.pl/?id=6736>

4. Dobrze wykwalifikowana i ciągle podnosząca swoje kwalifikacje kadra OPS i PUP rozumiejąca potrzebę współpracy między instytucjami i jej korzyści dla potencjalnych beneficjentów.
5. Wspólne podejmowanie działań przez instytucję pozwala na lepsze dotarcie do beneficjentów, dostosowanie właściwej formy pomocy i wsparcia oraz dostosowanie odpowiedniej ścieżki rozwoju zawodowego.
6. Wzmocnienie aktywizacji zawodowej i społecznej osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu bezrobocia poprzez rozwój działalności Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Zakładów Aktywności Zawodowej oraz Spółdzielni Socjalnych.
7. Wysoka aktywność projektowa i konkursowa na poziomie gmin i miast na prawach powiatów z uwagi na uwarunkowania lokalne pozwala na bardziej adekwatne dopasowanie oferty skierowanej do osób młodych.

Problemy:

1. Przy samodzielnej realizacji projektów ze środków EFS przez OPS i IRP kierowanie wsparcia do tej samej grupy bezrobotnych (adresowanie np. szkoleń do tej samej grupy, szkolenia z tego samego zakresu, nabywanie tych samych kompetencji zawodowych).
2. Brak względnie trwałych porozumień OPS-ów z instytucjami rynku pracy na rzecz osób bezrobotnych. Słaba lub całkowity brak współpracy OPS z innymi instytucjami rynku pracy niż PUP.
3. Praca ze specyficznym i trudnym klientem mającym postawę roszczeniową, który często rezygnuje ze wsparcia.
4. Ograniczona ilość beneficjentów PUP z III profilem korzystających jednocześnie z pomocy OPS oraz traktowanie III profilu jako potrzeby posiadania ubezpieczenia zdrowotnego przez bezrobotnego.
5. Ukierunkowanie poszczególnych pracowników obu instytucji na realizację własnych zadań ustawowych wynikających z dwóch odrębnych ustaw.
6. Natłok obowiązków pracowniczych poprzez powierzanie pracownikom dodatkowych zadań nie wynikających wprost z ich zakresu obowiązków, bądź zmienianie zakresu obowiązków o kolejne zadania zamiast zatrudnienie kolejnego pracownika.
7. Niewłaściwe/nieskuteczne informowanie grupy docelowej o skierowanej do nich ofercie pomocowej/aktywizacyjnej.
8. Rozbudowana biurokratyzacja zarówno w PUP jak i w OPS zniechęcająca osobę zainteresowaną uzyskaniem wsparcia i jest uciążliwe dla pracowników w/w instytucji, którzy nie skupiają się potrzebach klienta tylko na skompletowaniu niezbędnych dokumentów.
9. Brak wyznaczonych komórek w instytucjach zajmujących się pracą z grupami o konkretnych problemach (praca z problemami a nie na rejonach).

10. Brak trwałej współpracy z innymi instytucjami/podmiotami (żłobki, przedszkola, świetlice szkolne) na rzecz aktywizacji bezrobotnych osób młodych, które posiadają dzieci.
11. Popadnięcie w pułapkę świadczeniową, kiedy nie pójdzie do pracy lub tzw. praca na czarno gwarantuje prawo do zasiłku/świadczenia z OPS i jednocześnie ubezpieczenie zdrowotne z PUP oraz wyższe zarobki z pracy na czarno, która nie jest obwarowana żadnymi podatkami i składkami ZUS.

Bibliografia

1. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2003 Nr 122 poz. 1143 z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2006 r. Nr 94, poz. 651 z późn. zm.).
3. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r o pomocy społecznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 930).
4. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016r. poz. 645 ze zmianami).
5. MPIPS, *Wytyczne dla powiatowych urzędów pracy (PUP) i ośrodków pomocy społecznej (OPS) w zakresie współpracy przy podejmowaniu działań na rzecz osób bezrobotnych, korzystających ze świadczeń pomocy społecznej*, Warszawa 2009.
6. Sprawozdanie MPiPS-03-R za I-XII 2015r. – zestawienie według województw.
7. MRPIPS, *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), Warszawa 2016, str. 44-46.
8. Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, *Ocena zasobów pomocy społecznej w oparciu o sytuację społeczną i demograficzną Województwa Mazowieckiego za 2015 rok*, www.mcps.com.pl/images/docs/ozps/OZPS_2015.pdf, Warszawa 2015.
9. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, *Badanie osób młodych na mazowieckim rynku pracy - raport końcowy z badania*, http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Raporty/M30_Mazowsze_wersja_ost_24_04.pdf.
10. <http://www.mazowiecka.ohp.pl/?id=6736>
11. Portal internetowy www.ekonomiaspoleczna.pl

6. Analiza programów i projektów kierowanych do osób młodych.

W niniejszym rozdziale przedstawiamy krótkie omówienie, kluczowych programów wsparcia skierowanych do młodych ludzi od 15 do 30 roku życia z województwa mazowieckiego. W rozdziale tym zostanie również zaprezentowano analityczne ujęcie kryteriów oceny stosowanych w poszczególnych programach.

6.1. Program Erasmus +

Program Erasmus + został ustanowiony rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1288/2013 z dnia 11 grudnia 2013 roku. Program ten integruje programy europejskie realizowane w perspektywie finansowej 2007-2013 w ramach oddzielnych inicjatyw takich jak np.: programy "Młodzież w działaniu" czy też "Uczenie się przez całe życie".

Cele ogólne programu²¹²

Program Erasmus+, z racji łączenia w sobie wielu wcześniej rozproszonych działań, przyczynia się do osiągnięcia różnych celów określonych w dokumentach strategicznych:

- cele strategii „Europa 2020”, w tym wyznaczonego w niej głównego celów w dziedzinie edukacji - ograniczenie zjawiska wczesnego kończenia nauki do poziomu poniżej 10 % oraz umożliwienia zdobycia wykształcenia wyższego lub równorzędnego przez co najmniej 40 % osób w wieku 30-34 lat;
- osiągnięcia celów strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020”), w tym odpowiednich poziomów odniesienia;
- zrównoważonego rozwoju krajów partnerskich w dziedzinie szkolnictwa wyższego;
- osiągnięcia ogólnych celów odnowionych ram europejskiej współpracy na rzecz młodzieży (na lata 2010– 2018);
- rozwoju europejskiego wymiaru sportu, w szczególności sportu powszechnego, zgodnie z planem prac UE w dziedzinie sportu;
- promowania europejskich wartości zgodnie z art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej.

Sam program dzieli na dwa główne sektory:

- a) Sektor kształcenie i szkolenie obejmujący: edukację szkolną, kształcenie i szkolenia zawodowe, szkolnictwo wyższe oraz edukację dorosłych,
- b) Sektor młodzieży obejmujący uczenie się pozaformalne i nieformalne młodzieży.

Grupy objęte wsparciem

W ramach programu wspierane są zarówno osoby fizyczne jak i organizacje i ich pracownicy (np. szkoły i nauczyciele) prowadzący działania edukacyjne.

W **sektorze kształcenia i szkolenia** do głównych grup docelowych należą między innymi:

- studenci, nauczyciele akademicy, kadra uczelni, specjaliści w przedsiębiorstwach (projektu dla szkolnictwa zawodowego),

²¹² Opracowano na podstawie "Erasmus +. Przewodnik po programie." Wersja 2 (2016): 07/01/2016. Źródło: http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus/files/files/resources/erasmus-plus-programme-guide_pl.pdf

- uczniowie i praktykanci, osoby prowadzące szkolenia zawodowe, nauczyciele i specjaliści w przedsiębiorstwach (projekty dotyczące kształcenia i szkolenia zawodowego),
- nauczyciele, kadra kierownicza szkół, uczniowie (projekty edukacji szkolnej),
- osoby dorosłe i osoby prowadzące kształcenie osób dorosłych.

W sektorze młodzieży do głównych grup docelowych należą:

- osoby młode w wieku 13-30 lat oraz pracownicy młodzieżowi i organizacje pozarządowe zajmujący się edukacją nieformalną i pozaformalną.

Obszary i formy wsparcia

Program i jego oba sektory podzielony jest na trzy główne akcje. W tabeli poniżej przedstawiono najistotniejsze informacje o kluczowych typach akcji:

Typ akcji	Rodzaj działań	Opis działań
Akcja 1	Projekty mobilności w dziedzinie kształcenia, szkolenia i młodzieży	<p>W dziedzinie kształcenia i szkolenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • projekty mobilności studentów i pracowników instytucji szkolnictwa wyższego, • projekty mobilności osób uczących się i kadry w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, • projekty mobilności kadry edukacji szkolnej, • projekty mobilności kadry zajmującej się edukacją dorosłych. <p>W dziedzinie młodzieży:</p> <ul style="list-style-type: none"> • projekty mobilności osób młodych i osób pracujących z młodzieżą.
Akcja 2	Partnerstwa strategiczne w dziedzinie kształcenia, szkolenia i młodzieży	<p>Projekty te mają charakter zinstytucjonalizowanej współpracy instytucji z minimum 2 lub 3 krajów programu i krajów partnerskich. W ramach projektów można prowadzić między innymi działania dotyczące:</p> <ul style="list-style-type: none"> - opracowania i testowania nowych rozwiązań w obszarze kształcenia, szkolenia i młodzieży, w tym z wykorzystaniem IT, - wymiany doświadczeń i tworzenia sieci instytucji poprzez wspólne szkolenia kadry, - wspólne działania młodzieży na poziomie lokalnym i

		transnarodowym, - wspólnej promocję i włączanie do polityk opracowanych w ramach projektu rozwiązań.
Akcja 2	Sojusze na rzecz wiedzy	Sojusze na rzecz wiedzy mają na celu zwiększenie zdolności innowacyjnych Europy oraz wspieranie innowacyjności w szkolnictwie wyższym, biznesie i szerszym środowisku społeczno-ekonomicznym. Są one ukierunkowane na osiągnięcie przynajmniej jednego z poniższych celów: <ul style="list-style-type: none"> • opracowanie nowych, innowacyjnych i wielodyscyplinarnych podejść do nauczania i uczenia się; • pobudzanie przedsiębiorczości i rozwijanie umiejętności przedsiębiorczych wśród kadry zajmującej się nauczaniem w instytucjach szkolnictwa wyższego i przedsiębiorstwach; • ułatwianie wymiany, przepływu i współtworzenia wiedzy.
Akcja 2	Sojusze na rzecz umiejętności sektorowych	Sojusze na rzecz umiejętności sektorowych mają na celu przeciwdziałanie problemowi niedoboru wykwalifikowanej kadry poprzez rozpoznawanie potrzeb w konkretnych sektorach rynku pracy oraz zapotrzebowania na nowe umiejętności w odniesieniu do jednego lub więcej profili zawodowych i/lub lepsze reagowanie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego na potrzeby konkretnych sektorów rynku pracy.
Akcja 2	Budowanie potencjału w dziedzinie młodzieży	Projekty budowania potencjału młodzieży mają na celu: <ul style="list-style-type: none"> • wspieranie współpracy i wymian w dziedzinie młodzieży między krajami programu i krajami partnerskimi z różnych regionów świata; • wspieranie opracowywania, testowania oraz inicjowania systemów i programów mobilności edukacyjnej w zakresie pozaformalnego uczenia się na poziomie regionalnym;
Akcja 3	Wsparcie w reformowaniu polityk	Działania są ukierunkowane na osiągnięcie celów europejskich polityk, a w szczególności strategii „Europa 2020”, strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020) oraz strategii UE na rzecz młodzieży.

Problemy, na jakie odpowiada program

Typ problemów - na	Odpowiedź na problem
--------------------	----------------------

podstawie analizy z rozdziału 1	
Brak doświadczenia zawodowego młodzieży Brak dopasowania kompetencji do potrzeb pracodawców,	<ul style="list-style-type: none"> • możliwość odbycia staży zawodowych zagranicą w ramach mobilności międzynarodowych - akcja 1 • wzmocnienie merytoryczne organizacji działających na rzecz zatrudnienia młodzieży NEETS - akcja 2
Niedopasowane schematy kształcenia do potrzeb rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"> • możliwość adaptacji rozwiązań zagranicznych przez szkoły oraz organizacje społeczne działające w obszarze edukacji - akcja 2 • podnoszenie i aktualizacja kompetencji nauczycieli poprzez szkolenia, staże i delegowanie do pracy w innych krajach - akcja 1
Brak umiejętności poruszania się po rynku pracy i budowania sieci kontaktów,	<ul style="list-style-type: none"> • szkoły w ramach projektu mają okazję budować partnerstwa z pracodawcami branżowymi w celu przygotowania uczniów do zatrudnienia- akcja 2 "sojusze na rzecz umiejętności sektorowych" • organizacje pozarządowe działające na rzecz młodzieży NEET mają okazję wzmocnić swój potencjał organizacyjny
Brak dopasowania kompetencji do potrzeb pracodawców,	<ul style="list-style-type: none"> • szkolenia, staże i kursy w programie Erasmus + są ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych istotnych z perspektywy pracodawców: znajomość języków obcych, umiejętność uczenia się, kompetencje ICT

Oczekiwane rezultaty

Z punktu widzenia grup docelowych Erasmus + pozwala przede wszystkim na

- rozwój kompetencji kluczowych młodzieży zgodnie z zaleceniem Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2006/962/WE,
- rozwój zawodowych nauczycieli i innego personelu pracujących z młodzieżą,
- rozwój nowych podejść w celu wzmocnienia edukacji i szkoleń,
- rozwój wykorzystania ICT,
- zwiększenie przejrzystości i ułatwienie uznawania i potwierdzania kwalifikacji,
- zwiększanie szans edukacyjnych osób w trudniejszej sytuacji (np. NEET),
- wzrost wydajności wydatków publicznych związanych z edukacją formalną i pozaformalną młodzieży.

Dodatkowo program jest ukierunkowany na tworzenie nowych, innowacyjnych, rozwiązań pozwalających na osiągnięcie lepszych rezultatów w procesie edukacyjnym. Dzięki temu

organizacje edukacyjne różnego typu mogą pracować bardziej skutecznie (np. poprzez włączanie do swojej oferty opracowanych za granicą metodyk pracy). Jednocześnie same osoby młode zyskują możliwość nabycia doświadczenia zawodowego za granicą (np. w formie staży i praktyk) jak i rozwoju kompetencji kluczowych niezbędnych na rynku pracy - np. kompetencje językowe.

Wyżej wymienione korzyści można osiągnąć w ramach głównych działań finansowanych w programie:

- możliwość odbycia studiów za granicą (studenci),
- możliwość odbycia praktyki za granicą (studenci),
- możliwość odbycia stażu za granicą w przedsiębiorstwach - a przez to ważnego doświadczenia zawodowego (uczniowie szkół zawodowych i praktykanci),
- możliwość wzięcia udziału w wymianie młodzieży oraz w wolontariacie europejskim co ma skutkować rozwojem kompetencji kluczowych (grupy nieformalne, organizacje działające w zakresie edukacji nieformalnej),
- doskonalenie kadry uczelni wyższych, szkół, przedszkoli oraz innych instytucji edukacyjnych poprzez udział w szkoleniach lub poprzez delegowanie do prowadzenia zajęć edukacyjnych za granicą,
- możliwość tworzenia nowych narzędzi, modeli i rozwiązań w zakresie edukacji dzięki współpracy z podmiotami z innych krajów UE i krajów partnerskich,
- możliwość przeprowadzenia badań potrzeb grup docelowych oraz interpretacji wyników tych badań przez ekspertów.

Analizując rezultaty oraz korzyści z programu warto zwrócić uwagę na fakt, że wspiera on również działania organizacji pracujących poza formalnym systemem edukacji. W efekcie możliwe jest udzielenie wsparcia osobom z grupy NEETS, czy też młodzieży, która wcześniej opuściła system edukacji. Podnoszenie kompetencji w tym wypadku oznacza uczenie się w toku codziennych czynności, pracy, kontaktów z rówieśnikami itp. Polega ono głównie na uczeniu się przez działanie. W sektorze młodzieży uczenie się nieformalne może odbywać się w ramach inicjatyw młodzieży, dyskusji w grupie rówieśników, działań w ramach wolontariatu oraz w wielu innych sytuacjach.

Skala wsparcia oferowanego w programie

Konkursy w ramach programu Erasmus + ogłaszane są w Polsce przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji od 2014 roku. Roczny budżet programu wynosi około 100 mln euro²¹³²¹⁴. Najwięcej środków, bo ponad 40 % przeznaczonych jest na działania związane z kształceniem i szkoleniem zawodowym.

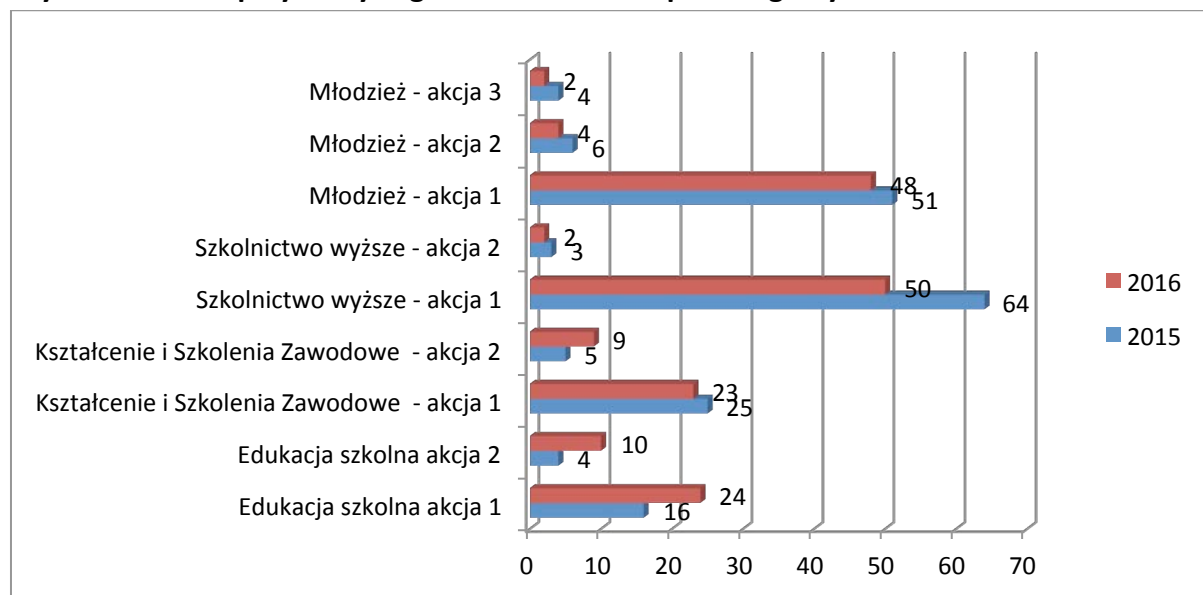
Na potrzeby analizy skali wpływu programu na sytuację osób młodych w województwie mazowieckim zbadano ile podmiotów z tego województwa otrzymało dotację w latach 2015 - 2016. Należy przy tym poczynić zastrzeżenie, że przyznanie środków podmiotowi mającemu

²¹³Tabela z alokacją budżetu programu Erasmus + na rok 2014. Źródło: http://www.eurireland.ie/_fileupload/2014/Erasmus%20Plus%20KA1%20Mobility/Budget.pdf

²¹⁴Komunikat dotyczący alokacji budżetu programu Erasmus + na rok 2016. Źródło: <http://go-poland.pl/news/nearly-103-million-euros-poland-erasmus-2016>

siedzibie na terenie województwa nie oznacza, że działania tego projektu będą ograniczone tylko do terenu województwa. Liczbę finansowanych projektów w ramach poszczególnych akcji i sektorów przedstawia poniższy wykres:

Wykres 1. Liczba przyznanych grantów w ramach poszczególnych działań²¹⁵



Z przedstawionych danych jasno wynika, że najwięcej finansowanych jest działań skierowanych bezpośrednio do młodzieży lub osób bezpośrednio pracujących z młodzieżą - są to bowiem mobilności w ramach Akcji 1 dla poszczególnych sektorów. Działania te pozwalają młodzieży podnieść kompetencje kluczowe, a także nabyć doświadczenie zawodowe w toku szkoleń lub staży za granicą. Jednocześnie poznają oni europejski rynek pracy, a także uczą się funkcjonować w środowisku międzynarodowym. Natomiast dzięki mobilnościom skierowanym do osób pracujących z młodzieżą osoby te mają szansę:

- poznać dobre rozwiązania zagraniczne,
- poprawić własny warsztat pracy,
- adoptować rozwiązania zagraniczne w swoich organizacjach (np. Metody i organizacja pracy).

Mocne i słabe strony programu

Promowanie udziału osób z mniejszymi szansami

Analizując program Erasmus + warto zwrócić uwagę, że w założenia wspiera on konsekwentnie udział w nim osób z mniejszymi szansami wynikającymi np. z niepełnosprawności, sytuacji ekonomicznej i społecznej czy też miejsca zamieszkania (miejsca oddalone od centrów edukacyjnych, tereny wiejskie).

Koncentracja geograficzna wsparcia

²¹⁵ Opracowanie własne na bazie udostępnionych wyników konkursów organizowanych w ramach programu: <http://erasmusplus.org.pl/dokumenty/#wyniki> - stan na dzień 2016-09-21.

Analizując wsparcie finansowe, jakie uzyskują organizacje aplikujące do programu w ramach akcji 2, zwraca uwagę również fakt na mocną koncentrację wsparcia programu w Warszawie. Zdecydowana większość dofinansowań przyznawana jest podmiotom z tego miasta, relatywnie mało wsparcia płynie natomiast do ośrodków regionalnych takich jak np. Radom, Płock, Ostrołęka, Siedlce, Ciechanów.

Możliwość wykorzystania rezultatów projektów przez inne podmioty

W ramach akcji 2 związane z opracowaniem nowych form wsparcia dla młodzieży (opracowanie nowych narzędzi, programów). Są to projekty o wyższej skali skomplikowania, wymagają one też większego potencjału organizacyjnego, a często także pomysłu na rozwiązanie innowacyjne, które ma być przetestowane i wdrożone. Projekty finansowane w ramach akcji 2 mimo swojej niewielkiej liczby mają mieć duże oddziaływanie na sytuację młodych ludzi, bowiem założeniem tych projektów jest opracowanie rozwiązań, które mają być upowszechniane wśród organizacji poszczególnych sektorach (edukacja szkolna, kształcenie i szkolenie zawodowe, szkolnictwo wyższe, młodzież). Rezultaty każdego z projektów w ramach akcji 2 będą oceniane jakościowo po ich wykonaniu przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji. Problematiczny w tym kontekście jest potencjał tych rezultatów do wykorzystania przez inne podmioty. W programie bowiem nie zaplanowano środków na finansowanie wdrażania rezultatów przez inne podmioty.

6.2. Fundusz Pracy

Fundusz Pracy jest państwowym funduszem celowym, przeznaczonym na finansowanie aktywizacji osób bezrobotnych i ich powrotu na rynek pracy. Podlega Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zasady działania Funduszu Pracy reguluje *Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. z 2016 r., poz. 645, z późn. zm.).

Cele i przeznaczenie środków

Środki Funduszu Pracy przeznacza się na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, finansowanie części działań publicznych służb zatrudnienia, wynikających z zadań określonych w innych ustawach, zadań fakultatywnych oraz innych zadań określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Fundusz Pracy przeznacza środki zgodnie z *Rozporządzeniami w sprawie szczegółowych zasad gospodarki finansowej Funduszu Pracy* (Dziennik Ustaw z 2011r. Nr 221 , Poz. 1317; Dziennik Ustaw z 2015 roku, Poz. 261).

Problemy, dotyczące sytuacji młodych na rynku pracy, na jakie odpowiada FP

Typ problemów	Odpowiedź na problem (nazwa instrumentu)
Brak doświadczenia zawodowego młodzieży	<ul style="list-style-type: none"> szkolenia, staże, bon stażowy, bon szkoleniowy, aktywizacja zawodowa absolwentów

Brak dopasowania kompetencji do potrzeb pracodawców	<ul style="list-style-type: none"> • szkolenia, staże, bon stażowy, bon szkoleniowy
Niedopasowane schematy kształcenia do potrzeb rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"> • szkolenia, staże, bon stażowy, bon szkoleniowy
Brak umiejętności poruszania się po rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"> • usługi pośrednictwa pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia, staże, bon stażowy, bon szkoleniowy
Brak pracy	<ul style="list-style-type: none"> • środki na utworzenie stanowisk pracy (na podjęcie działalności gospodarczej, wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy), pożyczki, bon stażowy, bon szkoleniowy , bon na zasiedlenie, prace interwencyjne, roboty publiczne • forma pasywna – zasiłki dla bezrobotnych

Skala wsparcia oferowanego w programie

Podziału środków Funduszu Pracy na poszczególne województwa (limit) dokonuje minister właściwy do spraw pracy (Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) na podstawie rozporządzenia w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie. Kwoty środków Funduszu Pracy na finansowanie programów i zadań realizowanych przez powiaty są ustalane przez zarząd województwa, według kryteriów określonych przez sejmik województwa, w ramach ustalonego dla województwa limitu. Decyzję w sprawie wyboru form aktywizacji zawodowej podejmuje starosta.

Od 2015 r. wysokość kwot środków FP kierowanych do urzędów pracy na działania aktywizacyjne w 25% jest uzależniona od efektywności działań na rzecz aktywizacji bezrobotnych, a w 75% od poziomu bezrobocia.

Zestawienie kwot środków FP (limitów) przyznanych w latach 2012-2016 r. na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w województwie mazowieckim (w tys. zł)²¹⁶

Rok	2012	2013	2014	2015	2016
Kwota	218 235,1	353 634,5	384 072,3	438 497,5	396 650,8
w tym środki związane z efektywnością				113 435,2	67 632,8

Tabela poniżej obrazuje udział osób do 30 roku życia w poszczególnych formach aktywizacji finansowanych ze środków Funduszu Pracy.

²¹⁶MRPiPS (czerwiec 2016): 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), s.76

Tabela. Bezrobotni ogółem, w tym do 30. oraz 25 r. ż., którzy rozpoczęli udział w nowych formach aktywizacji w 2015 r.²¹⁷

Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych ogółem	z ogółem			
		do 30 r.ż.	udział do ogółem w %	do 25 r.ż.	udział do ogółem w %
Podjęcia pracy w ramach grantu na telepracę	6	1	16,7	0	0
Podjęcia pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego	39	5	12,8	0	0
Podjęcia pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenia społeczne	44	44	100	0	0
Podjęcia działalności gospodarczej w ramach bonu na zasiedlenie	123	121	98,4	34	27,6
Podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego	3 239	3 236	99,9	1 676	51,7
Podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie	6 804	6 789	99,8	2 729	40,1
Rozpoczęcia prac społecznie użytecznych w ramach PAI	6 150	602	9,8	188	3,1
Rozpoczęcie stażu w ramach bonu szkoleniowego	5 942	5 924	99,7	3 522	59,3
Rozpoczęcie stażu w ramach bonu stażowego	9 054	9 045	99,9	5 691	62,9
Skierowania do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych	17 290	3 742	21,6	2 180	12,6
Razem	48691	29 509	57,4	16 053	31,2

Najwyższą efektywnością zatrudnieniową charakteryzuje się aktywizacja w formie przyznania środków na dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej oraz na refundacje pracodawcom kosztów doposażenia stanowiska, co może wynikać z metodologii liczenia (np. w 2014 r. już po trzech miesiącach od przyznania tej formy) i atrakcyjności finansowej. Najmniej popularna była telepraca.

²¹⁷ Tamże

Innowacyjne w Funduszu Pracy było wprowadzenie nowych, wspierających aktywność instrumentów rynku pracy dla młodych do 30. roku życia w postaci bonów, które umożliwiają pokrycie kosztów wynikających z decyzji podjęcia szkolenia, stażu, zatrudnienia subsydiowanego czy zmiany miejsca zamieszkania związanej z podjęciem zatrudnienia.

By we współpracy z innymi partnerami przywrócić na rynek pracy najtrudniejszą grupę klientów PUP, wprowadzono **Program Aktywizacja i Integracja**, łączący wysiłki PUP i OPS. Ma on charakter fakultatywny, bo inicjowanie i dobór partnerów zależy od możliwości finansowych FP i budżetu gminy. Łączy aktywizację zawodową z integracją społeczną, określa nie tylko deficyty zawodowe bezrobotnego, ale też bariery i problemy życiowe, które utrudniają lub uniemożliwiają skuteczny powrót na rynek pracy. Program skierowano m.in. do 569 osób do 30 roku życia (w tym 183 do 25 roku życia), 6 osób z tej grupy podjęło pracę w ramach zatrudnienia wspieranego u pracodawcy (w tym 2 do 25 roku życia).²¹⁸

Okres realizacji PAI trwa 2 miesiące, bezrobotny może uczestniczyć w nim najwyżej trzykrotnie. Najwięcej inicjatyw w zakresie PAI podjęto w województwie mazowieckim (737 bezrobotnych – 13% ogółu skierowanych), 6 osób podjęło pracę w ramach zatrudnienia wspieranego u pracodawcy.²¹⁹

Ze środków FP finansowane są też **programy regionalne**, które pozwalają na szybkie reagowanie na zmiany na rynku pracy bez zatrudniania kolejnych osób. W woj. mazowieckim 328 osób rozpoczęło udział w programie regionalnym, 273 go ukończyły, 31 kontynuuje w końcu okresu sprawozdawczego, 206 podjęło pracę w trakcie lub do 3 miesięcy po zakończeniu udziału w programie regionalnym, W woj. mazowieckim 328 osób rozpoczęło udział w programie regionalnym, 273 go ukończyły, 31 kontynuuje w końcu okresu sprawozdawczego, 206 podjęło pracę w trakcie lub do 3 miesięcy po zakończeniu udziału w programie regionalnym, efektywność zatrudnieniowa to 63%

Dostrzeżone problemy

Działania podejmowane ze środków Funduszu Pracy nie są w pełni efektywne, skuteczne i trwałe ze względu na: słabe zainteresowanie młodych osób ofertą, rozbieżność między oczekiwaniami a możliwościami (po stronie młodych bezrobotnych i młodych wchodzących/powracających na rynek pracy oraz ich potencjalnych pracodawców), wymogi formalne i merytoryczne, ograniczony zasięg terytorialny, kalendarzowy i finansowy podejmowanych działań, niską efektywność zatrudnieniową części działań (wskaźnik ponownego zatrudnienia, liczony jako stosunek osób, które w ciągu trzech miesięcy od ukończenia formy aktywizacji wyrejestrowały się lub nie zarejestrowały w UP, do osób, które ukończyły szkolenie).

²¹⁸ Tamże, s.45

²¹⁹ Tamże, s. 46

6.3. POWER

Cel programu

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) został zatwierdzony przez Komisję Europejską 17 grudnia 2014 r. PO WER jest programem, który z jednej strony odpowiada na potrzeby reform w obszarach zatrudnienia, włączenia społecznego, edukacji, szkolnictwa wyższego, zdrowia i dobrego rządzenia, z drugiej zaś oferuje wsparcie bezpośrednie w obszarach, których wsparcie z poziomu krajowego jest uzasadnione obiektywnymi przesłankami. Główne cele programu odnoszą się bezpośrednio do poszczególnych osi priorytetowych.

Grupy docelowe

Działania realizowane we wszystkich osiach PO WER są komplementarne w szczególności z działaniami realizowanymi z EFS w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych. POWER koncentruje się na działaniach dotyczących przygotowania i wsparcia wdrażania reform w obszarze zatrudnienia, integracji społecznej, edukacji i funkcjonowania administracji publicznej oraz tych obszarach, w których bardziej efektywne jest wsparcie z poziomu krajowego (wsparcie osób młodych, społeczności romskiej, osób odbywających karę pozbawienia wolności, instrumentów zwrotnych dla podmiotów ekonomii społecznej, szkolnictwo wyższe, innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa).²²⁰ Głównymi grupami docelowymi programu są: osoby młode, w tym niepełnosprawne, w wieku 15-29 lat bez pracy, w tym w szczególności osoby, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. kategoria NEET), w tym również osoby niezarejestrowane w urzędach pracy, JST, Szkoły wyższe, ośrodki pomocy społecznej.

Problemy na jakie odpowiada w nawiązaniu do rozdziału 1

Doświadczenia wskazują, że niezbędne jest dalsze wsparcie na rzecz profesjonalizacji usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia. Działania na rzecz wsparcia osób młodych na rynku pracy zostały uwzględnione w ramach krajowego programu EFS – Wiedza Edukacja Rozwój, w celu zapewnienia spójnej, jednolitej i efektywnej oferty aktywizacji edukacyjno-zawodowej dla osób młodych w całym kraju. Do głównych problemów na jakie odpowiadać ma POWER w przypadku osób młodych to przede wszystkim:

- zwiększenie możliwości trwałego zatrudnienia osób młodych znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy,
- zwiększenie możliwości trwałego zatrudnienia osób młodych bez pracy,
- zwiększenie możliwości trwałego zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- poprawa umiejętności i doświadczenia zawodowego osób młodych oraz wzrost poziomu przedsiębiorczości.

Obszary i instrumenty wsparcia

²²⁰ SZOOP PO WER 2014 – 2020.

PO WER stanowi odpowiedź na wyzwania i jednocześnie instrument realizacji Strategii Europa 2020. Program uwzględnia stojące przed Europą długofalowe wyzwania związane z globalizacją, rozwojem ekonomicznym, jakością polityk publicznych, zjawiskami demograficznymi, czy inwestycjami w kapitał ludzki. Głównymi obszarami istotnymi z punktu widzenia analizy wsparcia są:

- Wprowadzanie nowych instrumentów, narzędzi i rozwiązań o charakterze horyzontalnym, wynikających z modyfikacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- Standaryzacji i profesjonalizacji usług świadczonych na rzecz osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (m.in. osób z grup 50+, 25-, ON, kobiet);
- Indywidualizacji wsparcia udzielanego przez instytucje rynku pracy;-
- Świadczenia usług w ramach sieci EURES, których finansowanie państwa członkowskie są zobowiązane przejąć na mocy reformy zasad funkcjonowania sieci EURES.
- Poprawa równego dostępu kobiet i mężczyzn do zatrudnienia i przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku pracy.
- Adaptacyjność przedsiębiorstw i pracowników.
- Zapewnienie równego dostępu do edukacji o wysokiej jakości, dostosowanej do indywidualnych potrzeb uczniów.
- Lepsze przygotowanie uczniów do przyszłego zatrudnienia.
- Zwiększenie wykorzystania przez szkoły i placówki edukacyjne innowacyjnych metod wspierających proces nauczania.
- Wzmocnienie współpracy szkół z przedsiębiorcami, uczelniami i partnerami społecznymi.
- Wzmocnienie dialogu i współpracy pomiędzy administracją publiczną a partnerami społecznymi.

Oczekiwane rezultaty istotne z punktu widzenia analizy

- Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 roku życia bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET).
- Wzmocnienie stosowania zasady równości szans płci w dostępie do rozwoju kariery zawodowej i zatrudnienia.
- Standaryzacja działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy.
- Profesjonalizacja kadr instytucji rynku pracy, poprzez podniesienie kwalifikacji i kompetencji ich kluczowych pracowników.
- Wyposażenie instytucji rynku pracy w zasoby informacyjne pozwalające zwiększyć efektywność ich funkcjonowania.
- Zwiększenie zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.
- Utworzenie systemu monitorowania efektywności instytucji rynku pracy.

- Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób w szczególnym stopniu zagrożonych wykluczeniem społecznym.
- Podniesienie jakości działań realizowanych przez publiczne i niepubliczne podmioty na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych.
- Zwiększenie dostępu do wysokiej jakości usług z zakresu całonocnego doradztwa edukacyjno-zawodowego.
- Dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy poprzez zaangażowanie przedstawicieli pracodawców i pracowników na wszystkich etapach jego programowania.
- Wypracowanie modelu trwałej współpracy uczelni ze szkołami zawodowymi (technika, zasadnicze szkoły zawodowe).

Skala wsparcia

W ramach POWER poziom wkładu UE dla projektów realizowanych na obszarach regionów słabiej rozwiniętych wynosi 85% wartości całego projektu, natomiast dla Mazowsza – 80%²²¹.

Do końca 2015 r. ogłoszono 96 naborów na 825,5 mln EUR, w tym 38 naborów w trybie konkursowym na kwotę 317,3 mln EUR, z których zakończono 31.²²²

Mocne i słabe strony

Najistotniejszym aspektem aplikowania o fundusze europejskie był i jest ich kompleksowy i przemyślany charakter. Aplikowanie o wsparcie finansowe ze środków Unii Europejskiej różni się w przypadku każdego programu operacyjnego. Wybór projektów w uproszczeniu odbywa się w dwóch etapach:

- 1) ocena formalna (poprawność przygotowanej dokumentacji);
- 2) ocena merytoryczna w celu, stworzenia listy rankingowej (listy pozytywnie ocenionych projektów w kolejności od najwyżej punktowanych do najniżej) według przyjętej w programie metodyki. Kryteria formalne dotyczą poprawności złożonego wniosku wraz z wymaganymi załącznikami. Weryfikuje się również, czy projekt jest zgodny z celami działania, czy wydatki przedstawione we wniosku kwalifikują się do dofinansowania, czy wartość projektu i kwota dofinansowania jest zgodna z wymaganiami dla danego działania, czy okres realizacji projektu jest zgodny z zasadami dla danego okresu i regulaminem konkursu itp. Kryteria merytoryczne są dużo bardziej złożone i różnić się mogą znacznie w zależności od rodzaju programu (inne elementy będą poddane ocenie w projekcie szkoleniowym, a inne w inwestycyjnym), ale też w analogicznych działaniach w poszczególnych programach regionalnych możemy spotkać inne kryteria merytoryczne, zgodnie z którymi będzie oceniany nasz projekt. Do podstawowych barier w wykorzystaniu funduszy strukturalnych należą:

1. Czas pomiędzy ogłoszeniem konkursu a wyborem projektu i podpisaniem umowy.

²²¹ SZOOP POWER 2014 - 2020

²²² Sprawozdanie z wdrażania Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w 2015 r. Ministerstwo Rozwoju Departament Europejskiego Funduszu Społecznego. Kwiecień 2016 r.

2. Brak aktualizacji sytuacji rynku pracy i aktualizacji rzeczywistego zapotrzebowania na dzień podpisywania umowy.
3. Wykluczenie małych lokalnych organizacji z możliwości ubiegania się o samodzielną realizację projektów poprzez wprowadzenie kryteriów finansowych co wymusza poszukiwania „bogatyń wujków”.
4. Niewłaściwa ocena projektów pod względem udzielanego w projekcie wsparcia. Na etapie projektowania należy wskazywać ilu przeszkolimy z danego zawodu co nijak się ma do konieczności udzielenia zindywidualizowanego wsparcia – czyli z góry wnioskodawca musi określić ile osób będzie miało identyczną ścieżkę rozwoju w ramach Indywidualnego Planu Działania.

Program Gwarancje dla Młodzieży (realizowany w ramach osi priorytetowej I POWER - Wsparcie dla osób młodych)

Program Gwarancje dla Młodzieży, który wdrażany jest w całej Europie i skierowany jest do osób pomiędzy 15 a 24 rokiem życia, a zwłaszcza do osób przedwcześnie opuszczających obowiązek szkolny (tzw. ESL – early school leavers) oraz młodych osób nie pracujących, nie uczących się i nie objętych szkoleniami (tzw. NEETS – not in employment, education and training).

Cel programu

Celem programu *Gwarancje dla młodzieży* jest zapewnienie osobom, do których adresowany jest program, dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu, innej formy pomocy prowadzącej do aktywizacji zawodowej lub podjęcia działalności gospodarczej w ciągu czterech miesięcy od momentu utraty pracy lub zakończenia kształcenia formalnego.

Plan realizacji Gwarancji dla Młodzieży wpisuje się w cele głównych polityk i strategii na poziomie krajowym, tj.: Polska Strategia na rzecz Młodzieży 2003-2013, Młodzi 2011, Długofalowa Strategia Rozwoju Kraju – Polska 2030, Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Krajowa Strategia Integracji Społecznej, Krajowy Plan Działania na rzecz Zatrudnienia, Krajowy Program Reform Europa 2020.

Grupy docelowe

W Polsce adresatami *Gwarancji dla młodzieży* są osoby w wieku od 15 do 29 roku życia, w tym zwłaszcza z grupy tzw. NEET²²³. Wśród osób objętych wsparciem należy wyróżnić 4 podgrupy, do potrzeb których będzie dostosowana oferta w ramach programu:

²²³ Zgodnie z definicją przyjętą w POWER osoba młoda z kategorii NEET jest to osoba w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki, czyli nie pracuje (tj. jest bezrobotna lub bierna zawodowo), nie kształci się (tj. nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym) ani nie szkoli (tj. nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy. Z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, jak i z każdego innego, można korzystać na dwa sposoby: uczestnicząc w realizowanych projektach lub przygotowując własne projekty. Pierwsza możliwość nie wymaga dużego wysiłku ani przejścia skomplikowanych procedur. Uczestnictwo w projekcie to przede wszystkim możliwość:

- a) Osoby w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończące naukę – osoby zaniedbujące obowiązek szkolny (do 16 r. ż.) lub obowiązek nauki (do osiągnięcia 18 r. ż.).
- b) Osoby w wieku 18-29 lata pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET) – w tym osoby wymagające szczególnego wsparcia tj. oddalone od rynku pracy, ze środowisk defaworyzowanych, z obszarów wiejskich.
- c) Osoby w wieku 18-29 lat zarejestrowane jako bezrobotni – w tym również zarejestrowani studenci studiów zaocznych i wieczorowych.,
- d) 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 zakresie wsparcia przedsiębiorczości osób młodych.

Obszary i formy wsparcia:

1. W obszarze edukacji, mające na celu podniesienie kwalifikacji:

- Szkolenia (PUP) - w ramach szkolenia wszyscy bezrobotni mogą ubiegać się o skierowanie na nieodpłatne dla nich kursy, które na zlecenie urzędu pracy realizuje instytucja szkoleniowa. Osoby takie mogą także wskazać na wolnym rynku ofertę, która im odpowiada.
- Staże (PUP) - służące nabyciu praktycznych umiejętności do wykonywania pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.
- Przygotowanie zawodowe dorosłych (PUP) - łączy w sobie praktykę w zawodzie (80% czasu) z zajęciami teoretycznymi (20% czasu). Instrument ten realizowany bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą i kończy się egzaminem.
- Dofinansowanie kosztów egzaminów oraz kosztów uzyskania licencji (PUP) –
- Pożyczki szkoleniowe (PUP) - pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia do wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia
- Dofinansowanie studiów podyplomowych (PUP).
- Stypendia na kontynuowanie nauki (PUP) – uczestnik może otrzymać stypendium na kontynuowanie nauki w wysokości 100% zasiłku, pod warunkiem, że spełni następujące warunki:
 - o podjął dalszą naukę w szkole ponadgimnazjalnej dla dorosłych lub studia niestacjonarne w szkole wyższej i nastąpiło to w okresie 12 miesięcy od dnia zarejestrowania w urzędzie pracy,
 - o wysokość dochodu na osobę w rodzinie uprawnia do świadczeń z pomocy społecznej. Do dochodu nie wlicza się kwoty uzyskanego stypendium.
- Bon szkoleniowy (PUP) - aktywizacja młodych poprzez i poprawę warunków podnoszenia kwalifikacji (np. pokrycie kosztów kursu, przejazdu na szkolenie, zakwaterowania).

-
- podniesienia swoich kwalifikacji,
 - uzyskania pomocy w radzeniu sobie na rynku pracy lub w trudnych sytuacjach życiowych,
 - przyuczania do zawodu lub stażu,
 - otrzymania wsparcia na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
 - dobrej jakości oferty zatrudnienia.

- Bon stażowy (PUP) - zwiększenie aktywności w poszukiwaniu pracy.
- Trójstronne umowy szkoleniowe (PUP) - zmniejszenie dysproporcji między podażą a popytem w zakresie kwalifikacji młodych bezrobotnych poprzez dopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawców

2. *Główne rozwiązania w obszarze rynku pracy, mające na celu zdobycie zatrudnienia:*

- Prace interwencyjne (PUP) - to zatrudnienie bezrobotnego na umowę o pracę (do 12 lub 18 miesięcy).
- Roboty publiczne (PUP)
- Dotacje na podjęcie działalności gospodarczej (PUP)
- Bon zatrudnieniowy (PUP)
- Bon zasiedleniowy (PUP) - wsparcie mobilności geograficznej na terenie kraju
- Grant na telepracę (PUP)
- Świadczenie aktywizacyjne (PUP) -
- Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne (PUP)
- Zlecenie podmiotom zewnętrznym działań aktywizacyjnych (WUP – Agencje zatrudnienia)
- Pożyczka na rozpoczęcie działalności gospodarczej (BGK)
- Refundacja kosztów pracodawcy związanych z zatrudnieniem bezrobotnego do 30 r. ż. przez okres 12 miesięcy (PUP)

3. *Podejście kompleksowe, łączące działania w obszarze edukacji i rynku pracy, skierowane do osób młodych, zagrożonych wykluczeniem społecznym, realizowane przez OHP*

- Aktywizacja społeczno - zawodowa osób zaniedbujących obowiązek szkolny lub obowiązek nauki (NEET w wieku 15-17) - szkolenia , doradztwo i dodatkowe wsparcie dydaktyczne (zachęcające młodzież do kontynuowania nauki bądź ponownego jej podjęcia), pomoc dla młodzieży z grup ryzyka w nabyciu odpowiednich kwalifikacji, szkolenia językowe, szkolenia z zakresu umiejętności cyfrowych, nauka w miejscu pracy i przyuczanie do zawodu.
- Aktywizacja zawodowa młodych w wieku 18-24 lata pozostających bez zatrudnienia, nie posiadających kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego lub posiadających kwalifikacje nieodpowiadające wymogom rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem osób zamieszkujących tereny wiejskie i mniejsze miejscowości - przekwalifikowanie lub kursy doskonalące wraz ze stażami zawodowymi oraz możliwością zatrudnienia stażysty przez pracodawcę, szkolenia zawodowe wraz z modułem praktycznej nauki zawodu, grupowe i indywidualne doradztwo zawodowe

4. *Konkretna realizacja wsparcia w ramach Programu*

Ochotnicze Hufce Pracy, posiadające jednostki na terenie całej Polski, współpracujące z jednostkami szczebla regionalnego i lokalnego, mają wypracowany skuteczny system

docierania do młodych NEET. Realizując następujące projekty w ramach programu Gwarancji dla młodzieży:

- Projekt „*Obudź swój potencjał*”,
- Projekt „*Akcja aktywizacja*”,

Bank Gospodarstwa Krajowego – program o zasięgu ogólnopolskim „*Wsparcie w starcie*”, a ramach którego absolwenci szkół średnich i uczelni wyższych oraz studenci ostatniego roku uczelni wyższych mogą ubiegać się o nisko oprocentowane pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej oraz pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, w tym bezrobotnego skierowanego przez Powiatowy Urząd Pracy. Warunki udzielanych pożyczek: wartość pożyczki: do 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia; oprocentowanie: na poziomie 0,25 stopy redyskonta weksli NBP;

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej realizuje program „Praca dla młodych”, który tworzy system finansowych zachęt dla pracodawców zatrudniających bezrobotnych do 30 roku życia. Nowe rozwiązania wprowadzone zostały ustawą z dnia 25 września 2015 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Programy konkursowe w ramach PO WER

Projekty konkursowe w ramach Gwarancji dla Młodzieży realizowane są w ramach Osi Priorytetowej I Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój. Konkursy organizowane są na szczeblu centralnym (realizowane przez OHP, BGK, MRPiPS) i regionalnym (PUPy oraz konkursy otwarte organizowane przez WUPy). W trybie konkursowym biorą udział osoby w e wieku 15-29 lat.

Problemy na jakie odpowiadają Gwarancje dla Młodzieży

Problem	Działania mające niwelować/eliminować dany problem
Niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy	Wiele instrumentów przewidzianych w programie nastawionych jest na działania związane z podniesieniem kwalifikacji tj.: szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe, dofinansowanie egzaminów, dofinansowanie studiów, pożyczki szkoleniowe, bon szkoleniowy, bon stażowy, stypendia, trójstronne umowy szkoleniowe, Prowadzone są również działania kompleksowe obejmujące zarówno działania na rzecz pozyskania kwalifikacji, jak i wejścia na rynek pracy.
NEET – młode osoby nie pracujące, nie uczące się i nie objęte szkoleniami	Działania w ramach Programu, realizowane przez OHP, m.in. w ramach projektów: „Obudź swój potencjał” i „Akcja aktywizacja”.

Brak doświadczenia zawodowego i wysoki poziom bezrobocia młodych ludzi	Działania w ramach programu obejmują różne formy wsparcia, takie jak: dotacje i pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, bony zatrudnieniowe i zasiedleniowe, prace publiczne i interwencyjne, granty na telepracę, świadczenia aktywizacyjne, refundacja składek, refundacja kosztów pracodawcy.
Młode osoby przedwcześnie opuszczające obowiązek szkolny (ECL)	Polska zdecydowanie dobrze radzi sobie z tym problemem i wskaźnik ESL jest zaledwie na poziomie ok. 5%, jednakże jest to jedna z grup docelowych objętych wsparciem Programu, w ramach działań OHP.

Planowane rezultaty

W ramach realizacji programu planowane rezultaty obejmują między innymi:

- zmodernizowanie systemu kształcenia ustawicznego i zawodowego;
- zastosowanie zindywidualizowanego, zintegrowanego podejścia w aktywizacji zawodowej;
- podniesienie kwalifikacji osób młodych i lepsze ich dopasowanie do potrzeb rynku;
- aktywizacja zawodowa osób młodych;
- zwiększenie mobilności osób młodych na poziomie krajowym i UE;
- zwiększenie umiejętności w zakresie przedsiębiorczości wśród młodych osób, poprzez wsparcie zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej;
- objęcie wsparciem osób młodych zagrożonych wykluczeniem i doświadczających szczególnych trudności, w tym NEETs (nie będących w systemie edukacji, na rynku pracy, nie objęte wsparciem szkoleniowym) i ESL (osoby przedwcześnie opuszczające obowiązek szkolny).

Program zakłada, że młode osoby, objęte wsparciem, otrzymają dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu, inną formę pomocy prowadzącą do aktywizacji zawodowej lub podjęcia działalności gospodarczej w ciągu czterech miesięcy od momentu utraty pracy lub zakończenia kształcenia formalnego.

Zakłada się, że osoby z grupy NEET niezarejestrowane w urzędach pracy przede wszystkim zostaną objęte pomocą Ochotniczych Hufców Pracy (OHP) oraz będą aktywizowane w ramach konkursów planowanych na poziomie centralnym i regionalnym. Planuje się, że standardową pomocą w ramach OHP w całym analizowanym okresie objętych zostanie około 560 tys. osób, czyli średniorocznie pomoc tą otrzyma ok. 70 tys. osób, a ponadto 1,8 tys. NEETs rocznie będzie uczestniczyło w projektach realizowanych przez OHP ze środków EFS (łącznie 14,6 tys. osób w latach 2014-2021). Ponadto w ramach 11 konkursów centralnych pomoc otrzyma 23,6 tys. osób z NEET (ok. 3 tys. średniorocznie) oraz w ramach konkursów regionalnych 70,5 tys. osób z NEET (8,8 tys. średniorocznie).

W tabeli poniżej przedstawiono oczekiwane wskaźniki rezultatu dla Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych w ramach PO WER.

Wskaźnik (nazwa wskaźnika)	Kategoria regionu (w stosownych przypadkach)	2014 r.			2015 r.		
		Ogółem	M	K	Ogółem	M	K
Liczba osób poniżej 30 lat z niepełnosprawnościami objętych wsparciem w programie	słabiej rozwinięte	280	142	138	2577	1207	1370
Liczba osób poniżej 30 lat z niepełnosprawnościami objętych wsparciem w programie	lepiej rozwinięte	18	9	9	177	93	84

Skala wsparcia

Realizacja osi I PO WER ma na celu wsparcie osób w wieku 15-29 lat, które pozostają bez pracy oraz nie kształcą się ani nie szkolą. Wsparcie realizowane jest zarówno ze środków *Inicjatywy*, jak i EFS. Realizowane działania koncentrują się na aktywizacji zawodowej i zwiększaniu szans młodych ludzi na rynku pracy np. poprzez rozwój przedsiębiorczości oraz mobilności międzysektorowej i geograficznej, uzupełnienie braków kompetencyjnych, zdobycie doświadczenia zawodowego. Na realizację wsparcia przewidziane są środki w wysokości blisko 2,04 mld EUR, w tym ponad 549,4 mln EUR w ramach *Inicjatywy*.

Na obecnym etapie, dane dotyczące realizacji Gwarancji dla Młodzieży, nie są dostępne dla poszczególnych województw. Dlatego też na poziomie ogólnopolskim, do końca 2015 r. ogłoszono 39 naborów, w tym 20 w trybie konkursowym na kwotę blisko 120,3 mln EUR oraz 19 w trybie pozakonkursowym na blisko 268,4 mln EUR.

Na koniec listopada 2015 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 234,4 tys. osób do 25 roku życia oraz 451,4 tys. osób do 30 roku życia (tj. 29,5% ogółu zarejestrowanych). W przypadku osób do 25 r. ż. spadek liczby bezrobotnych w ciągu roku wyniósł 69,4 tys. osób tj. 22,9%.

W ciągu pierwszych 11 miesięcy 2015 r. staż rozpoczęło 95,6 tys. młodych bezrobotnych, szkolenie – 17,9 tys., a prace subsydiowane 32,1 tys. (w tym dotację na podjęcie działalności otrzymało 6,6 tys. osób, a w ramach refundacji pracodawcy kosztów zatrudnienia bezrobotnego zatrudniono 8,4 tys. młodych ludzi). Od stycznia do listopada 2015 r. z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu skorzystało 147,6 tys. młodych i stanowili oni 30,6% ogółu bezrobotnych, którzy skorzystali z tych form pomocy, i w porównaniu do analogicznego okresu 2014 r. odnotowano spadek o 21,8 tys. osób, tj. o 12,9% (przy wzroście o 1,1% wśród bezrobotnych ogółem).

Mocne i słabe strony

Mocne strony

- wprowadzenie nowych, różnorodnych, instrumentów związanych z podniesieniem kwalifikacji zawodowych i integracją z rynkiem pracy;
- indywidualizacja wsparcia polegająca na prowadzeniu młodej osoby przez cały okres udziału w projekcie przez tego samego pracownika – tutora/opiekuna;
- wsparcia mobilności geograficznej młodzieży poszukującej pracy – na poziomie krajowym,
- formy wsparcia szkoleniowego i edukacyjnego dające możliwość wyboru tematyki przez osoby młode, czyli zindywidualizowane i dopasowane do ich potrzeb
- podejście partnerskie w realizacji Programu – zaangażowanie instytucji na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, co zapewnia kompleksowość wsparcia;

Słabe strony

- brak działań zorientowanych na poprawę jakości zatrudnienia - jednym z negatywnych zjawisk powstałych w wyniku kryzysu był wzrost bezrobocia wśród osób młodych, jakości ich zatrudnienia (tzw. umowy śmieciowe) oraz biednych pracujących (prekariat). Szczególnie problematyczne w bezrobociu osób młodych jest tymczasowość zatrudnienia i zatrudnienie bez ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego (zwłaszcza tych najmłodszych). Polska zajmuje niechlubne, drugie miejsce w Europie w zatrudnieniu tymczasowym młodych ludzi pomiędzy 15 i 24 rokiem życia. Pod koniec 2015 r. młodzi ludzie stanowili 20,5% wśród ogół bezrobotnych, co oznacza, że co piąty bezrobotny to osoba w wiek pomiędzy 15 a 24 rokiem życia;
- podejście partnerskie nie zakłada udziału MENU i placówek oświatowych; jednym ze zdiagnozowanych problemów jest brak doświadczenia i kwalifikacje niedostosowane do rynku pracy u młodych ludzi – ten problem jednak może zostać zniwelowany poprzez współpracę placówek oświatowych z IRP; monitorując sytuację ludzi młodych na rynku pracy, identyfikując problemy i trudności można by było przekazać informację zwrotną do placówek oświatowych jakie kwestie powinny zostać poprawione lub zmodyfikowane;
- traktowanie jednorodnie osób młodych, bez analizy ich sytuacji z podziałem na płeć oraz zaplanowanie działań adekwatnie do zróżnicowanej sytuacji dziewcząt i chłopców w edukacji i na rynku pracy (zwłaszcza w kształceniu zawodowym). W analizie i planowaniu działań nie uwzględniono również kwestii związanych z pochodzeniem, statusem społeczno-ekonomicznym i niepełnosprawnością.

Oś IV POWER Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa²²⁴

Cele

1. Zwiększenie wykorzystania innowacji społecznych na rzecz poprawy skuteczności wybranych aspektów polityk publicznych w obszarze oddziaływania EFS.

²²⁴ MR (2016): Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

2. Wzmocnienie kompetencji zawodowych i kluczowych osób z wykorzystaniem programów mobilności ponadnarodowej.
3. Wdrożenie nowych rozwiązań, w szczególności z zakresu aktywizacji zawodowej, kształcenia przez całe życie i tworzenia oraz realizacji polityk publicznych, dzięki współpracy z partnerami zagranicznymi.

Grupy docelowe

W projektach mobilności realizowanych na zasadach Erasmus+ w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój działaniami są objęci:

- studenci z niepełnosprawnościami lub korzystający z zasiłku socjalnego
- uczniowie - osoby uczące się w systemie dualnym (w szkole i w miejscu pracy) oraz uczniowie szkół zawodowych i technicznych (ich nauka zazwyczaj obejmuje praktykę w miejscu pracy),
- absolwenci kształcenia i szkolenia zawodowego (również w systemie dualnym), którzy mogą podjąć praktykę w ciągu roku od zakończenia nauki,
- kadra placówek kształcenia i szkolenia zawodowego,
- kadra systemu oświaty

W Działaniu 4.3 *Współpraca ponadnarodowa* beneficjenci to:

- Realizator projektu – wnioskodawca: podmioty odpowiedzialne za kreowanie, realizację i monitorowanie polityk publicznych oraz kontrolę i nadzór nad tymi politykami; administracja publiczna, jednostki samorządu terytorialnego, ogólnopolskie stowarzyszenia i związki jednostek samorządu terytorialnego, instytucje rynku pracy, instytucje pomocy i integracji społecznej, szkoły i placówki systemu oświaty, uczelnie, przedsiębiorstwa, podmioty ekonomii społecznej, organizacje pozarządowe, federacje i związki organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej, partnerzy społeczni.
- Uczestnik projektu, który będzie testował wypracowane rozwiązanie.

Grupy docelowe (ostateczni odbiorcy wsparcia):

- osoby/ podmioty właściwe dla tematów współpracy ponadnarodowej, określonych dla danego konkursu;
- grupy docelowe właściwe dla projektów EFS w przypadku rozszerzenia tych projektów o komponent ponadnarodowy oraz zaangażowania osób/podmiotów niezbędnych do realizacji współpracy międzynarodowej (instytucje organizacje, np. publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy, integracji i pomocy społecznej, administracja publiczna, partnerzy społeczni, organizacje pozarządowe; przedsiębiorcy; osoby bezrobotne lub bierne zawodowo, zagrożone wykluczeniem społecznym; uczniowie różnych typów szkół; pracownicy przedsiębiorstw i administracji publicznej).

Obszary i formy wsparcia

Typy działań:

- innowacje społeczne, np. wypracowanie i przetestowanie nowych, skuteczniejszych rozwiązań istniejących problemów w obszarze rynku pracy, adaptowanie do polskich warunków rozwiązania znanego w innym kraju czy znaczące udoskonalenie istniejących rozwiązań tak, by odpowiadały istniejącym potrzebom i warunkom;
- rozwój współpracy ponadnarodowej wspierający inicjowanie i wdrażanie działań wspólnych realizowanych przez polskie podmioty z partnerem zagranicznym, np. w celu wypracowania nowych rozwiązań lub zaadaptowania w Polsce dobrych rozwiązań z innych państw.
- realizacja programów mobilności ponadnarodowej, wzmacniających kompetencje zawodowe i kluczowe uczestników, np. projekty komplementarne z programem Erasmus+, dotyczące aktywizacji zawodowej osób młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym lub skierowane do osób zaangażowanych w kreowanie czy wdrażanie polityk publicznych.

Innowacje społeczne

W ramach PO WER przyjęto nowy model wdrażania innowacji społecznych na podstawie doświadczeń PIW EQUAL 2002-2006 i PO KL 2007-2013. Realizowanie projektów innowacyjnych w ramach wszystkich osi i komponentu centralnego oraz regionalnego powodowało rozproszenie i dublowanie projektów. Tylko w ramach PO KL zrealizowano ponad 300 projektów innowacyjnych, ale proponowane rozwiązania i ciekawe pomysły stawały się jednorazowe - nie były zwykle później upowszechniane i wdrażane.

W ramach programu **Działania 4.1 PO WER** wprowadzono wdrażane w trybie konkursowym dwie ścieżki inkubacji innowacji:

- mikro, gdzie Operator, pełniąc rolę inkubatora wspiera (np. przez system grantów rozliczanych „za efekty”, nie na podstawie dokumentów księgowych) osoby indywidualne, grupy nieformalne lub inne podmioty w rozwijaniu pomysłów innowacyjnych, ich testowaniu i upowszechnieniu,
- makro, gdzie projektuje się rozwiązania w zakresie polityk publicznych.

Innowacje makro koncentrują się na najtrudniejszych, kluczowych problemach i będą włączane do polityk krajowych, np. w powstających aktach prawnych czy jako nowe modele i standardy działania instytucji.

Programy mobilności międzynarodowej

Sieć TLN Mobility (partnerstwo 16 instytucji EFS z różnych państw i regionów Unii Europejskiej) wypracowała założenia skoordynowanego konkursu na projekty mobilności ponadnarodowej ukierunkowane na aktywizację zawodową osób młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach EFS 2014-2020.

Grupą docelową są osoby młode (18-35 lat), wykluczone społecznie lub zagrożone wykluczeniem społecznym, należące do grupy NEET. W PO WER definiowane są tak osoby łącznie spełniające następujące warunki: niepracujące (bezrobotne lub bierne zawodowo), niekształące się, nieuczące się.

W zależności od konkursu ze wsparcia mogą być wyłączeni studenci studiów niestacjonarnych. Doświadczenia związane z uczeniem się za granicą mogą być wykorzystywane zależnie od grupy docelowej, np. osoby, które nie kontynuują zatrudnienia, mogą ją wykorzystać, by włączyć rutynowe czynności do ich życia codziennego i rozwinąć umiejętności społeczne. Bezrobotni absolwenci mogą zdobyć doświadczenia zawodowe i uzyskać referencje od pracodawców oraz nabyć ważne w życiu zawodowym kompetencje miękkie, takie jak: samodzielność, umiejętność organizacji pracy i radzenia sobie w trudnych sytuacjach, skuteczna komunikacja.

Działanie 4.2 PO WER Programy mobilności ponadnarodowej, obejmuje projekty realizowane przez instytucje i we współpracy z podmiotami z UE, które mogą dotyczyć: mobilności ponadnarodowej związanej z aktywizacją zawodową osób młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym, osób zaangażowanych w kreowanie i wdrażanie polityk publicznych, studentów, uczniów i absolwentów szkół zawodowych oraz pracowników placówek kształcenia; mobilności dla osób, chcących podnieść swoje kompetencje, kwalifikacje niezbędne do utrzymania lub podjęcia zatrudnienia.

Działanie 4.3 PO WER Współpraca ponadnarodowa.

Cel wsparcia

Wypracowanie oraz wdrożenie nowych rozwiązań, w szczególności z zakresu aktywizacji zawodowej, kształcenia przez całe życie i tworzenia oraz realizacji polityk publicznych, dzięki współpracy z partnerami zagranicznymi, w obszarach tematycznych, w których organizowany jest konkurs.

Współpraca opiera się na wykorzystywaniu doświadczeń (co najmniej trzyletnich jednego z partnerów) i wzajemnym uczeniu się podmiotów zaangażowanych w projekty, adaptowaniu w Polsce skutecznych rozwiązań już istniejących w innych krajach. Nie można powielać rozwiązań wypracowanych w ramach Europejskiego programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych²²⁵

Dofinansowanie w ramach działania 4.3 można też otrzymać, gdy do realizacji innego projektu finansowanego z EFS (również w ramach RPO) niezbędne staje się wykorzystanie rozwiązania istniejącego za granicą

²²⁵ komunikat CPE z dnia 09.08.2016 *Informacja uzupełniająca do Regulaminu konkursu nr POWR.04.03.00-IP.07-00-004/16 na projekty realizowane w ramach Common Framework*

Problemy i tematy

Wnioski o dofinansowanie projektów mogą być składane w ramach poniżej wymienionych tematów, które są wybrane ze względu na ich wagę z punktu widzenia polityki społecznej kraju, z uwzględnieniem dokumentów strategicznych.

Temat	Problemy	Zadania
1. Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET)	Wejście i utrzymanie się osób młodych na rynku pracy. Uzasadnione jest stosowanie możliwie szerokiego wachlarza usług/działań wykorzystujących doświadczenia międzynarodowe pozwalających osobom młodym na wejście i utrzymanie się na rynku pracy.	Wypracowanie i wdrożenie z wykorzystaniem doświadczeń międzynarodowych kompleksowych rozwiązań, mających na celu aktywizację edukacyjno-zawodową osób młodych w wieku 15-29 lat bez pracy, nieuczestniczących w kształceniu i szkoleniu, bez pracy, nieuczestniczących w kształceniu i szkoleniu przez podmioty działające na rzecz takiej aktywizacji. Jako kompleksowe wsparcie rozumie się zastosowanie w projekcie co najmniej dwóch instrumentów/metod aktywizacji edukacyjno-zawodowej (w uzasadnionych przypadkach z elementami integracji społecznej) grupy młodych osób pozostających bez zatrudnienia.
2. Zwiększenie dostępu do zatrudnienia dla osób pozostających bez pracy (m.in. osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych, kobiety, długotrwale bezrobotni oraz osoby z niepełnosprawnościami)	Brak lub niewystarczające doświadczenie, kwalifikacje zawodowe lub ich dezaktualizacja, niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, niedostateczna współpraca instytucji działających na rzecz aktywizacji zawodowej i pracodawców; brak kompleksowego i zindywidualizowanego podejścia stosowanych aktywizacji.	W niektórych przypadkach – w celu podniesienia skuteczności aktywizacji zawodowej – zastosowanie elementów integracji społecznej; wykorzystywanie doświadczeń zagranicznych i tworzenie nowych lub adaptowanie już stosowanych w innych krajach rozwiązań, przyczyniających się w efekcie do zwiększenia zatrudnialności tych grup osób

4. Godzenie ról zawodowych i życia rodzinnego ²²⁶ .	Wsparcie kobiet i mężczyzn w pełnieniu ról zawodowych i rodzinnych, m.in. w związku z opieką nad osobami zależnymi jest rozproszone.	wykorzystanie mechanizmów trwałej współpracy międzysektorowej, kompleksowe podejście, docenienie roli organizacji pozarządowych jako podmiotu wspierającego
6. Zwiększenie dostępu osób dorosłych do różnych form uczenia się przez całe życie.	Niski poziom kompetencji kluczowych i zawodowych, zwłaszcza u osób pozostających w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.	Przygotowanie kompleksowych ofert edukacyjnych, które będą motywować i zachęcać do podjęcia działania oraz proponować rozwiązania ukierunkowane na rozwijanie podstawowych umiejętności (planowania, osiągania celów, czytania ze zrozumieniem), kompetencji przekrojowych (zdolności uczenia się, informatycznych, społecznych i obywatelskich, przedsiębiorczości itp.).
7. Zwiększenie zdolności do zatrudnienia uczniów szkół i placówek oświatowych kształcenia zawodowego	Dostosowanie kształcenia i doskonalenia zawodowego do potrzeb rynku pracy	Zaangażowanie pracodawców w organizację kształcenia i doskonalenia zawodowego na wszystkich etapach jego programowania i wdrażania

Oczekiwane rezultaty istotne z punktu widzenia analizy:

- Modernizacja instytucji działających na rynku pracy, służb zatrudnienia; lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy (dzięki zwiększaniu ponadnarodowej mobilności pracowników, lepszej współpracy instytucji i właściwych zaangażowanych podmiotów);
- Wsparcie przedsiębiorczości społecznej i integracji zawodowej w przedsiębiorstwach społecznych oraz ekonomii społecznej i solidarnej w celu ułatwienia dostępu do zatrudnienia; wyrównanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym, poszerzanie wiedzy, podnoszenie umiejętności i kompetencji, promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji;
- Dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwienie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmocnienie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Zastosowanie działań współpracy ponadnarodowej nastawionych na wdrożenie wypracowanych rozwiązań pozwoli na adaptowanie rozwiązań sprawdzonych w innych

²²⁶ Godzenie ról podkreśla Krajowy Program Reform

krajach lub wypracowanie nowych rozwiązań dotychczas nie stosowanych w Polsce. Projekty zakładające współpracę w tworzeniu wspólnych produktów lub równoległe tworzenie rozwiązań umożliwią wypracowanie nowatorskich rozwiązań wykorzystujących potencjał i odmienne uwarunkowania wszystkich partnerów. Natomiast realizacja projektu opartego na transferze nowych rozwiązań pozwoli w znacznym stopniu ograniczyć koszty wdrożenia tego rozwiązania ze względu na skrócony czas jego implementacji, czy eliminację potencjalnych błędów i problemów.

Skala wsparcia

Przewiduje się, że do 2023 roku z partnerem zagranicznym w programie podejmie współpracę 205 instytucji (z czego 28 w woj. mazowieckim²²⁷), wdrożą nowe rozwiązania dzięki tej współpracy 182 (25 w woj. mazowieckim). Wsparciem w ramach programów mobilności ponadnarodowej zostaną objęte 71 422 osoby, z czego 9713 w woj. mazowieckim.²²⁸

Tylko na finansowanie projektów Działania 4.3 w latach 2014-2020 przeznaczono 100 mln zł²²⁹. W 2015 roku ogłoszono dwa konkursy w ramach działania 4.3 na projekty z komponentem ponadnarodowym (ok.78 mln zł) i na funkcjonowanie sieci współpracy (10 mln zł)

Mocne i słabe strony

Badanie wskaźników rezultatu długoterminowego²³⁰ (6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie) dotyczyło osób, które zakończyły udział w projektach między połową 2014 a 30 czerwca 2015r. Osiągnięto bardzo wysokie wartości sukcesu zatrudnieniowego, ale niższe niż zakładano liczebności osób uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu po zakończeniu wsparcia. Podjęcie pracy oraz powroty do kształcenia rzadko współwystępują. Jedynie 13,5% uczestników pozostało w kategorii NEET 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. W grupie 15-17 lat – tylko 1,9% uczestników nie podjęło nauki ani pracy. 56% uczestników, którzy znaleźli pracę, oceniło, że udział w Programie istotnie się do tego przyczynił. Aż 88% z przedsiębiorców ocenia, że to dzięki udziałowi w projekcie założyli firmę.

Badanie wsparcia kierowanego do osób młodych²³¹, w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), poprzez projekty Powiatowych Urzędów Pracy (PUP) oraz Ochotniczych Hufców Pracy (OHP) wykazało, że: przyznanie przez PUP środków na założenie działalności gospodarczej, zasiedlenie w związku ze zmianą miejsca zamieszkania, bonu szkoleniowego, dofinansowania dojazdów do pracy oraz bonu stażowego dawało

²²⁷ Tamże, s.192

²²⁸ Tamże, s.178

²²⁹ CPE (2016):Projekty współpracy międzynarodowej dofinansowane z EFS w latach 2014-2020

²³⁰ IBS (kwiecień 2016): Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

https://www.power.gov.pl/media/19542/IBS_POWER_I_raport_wskaznikowy_broszura_09052016_final.pdf

²³¹ Ministerstwo Rozwoju (2016): Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

bardzo wysoki wskaźnik pracujących; bardziej skuteczne są bony szkoleniowe i stażowe niż tradycyjne szkolenia i staże zawodowe.

6.4. RPO Województwa Mazowieckiego 2014-2020

Regionalny Program Operacyjny Województwa Mazowieckiego na lata 2014-2020 (RPO WM 2014-2020) został opracowany na podstawie pakietu legislacyjnego dla polityki spójności na lata 2014-2020, przedstawionego przez Komisję Europejską KE w 2011 r. oraz dokumentów europejskich i krajowych o charakterze strategicznym (Strategia Europa 2020, Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju Polska 2030, Strategia Rozwoju Kraju Polska 2020 wraz z dziewięcioma strategiami horyzontalnymi, Umowa Partnerstwa 2014-2020). W ramach RPO WM 2014-2020 możliwe jest uzyskanie dofinansowania tzw. projektów twardych wspieranych z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) oraz tzw. projektów miękkich, przeznaczonych na inwestycje w zasoby ludzkie, wspieranych z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS).

Grupy docelowe

Głównymi grupami docelowymi określonymi w ramach RPO WM 2014 – 2020 istotnymi z punktu widzenia analizy są:

- przedsiębiorstwa;
- osoby fizyczne powracające na rynek pracy po urloпах macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych sprawujące opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3;
- osoby pozostające bez zatrudnienia i sprawujące opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3;
- instytucje rynku pracy;
- uczniowie szkół i placówek prowadzących kształcenie ogólne i zawodowe (w tym ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi);
- osoby w wieku od 25 r.ż., z własnej inicjatywy zainteresowane nabyciem, uzupełnieniem lub podwyższeniem umiejętności oraz kompetencji cyfrowych oraz językowych, w szczególności osoby z grup najbardziej potrzebujących, np. o niskich kwalifikacjach, osoby w wieku 50 lat i powyżej.

Problemy na jakie odpowiada w nawiązaniu do rozdziału 1,

Podobnie jak w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój wsparcie kierowane na rynek pracy RPO przede wszystkim ma wspierać zwiększenie możliwości trwałego zatrudnienia osób młodych znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, zwiększenie możliwości trwałego zatrudnienia osób młodych bez pracy, zwiększenie możliwości trwałego zatrudnienia osób niepełnosprawnych, poprawa umiejętności i doświadczenia zawodowego osób młodych oraz wzrost poziomu przedsiębiorczości.

Obszary i instrumenty wsparcia istotne z punktu widzenia analizy

Obszary i instrumenty wsparcia jakie zostały określone w ramach RPO²³², m.in.:

- Projekty zapewnią kompleksowe wsparcie poprzez zastosowanie w odniesieniu do każdego uczestnika co najmniej dwóch form wsparcia z niżej wymienionych:
 - diagnozowanie indywidualnej sytuacji uczestnika projektu i pośrednictwo pracy i/lub poradnictwo zawodowe (obligatoryjne);
 - staży/praktyk zawodowych;
 - szkoleń
- w przypadku gdy projekt obejmuje wsparcie w postaci podnoszenia lub zmiany kwalifikacji oferowane usługi szkoleniowe są realizowane przez instytucje posiadające wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych prowadzonego przez Wojewódzkie Urzędy Pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej.
- Zastosowane w projekcie instrumenty wsparcia dla osób z grup defaworyzowanych, wiążą się z koniecznością zachowania standardów oraz poziomów kosztów dla poszczególnych form określonych w Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020.
- W przypadku, gdy projekt obejmuje wsparcie w postaci szkoleń prowadzących do uzyskania kwalifikacji lub nabycia kompetencji muszą zostać one zweryfikowane poprzez przeprowadzenie odpowiedniego sprawdzenia przyswojonej wiedzy i uzyskanych kwalifikacji lub kompetencji (np. w formie egzaminu) oraz być potwierdzone odpowiednim dokumentem (np. certyfikatem).
- W przypadku, gdy projekt obejmuje wsparcie doświadczenia zawodowego w postaci organizacji staży zawodowych, jest ono realizowane zgodnie z zaleceniem Rady z dnia 10 marca 2014 r. w sprawie ram jakości staży oraz z Polskimi Ramami Jakości Praktyk i Staży.

Ponadto należy zwrócić uwagę, że w ramach RPO WM wprowadzono również obszary wspierania osób zajmujących się opieką nad dziećmi do lat 3 oraz rozwój wychowania przedszkolnego jako element wspierania włączenia społeczno – zawodowego.

Oczekiwane rezultaty istotne z punktu widzenia analizy

Oczekiwany rezultatami wsparcia skierowanego na rynek pracy są przede wszystkim tzw. wskaźniki rezultatu bezpośredniego:

- Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, po opuszczeniu programu;
- Liczba osób z niepełnosprawnością pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek);
- Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje po opuszczeniu programu;
- Liczba utworzonych miejsc pracy w ramach udzielonych z EFS środków na podjęcie działalności gospodarczej;

²³² Załącznik 3 - Kryteria wyboru projektów dla poszczególnych osi priorytetowych, działań/ poddziałań

- Liczba osób, które powróciły na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem/ wychowaniem dziecka, po opuszczeniu programu;
- Liczba osób pozostających bez pracy, które znalazły pracę lub poszukują pracy po opuszczeniu programu;

Skala wsparcia

Ogółem w ramach RPO WM 2014-2020 przewidywana alokacja wynosi 2 089 840 138 euro. Relacja zaangażowania EFRR do EFS wynosi odpowiednio: 74% do 26%.

Mocne i słabe strony

Najistotniejszym aspektem aplikowania o fundusze europejskie był i jest ich kompleksowy i przemyślany charakter. Aplikowanie o wsparcie finansowe ze środków Unii Europejskiej różni się w przypadku każdego programu operacyjnego. Wybór projektów w uproszczeniu odbywa się w dwóch etapach:

- 1) ocena formalna (poprawność przygotowanej dokumentacji);
- 2) ocena merytoryczna w celu, stworzenia listy rankingowej (listy pozytywnie ocenionych projektów w kolejności od najwyżej punktowanych do najniżej) według przyjętej w programie metodyki. Kryteria formalne dotyczą poprawności złożonego wniosku wraz z wymaganymi załącznikami. Weryfikuje się również, czy projekt jest zgodny z celami działania, czy wydatki przedstawione we wniosku kwalifikują się do dofinansowania, czy wartość projektu i kwota dofinansowania jest zgodna z wymaganiami dla danego działania, czy okres realizacji projektu jest zgodny z zasadami dla danego okresu i regulaminem konkursu itp. Kryteria merytoryczne są dużo bardziej złożone i różnić się mogą znacznie w zależności od rodzaju programu (inne elementy będą poddane ocenie w projekcie szkoleniowym, a inne w inwestycyjnym), ale też w analogicznych działaniach w poszczególnych programach regionalnych możemy spotkać inne kryteria merytoryczne, zgodnie z którymi będzie oceniany nasz projekt. Do podstawowych barier w wykorzystaniu funduszy strukturalnych należą:

1. Czas pomiędzy ogłoszeniem konkursu a wyborem projektu i podpisaniem umowy.
2. Brak aktualizacji sytuacji rynku pracy i aktualizacji rzeczywistego zapotrzebowania na dzień podpisywania umowy.
3. Wykluczenie małych lokalnych organizacji z możliwości ubiegania się o samodzielną realizację projektów poprzez wprowadzenie kryteriów finansowych co wymusza poszukiwania „bogatyń wujków”.
4. Niewłaściwa ocena projektów pod względem udzielanego w projekcie wsparcia. Na etapie projektowania należy wskazywać ilu przeszkolimy z danego zawodu co nijak się ma do konieczności udzielenia zindywidualizowanego wsparcia – czyli z góry wnioskodawca musi określić ile osób będzie miało identyczną ścieżkę rozwoju w ramach Indywidualnego Planu Działania.

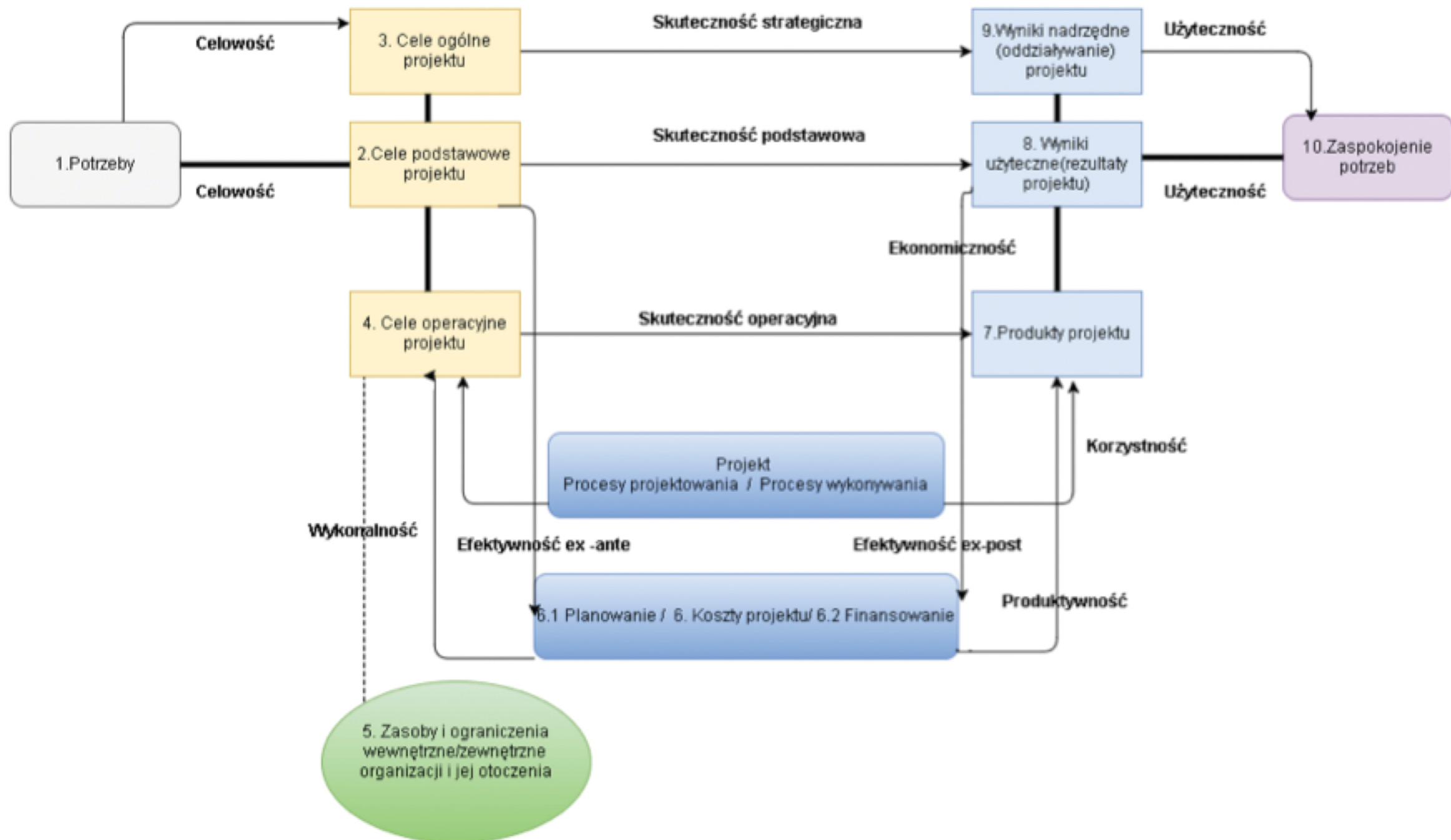
6.5. Kryteria oceny projektów - kryteria konkursowe²³³

W programach finansujących projekty skierowane do osób młodych występują rozmaite kryteria konkursowe, wynikające ze specyfiki danej instytucji grantodawczej lub też z charakteru środków z których te programy są finansowane. Niezależnie jednak od typu programu można wyróżnić podstawowe kryteria oceny, które występują praktycznie we wszystkich systemach oceny. Kryteria te przedstawiono na wykresie oraz w tabeli poniżej.

²³³ Opracowano na podstawie Michał Trocki, Mateusz Juchrewicz, "Ocena projektów - koncepcje i metody", Szkoła Główna Handlowa 2013

W toku tworzenia rekomendacji dla instytucji rynku pracy, opracowując rekomendacje dotyczące kryteriów konkursowych zespół będzie posługiwał się powyżej przedstawionym modelem teoretycznym.

Kryterium oceny	Opis kryterium
Celowość - relacja 1=2 oraz 1=3	Zgodność celów projektu z potrzebami grup docelowych, użytkowników.
Wykonalność - relacja 4=5	Określa czy i w jakim stopniu cele operacyjne projektu mogą być osiągnięte z punktu widzenia zewnętrznych i wewnętrznych ograniczeń - np. finansowych.
Efektywność (ex ante) - relacja 2/6.1	Relacja między oczekiwanymi celami, jakie mają być osiągnięte, a przewidywanymi nakładami na ich osiągnięcie.
Efektywność (ex -post) - relacja 8/6.2	Relacja pomiędzy uzyskanymi rezultatami i poniesionymi nakładami.
Ekonomiczność - $8/6.2 > 1$	Projekt jest ekonomiczny jeżeli stosunek wyniku użytecznego projektu do nakładów jest większy niż 1.
Korzystność - relacja - 8 - 6.2	Różnica pomiędzy uzyskanymi rezultatami, a poniesionymi nakładami.
Produktywność - relacja 7/6.2	Relacja pomiędzy produktami, a nakładami niezbędnymi do ich uzyskania.
Użyteczność - relacje 8=10, 9=10	Ocena stopnia zaspokojenia potrzeb grup docelowych, użytkowników i interesariuszy przez produkty i rezultaty projektu.
Skuteczność	
Poziom strategiczny - relacja 3-9	W jakim stopniu oddziaływanie projektu przyczynia się do osiągnięcia celów nadrzędnych
Poziom podstawowy - relacja 2-8	W jakim stopniu rezultaty projektu zostały osiągnięte i w jakim stopniu są one zgodne z celami podstawowymi projektu. W jakim stopniu produkty projektu zostały osiągnięte i w jakim stopniu są one zgodne z wymaganiami
Poziom operacyjny - relacja 4-7	Z tematyką skuteczności powiązane jest kryterium jakości . Kryterium to opisuje w jakim stopniu rezultaty i produkty projektu odpowiadają zdefiniowanym wymaganiom. Kryterium jakości odnosić się też może do sposobu wykonania działań (jakość procesów).



Wykres 1. Kryteria oceny w powiązaniu z głównymi elementami projektu²³⁴

²³⁴ Źródło: Michał Trocki, Mateusz Juchrewicz, "Ocena projektów - koncepcje i metody", Szkoła Główna Handlowa 2013

6.6. Informacja dotycząca zrealizowanych w ramach PO KL projektów systemowych PFRON

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych był beneficjentem projektów systemowych realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013 (PO KL) współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytetu I Zatrudnienie i integracja społeczna, Działania 1.3 Ogólnopolskie programy integracji i aktywizacji zawodowej, Poddziałania 1.3.6 PFRON – projekty systemowe.

Projekty zrealizowane w perspektywie programowej 2007–2013 skierowane zostały do osób niepełnosprawnych z różnymi rodzajami niepełnosprawności (m.in. do osób niewidomych, z zaburzeniami psychicznymi, niesłyszących, głuchoniewidomych, niepełnosprawnych ruchowo, z niepełnosprawnością intelektualną, autyzmem, z niektórymi zespołami uwarunkowanymi genetycznie, ze stwardnieniem rozsianym, z niepełnosprawnościami rzadkimi i sprzężonymi) oraz osób z ich otoczenia, zamieszkujących całą Polskę, jak również do:

- instytucji i podmiotów bezpośrednio realizujących zadania na rzecz osób niepełnosprawnych,
- pracodawców,
- partnerów społeczno-gospodarczych,
- osób wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

Projekty prowadzone były przez PFRON (lider) w partnerstwie z organizacjami z różnych regionów kraju, mającymi doświadczenie w realizacji zadań związanych z aktywizacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych.

W okresie od grudnia 2008 r. do czerwca 2015 r. Fundusz zrealizował 32 projekty, z czego w 2009 r. zostały zakończone – 2 projekty, w 2010 r. – 6, w 2011 r. – 1, w 2012 r. – 5, w 2013 r. – 2, w 2014 r. – 8, a w 2015 r. zakończono działania w 8 projektach.

Zindywidualizowane, a zarazem kompleksowe działania projektowe w postaci indywidualnego planu działania dla każdego beneficjenta, a następnie oferowanie celowego i dostosowanego do indywidualnych potrzeb doradztwa zawodowego, pomocy prawnej, psychologicznej oraz umożliwienie podnoszenia kwalifikacji zawodowych otwierały szanse osobom niepełnosprawnym na uzyskanie zatrudnienia oraz ułatwiały im wychodzenie z bezradności społeczno-zawodowej. Dla beneficjentów/ek projektów organizowane były szkolenia zawodowe oraz różnego rodzaju szkolenia podnoszące kwalifikacje. Dużym zainteresowaniem cieszyły się także staże. Ponadto, organizowano warsztaty aktywizacji zawodowej, indywidualne konsultacje z trenerem pracy, wsparcie w rozpoczęciu/kontynuacji nauki, lekarskie, dietetyczne, tyflogiczne oraz zajęcia praktyczne u pracodawcy. Oferowane było również zatrudnienie wspomagane. Natomiast dla opiekunów/osób z otoczenia osób niepełnosprawnych proponowano m.in. grupowe i/lub indywidualne wsparcie

psychologiczne, prawne.

Większość projektów kończyła się organizacją konferencji upowszechniającej wypracowane efekty, jak również wydawane były Podręczniki Dobrych Praktyk oraz inne publikacje np.: „Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - ramowe wytyczne”, aktualizacja podręcznika pt. „Dostępność serwisów internetowych – podręcznik na temat dobrych rozwiązań w projektowaniu dostępnych stron internetowych dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności” - w wersji DAISY i e-book, „Dobre praktyki w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w sektorze publicznym”, „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Informator dla pracodawców”, Podręcznik określający zasady przygotowania Indywidualnych Planów Działania dla osób niepełnosprawnych ruchowo. Szereg publikacji dotyczyło zagadnień związanych z zatrudnieniem wspomaganym dla osób niepełnosprawnych. Przygotowano również filmy promujące zatrudnianie osób niepełnosprawnych, instruktażowe np. dla terapeutów, „Nowoczesne technologie niwelujące skutki niepełnosprawności”.

Wypracowano również rekomendacje do zmian prawnych w zakresie dostępności serwisów internetowych dla osób niepełnosprawnych. Przygotowano innowacyjny kompleksowy zestaw narzędzi pozwalających użytkownikom zrekrutować, przeszkolić, monitorować oraz zarządzać pracą trenerów pracy. Produkt finalny „Wytyczne dotyczące świadczenia usług przez trenera pracy” składa się z trzech elementów:

1. Zestaw narzędzi do rekrutacji trenerów pracy,
2. Zestaw narzędzi szkolenia trenerów pracy,
3. Zestaw narzędzi do monitorowania i zarządzania pracą trenera pracy.

Opracowano projekt zmian do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w celu systemowego umocowania usług trenera pracy świadczonych na rzecz osób niepełnosprawnych wymagających tego rodzaju wsparcia.

Wsparciem objęto ponad 42 tys. osób, w tym 28 tys. osób niepełnosprawnych. Staże rehabilitacyjne odbyło ponad 4 tys. osób niepełnosprawnych, szkolenia zawodowe ukończyło ponad 6 tys. osób niepełnosprawnych, a zatrudnienie podjęło ponad 4 tys. osób niepełnosprawnych.

Wśród zrealizowanych projektów, dwie edycje projektu pn. **„Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy”** były odpowiedzią na szczególnie trudną sytuację w dostępie na rynek pracy absolwentów do 30 r. ż. będących osobami niepełnosprawnymi z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi. Celem prowadzonych było opracowanie, a następnie wdrożenie oraz promocja rozwiązań z zakresu aktywizacji zawodowej i integracji społecznej, rozwój osobisty oraz kształcenie ON

wedle potrzeb rynku z uwzględnieniem ich predyspozycji, możliwości, a także ograniczeń związanych z rodzajem niepełnosprawności.

Grupy docelowe

Grupa docelowa 1: osoby niepełnosprawne z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi, będące absolwentami szkół ponadgimnazjalnych, policealnych oraz uczelni wyższych, pozostające bez zatrudnienia (zgodnie z definicją z SzOP-u PO KL), dla których orzeciono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności (bez względu na kod), które w momencie przystąpienia do projektu nie miały ukończonych 30 lat.

Dobór grupy docelowej wynikał z narastającego problemu dot. wykluczenia społecznego osób niepełnosprawnych w przedziale wieku 16-30 lat. Absolwenci z niepełnosprawnością zaliczani są do grupy szczególnie zagrożonej bezrobociem oraz wykluczeniem społecznym ze względu na specyfikę oraz charakter problemu, jakim są obarczone. Niewłaściwe przygotowanie merytoryczne, niewystarczające umiejętności, brak kwalifikacji, doświadczenia oraz motywacji osób niepełnosprawnych są głównymi barierami w aktywizacji zawodowej absolwentów.

Grupa docelowa 2: osoby z otoczenia ON z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi.

Kluczowe działania:

- Prowadzenie systemowego wsparcia w postaci kompleksowych programów i przedsięwzięć z zakresu aktywizacji zawodowej i społecznej;
- Prowadzenie warsztatów kształtujących umiejętności niezbędne na rynku pracy i niwelujące bariery w dostępie do zatrudnienia oraz integracji społeczno-zawodowej;
- Organizowanie szkoleń/warsztatów/indywidualnych spotkań kształtujących umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach życiowych, prowadzących do podwyższenia samodzielności oraz uzyskania zatrudnienia;
- Prowadzenie spotkań z doradcą zawodowym obejmujących diagnozowanie u BO potencjału zawodowego i możliwości jego rozwoju;
- Organizowanie staży i praktyk zawodowych (przygotowanie zawodowe w miejscu pracy);
- Opracowywanie oraz rozpowszechnianie informacji nt. lokalnego rynku pracy – ofert i form zatrudnienia, możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz zdobywania doświadczenia zawodowego (m.in. organizacja targów pracy oraz giełd pracy);
- Prowadzenie wizyt monitorujących w siedzibach partnerów celem wyeliminowania ewentualnych zagrożeń powstających w trakcie realizacji projektu oraz zapewnienia racjonalności, efektywności wydatków i osiągnięcia zakładanych rezultatów;
- Bieżące zbieranie ankiet oraz kwestionariuszy dotyczących poszczególnych form wsparcia służących ewaluacji projektu;

- Prowadzenie bieżących działań promocyjnych, upowszechniających rezultaty projektu.

Projekt pn. „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy”

Okres realizacji projektu: 01.03.2013 r. -31.07.2014 r.

Wartość projektu: 7 308 737,42 zł

Partnerzy: Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR z siedzibą w Warszawie, Fundacja Fuga Mundi FFM z siedzibą w Lublinie

Cel projektu:

Celem głównym projektu było podniesienie szans na znalezienie zatrudnienia 375 ON (200 K i 175 M) będących absolwentami szkół ponadgimnazjalnych, policealnych i wyższych poprzez podniesienie ich kwalifikacji oraz kompetencji na rynku pracy.

Nazwa rezultatu	Wartość docelowa zakładana	Wartość docelowa osiągnięta	Stopień realizacji
Liczba ON, które zakończyły udział w projekcie	375	452	120,53%
Liczba osób z otoczenia, które zakończyły udział w projekcie	250	265	106,00%
Liczba ON, które uzyskały wsparcie w rozpoczęciu/kontynuacji nauki	225	177	78,67%
Liczba opracowanych IPD oraz osób, które skorzystały z poradnictwa i doradztwa zawodowego	375	450	120,00%
Liczba ON, które zakończyły udział w szkoleniach zawodowych	150	174	116,00%
Liczba ON, które skorzystały ze wsparcia psychologicznego (indywidualnego/grupowego)	100	158	158,00%
Liczba ON, które ukończyły integracyjne wyjazdowe warsztaty aktywizacji społeczno-zawodowej	150	228	152,00%
Liczba osób z otoczenia ON, które ukończyły warsztaty dla rodzin i opiekunów ON	250	265	106,00%

Liczba ON, które podjęły zatrudnienie	75	103	137,33%
Liczba ON, które zakończyły praktyki zawodowe	250	229	91,60%
Liczba ON, które zakończyły staże rehabilitacyjne	100	138	138,00%
Konferencja upowszechniająca rezultaty projektu	1	1	100,00%
Przygotowanie i dystrybucja podręcznika dobrych praktyk	1	1	100,00%

Projekt pn. „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II”

Okres realizacji projektu: 01.12.2013 r.-30.06.2015 r.

Wartość projektu: 7 363 745,50 zł

Partnerzy: Fundacja Fuga Mundi z siedzibą w Lublinie, Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR z siedzibą w Warszawie, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji z siedzibą w Warszawie

Cel projektu:

Celem głównym projektu było podniesienie szans na znalezienie zatrudnienia 450 ON (240 K i 210 M) będących absolwentami szkół ponadgimnazjalnych, policealnych i wyższych poprzez objęcie tych osób (oraz 250 osób z ich otoczenia –150 K i 100 M) kompleksowym wsparciem, podczas realizacji projektu na terenie całej Polski.

Nazwa rezultatu	Wartość docelowa zakładana	Wartość docelowa osiągnięta	Stopień realizacji
Liczba ON, które zakończyły udział w projekcie	450	460	102,22%
Liczba osób z otoczenia, które zakończyły udział w projekcie	250	253	101,20%
Liczba ON, które uzyskały wsparcie w rozpoczęciu/kontynuacji nauki	225	229	101,78%
Liczba ON, dla których opracowano IPD	450	468	104,00%
Liczba ON, które skorzystały ze wsparcia z zakresu poradnictwa i doradztwa zawodowego	375	468	124,80%

Liczba ON, które zakończyły udział w szkoleniach zawodowych	150	182	121,33%
Liczba ON, które skorzystały ze wsparcia psychologicznego (indywidualnego/grupowego)	100	207	207,00%
Liczba ON, które ukończyły warsztaty aktywizacji społeczno-zawodowej	150	169	112,67%
Liczba osób, które ukończyły warsztaty dla rodzin i opiekunów osób niepełnosprawnych	250	253	101,20%
Liczba ON, które podjęły zatrudnienie	75	147	196,00%
Liczba ON, które zakończyły praktyki zawodowe	250	251	100,40%
Liczba ON, które zakończyły staże rehabilitacyjne	150	160	106,67%
Konferencja upowszechniająca rezultaty projektu	1	1	100,00%
Przygotowanie i dystrybucja podręcznika dobrych praktyk DAISY	1	1	100,00%
Przygotowanie i dystrybucja podręcznika dobrych praktyk e-book	1	1	100,00%

Efekty zrealizowanych przedsięwzięć w ramach powyższych dwóch projektów

- poprawa oraz wzmocnienie kompetencji społecznych osób niepełnosprawnych oraz nawiązanie pozytywnych relacji podczas warsztatów aktywizacji społeczno-zawodowej,
- poszerzenie wiedzy osób niepełnosprawnych z zakresu lokalnego rynku pracy,
- nabycie umiejętności gospodarowania własnym czasem (planowanie i realizacja zadań), samopoznanie w projektowaniu przyszłości zawodowej (identyfikacja swoich możliwości oraz ograniczeń) oraz umiejętności rozwiązywania konfliktów w pracy,
- nabycie umiejętności niezbędnych w poszukiwaniu pracy (metody poszukiwania pracy, autoprezentacja),
- zwiększenie świadomości ON wobec znaczenia emocji w rozwoju osobistym (m.in. umiejętności panowania nad emocjami, wpływ emocji na kontakty interpersonalne),
- nabycie umiejętności radzenia sobie ze złością, a także zrozumienie znaczenia konfliktu, jako elementu komunikacji interpersonalnej,
- poznanie swoich słabych i mocnych stron,

- uświadomienie ON znaczenia komunikacji werbalnej i niewerbalnej w relacjach z innymi ludźmi,
- nauka poprawnego sporządzania dokumentów aplikacyjnych oraz prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej,
- poznanie metod likwidacji indywidualnych barier funkcjonowania w domu oraz w przemieszczaniu się,
- możliwość zweryfikowania swojej wiedzy fachowej, umiejętności zawodowych oraz zdolności do budowania przyjaznych relacji interpersonalnych w miejscu pracy,
- zwiększenie poziomu wykształcenia oraz kompetencji, bądź zdobycie nowych umiejętności.

Wnioski

Projekty były odpowiedzią na problem niskiego wykształcenia i braku kwalifikacji osób niepełnosprawnych utrudniających im wejście na rynek pracy. BO w ramach projektu zapewniono przygotowanie profesjonalnego IPD i udział w wielu atrakcyjnych formach wsparcia ułatwiających im w przyszłości podjęcie zatrudnienia (szkolenia, staże, praktyki, WAS-Z, wsparcie w rozpoczęciu i kontynuacji nauki). Z przebiegu realizacji projektów wynika, że absolwenci z niepełnosprawnością, mimo zdobytego wykształcenia (nawet wyższego) potrzebują wsparcia w wejściu na otwarty rynek pracy, a dodatkowe szkolenia zawodowe i staże rehabilitacyjne należą do rozwiązań, które przyspieszają ten proces.

Pracodawcy uważają, że wiedza i doświadczenie, jakie uzyskali uczestnicząc w projekcie, zwiększyła ich motywację do zatrudniania ON. Pracodawcy, którzy zdecydowali się na zatrudnienie ON są zadowoleni z ich pracy. Oceniają pozytywnie zarówno jakość jak i wydajność pracy ON.

Rodziny i opiekunowie ON mogli skorzystać z warsztatów, dzięki którym rozszerzyli swoją wiedzę nt. przepisów prawa jak i podnieść swoje umiejętności z zakresu aktywności zawodowej i społecznej ON.

Główne wnioski z realizacji projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych z różnymi rodzajami niepełnosprawności oraz osób z ich otoczenia

Ogólne:

- Zindywidualizowane (oparte na indywidualnych planach działania), a zarazem kompleksowe działania projektowe otwierały szanse osobom niepełnosprawnym na uzyskanie zatrudnienia oraz ułatwiały im wychodzenie z bezradności społeczno-zawodowej;
- Osoby objęte wsparciem wykazywały bardzo wysoki stopień zadowolenia z uczestnictwa w projekcie, a zakres otrzymanego wsparcia oceniały jako adekwatny do ich potrzeb;
- Wyniki badań ewaluacyjnych potwierdziły społeczną i zawodową aktywizację osób niepełnosprawnych objętych wsparciem (nastąpił wzrost pewności siebie, wzrost samooceny oraz wiary we własne możliwości, nastąpiło zwiększenie poziomu wiedzy na

temat funkcjonowania rynku pracy i nawiązywania relacji zawodowych oraz poprawa zdolności wchodzenia w interakcje społeczne);

- Na osiągnięcie efektów wpływ miała koncepcja objęcia wsparciem również osób z najbliższego otoczenia osób niepełnosprawnych;
- Formą wsparcia bardzo dobrze ocenianą przez ON były staże rehabilitacyjne, przy czym – zdaniem większości ON - powinny trwać przynajmniej dwukrotnie dłużej, tj. co najmniej 6 miesięcy, aby zwiększyć szanse ON na rynku pracy;
- Praktyki zawodowe sprawdziły się wyłącznie jako forma poprzedzająca staż rehabilitacyjny, wprowadzająca w zakres obowiązków pełnionych podczas stażu, jednakże nie w każdym przypadku istniała konieczność jej realizacji przed stażem ze względu na posiadane doświadczenie ON. Praktyka zawodowa jako odrębna, nieodpłatna i krótkotrwała forma wsparcia okazała się nieatrakcyjna dla ON;
- Działania podejmowane w ramach projektów były efektywne w przygotowaniu ON do wejścia na rynek pracy, jak również przyczyniły się do zmian w postrzeganiu osób niepełnosprawnych jako potencjalnych pracowników. Dobrze przygotowane do pracy ON, poprzez rzetelnie wykonywaną pracę, same przekonywały pracodawców o swojej wartości na zajmowanych stanowiskach pracy;
- Konieczne jest prowadzenie działań skierowanych do pracodawców - informowanie, zachęcanie i doszkalanie w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych;
- W przypadku dalszej realizacji projektów skierowanych do ON należałoby zapewnić dostęp do bazy danych, w której można byłoby sprawdzić czy uczestnik projektu brał już udział w innym projekcie współfinansowanym ze środków europejskich bądź finansowanym ze środków PFRON, ponieważ nie wszyscy uczestnicy informują o tym podczas rekrutacji do projektu (często z braku wiedzy o źródle finansowania).