Zestaw
analiz dokumentów dotyczących aktywizacji osób młodych i diagnozy działań w tym zakresie

opracowany w ramach projektu

Rekomendacje dla aktywizacji osób młodych w województwie śląskim

Działanie 2.4 *Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich potrzeb do rynku pracy*

Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

Katowice, październik 2016

Wstęp	4
Analiza częściowa nr 1 **Zapisy realizowanych programów**	6
Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce oraz Narodowy Program Praca dla Młodych	7
Analiza częściowa nr 2 **Strategie regionalne i krajowe**	25
Krajowy Program Reform Europa 2020	26
Strategia rozwoju województwa śląskiego „Śląskie 2020+”	30
Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2016	37
Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2013 – 2020	47
Strategia Polityki Społecznej Województwa Śląskiego na lata 2006 – 2020	50
Analiza częściowa nr 3 **Działania współfinansowane z innych Działań POWER i innych programów operacyjnych**	54
Europejski program na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI)	55
Program Erasmus+	58
Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2014-2020	59
Fundusz Pracy	63
Program Operacyjny Inteligentny Rozwój	65
Program Rozwoju Obszarów Wiejskich	66
Analiza częściowa nr 4 **Analizy i raporty dotyczące województwa śląskiego w zakresie wsparcia osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy**	67
Młodzież na rynku pracy – województwo śląskie na tle Polski i krajów UE	68
Sytuacja absolwentów szkół na wojewódzkim rynku pracy w kontekście bezrobocia młodzieży analiza statystyczna w latach 2012 – I kwartał 2015 r.	76
Zmiany aktualnych i przyszłych oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji i umiejętności pracowników oraz ocena kompetencji zatrudnionych pracowników raport końcowy	78
Uczniowie i absolwenci szkół ponadgimnazjalnych w województwie śląskim	80
Analiza środowiska osób młodych w kontekście kierowania do nich efektywnych działań związanych z doradztwem/poradnictwem zawodowym	83

Przygotowanie absolwenta do wejścia na rynek pracy	93
Aktywizacja zawodowa młodych osób z niepełnosprawnościami	112
Zakłady aktywności zawodowej i ich rola w aktywizacji zawodowej osób młodych w województwie śląskim	124
Współpraca partnerska na rzecz aktywizacji osób młodych	132
Analiza częściowa nr 5 **Opracowania zawierające ocenę trafności i skuteczności dotychczas zrealizowanej pomocy dla osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy**	145
Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw	146
Warunki skutecznej komunikacji z osobami młodymi	150
Wspieranie przedsiębiorczości – diagnozy, wybrane problemy, bariery i potrzeby	156
Aktywizacja osób przedwcześnie kończących naukę	174
Znaczenie wczesnej interwencji socjalnej w pracy z rodziną dla wzrostu aktywności społeczno-zawodowej	182
Badanie opinii osób w wieku poniżej 25 lat, które nie uczą się, nie pracują i nie są zarejestrowane jako osoby bezrobotne, na temat oferty aktywizacji zawodowej kierowanej do nich, ich wiedzy na temat tej oferty oraz oczekiwań, barier, potrzeb w tym zakresie	188
Raport z badania ankietowego instytucji rynku pracy województwa śląskiego	219
Analiza częściowa nr 6 **Wnioski z działań WUP finansowanych z Funduszu Pracy**	228
Doświadczenia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach w zakresie działań podejmowanych na rzecz osób młodych	229
Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r.	236
Zaktualizowany Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce	238
Regulaminy konkursów nr POWR.01.02.01-IP.13-24-001/15 oraz POWR.01.02.01-IP.13-24-001/16	240

WSTĘP

Przedstawione w niniejszym opracowaniu analizy i diagnozy zostały przygotowane przez Partnerstwo na potrzeby wypracowania rekomendacji dla aktywizacji osób młodych w województwie śląskim.

Do Partnerstwa powołanego w ramach Projektu z inicjatywy Fundacji Promocji Inicjatyw Społecznych POLPROM przystąpili:

- Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
- Powiatowy Urząd Pracy w Cieszynie
- Powiatowy Urząd Pracy w Częstochowie
- Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu Zdroju
- Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie
- Powiatowy Urząd Pracy w Piekarach Śl.
- Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śl.
- Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach
- Powiatowy Urząd Pracy w Tychach
- Powiatowy Urząd Pracy w Zabrzu
- Powiatowy Urząd Pracy w Żorach
- Śląska Wojewódzka Komenda OHP
- Personalne Doradztwo Biznesowe Małgorzata Jędrzejewska
- Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Piekarach Śląskich
- Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Młodzieży Niepełnosprawnej
- Zakład Aktywności Zawodowej Bytom
- Towarzystwo Przyjaciół Dzieci Siemianowice Śląskie
- Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Siemianowicach Śląskich
- Rudzka Agencja Rozwoju „INWESTOR" sp. z o.o.
- Centrum Konferencji i Rekreacji Orle Gniazdo sp. z o.o.
- Śląska Izba Budownictwa

Podczas pierwszego spotkania Partnerstwa, które odbyło się w Katowicach w dniu 8 września 2016 roku, Partnerzy przedstawili swoje doświadczenia, problemy, dobre praktyki i oczekiwania dotyczące działań na rzecz aktywizacji osób młodych w województwie śląskim.

W wyniku dyskusji partnerskiej postanowiono, które dokumenty i opracowania będą brane pod uwagę w trakcie przygotowania analiz i diagnoz. Wybrano tematy wymagające opracowania eksperckiego. Zapoznano się z założeniami dotyczącymi badania jakościowego – indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzanych z 30 osobami w wieku do 25

lat, które nie uczą się, nie pracują (i nie są zarejestrowane w PUP), są mieszkańcami województwa śląskiego oraz z zasadami prowadzenia badań ankietowych 50 śląskich instytucji rynku pracy. Partnerzy zadeklarowali, że przekażą na potrzeby opracowania analiz i diagnoz własne materiały statystyczne, analityczne, raporty itp.

W dniach 6-7 października 2016 roku w Katowicach odbyło się drugie spotkanie partnerskie, na którym Partnerzy dyskutowali o wynikach prac nad analizami i diagnozami. Zapoznali się z raportami z przeprowadzonych badań, wysłuchali informacji zaproszonych ekspertów oraz dyskutowali nad wnioskami płynącymi z analizy wybranych wcześniej dokumentów.

Partnerzy uznali, że przeprowadzone analizy i diagnozy pozwalają na sformułowanie tez do wypracowywanych rekomendacji.

Intencją Partnerstwa było, by w analizie i diagnozie przygotowanej na podstawie poszczególnych dokumentów, opracowań, wyników badań, własnych doświadczeń oraz wiedzy eksperckiej dotyczącej wybranych tematów aktywizacji osób młodych, w maksymalnie dużym stopniu odnieść się do uwarunkowań województwa śląskiego, w tym instytucji, które działają na terenie tego województwa i osób młodych, które tu mieszkają. Partnerzy wskazali również, że na etapie opracowania analiz i diagnoz celowe jest formułowanie wniosków, które ułatwią przy wypracowywaniu rekomendacji odniesienie się do zauważonych problemów. Zasadne jest również prezentowanie dobrych praktyk, które mogą być brane pod uwagę na etapie formułowania rekomendacji dla aktywizacji osób młodych w województwie śląskim.

Zabrany materiał jest bardzo obszerny, ale stosunkowo wiernie oddaje zakres dyskusji prowadzonej przez Partnerów w związku z pracami nad sformułowaniem rekomendacji dla aktywizacji osób młodych w województwie śląskim.

Analiza częściowa nr 1

Zapisy realizowanych programów

Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce

(wersja zaktualizowana - październik 2015r.)

oraz

Narodowy Program Praca dla Młodych

Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce został opracowany jako wspólny dokument Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju.

Pierwszą wersję tego dokumentu przekazano Komisji Europejskiej 23 grudnia 2013r.

Jaką drogą Unia Europejska doszła do Gwarancji dla młodzieży?

Unia Europejska dostrzegła problem pozostawania pewnej grupy młodych osób poza rynkiem pracy już kilka lat wcześniej. Wraz z nasilaniem się tego zjawiska oraz pojawianiem się coraz bardziej zróżnicowanych i poważnych jego skutków, dyskusja i wdrożenie pomysłów na rzecz zatrudnienia osób młodych nabrały tempa i skutkowały przyjęciem nowych rozwiązań oraz powrotem do wcześniej formułowanych postulatów.

Lista inicjatyw, z jakimi wychodziły różne instytucje Unii Europejskiej w związku z wyzwaniami towarzyszącymi aktywizacji osób młodych, jest długa.

W 2005r. Rada Unii Europejskiej przyjęła w decyzji 2005/600/WE wytyczne dla polityk zatrudnienia państw członkowskich. Rada ustaliła, że „*w przypadku młodzieży każda osoba bezrobotna powinna otrzymać ofertę ponownego zatrudnienia przed upływem sześciu miesięcy pozostawania bez pracy*".

Gdyby państwa członkowskie wdrożyły w 2005r. ustalenia podjęte przez ministrów, to dzisiaj, po ponad dziesięciu latach, dysponowałyby sprawdzonymi rozwiązaniami wspierającymi z sukcesem szybkie przejście z edukacji na rynek pracy oraz przeciwdziałającymi długotrwałemu pozostawaniu w bezrobociu osób młodych. Niestety, o roku 2005r. możemy powiedzieć tylko to, że problemy związane z wejściem osób młodych na rynek pracy zostały dostrzeżone, omówione i wskazano pożądany kierunek zmian. Praktycznego działania nie było.

W 2008r. kolejna decyzja Rady Unii Europejskiej (2008/618/WE) ograniczyła okres pozostawania bez pracy młodych osób kończących naukę do nie więcej niż czterech miesięcy.

Około 2010 roku problem zatrudnienia młodzieży powrócił w znacznie większej skali. Pogarszająca się koniunktura gospodarcza potwierdziła, że młodzi ludzie są grupą szczególnie podatną na zagrożenia. Liczba osób, które nie uczyły się i nie pracowały w wielu krajach

znacznie wzrosła, co sprawiło, że zapaliło się „czerwone światło". Skutki braku zatrudnienia zaczęły się niepokojąco rozszerzać. Brak perspektyw zburzył młodym ludziom wizję życia rodzinnego, osłabił ich poczucie sprawczości, wzmógł zagrożenie dyskryminacją. W tej sytuacji do głosu doszły ruchy, które doprowadziły w niektórych krajach do czynnego sprzeciwu młodych ludzi, szczególnie ze środowisk najbardziej narażonych na marginalizację.

W 2010r. Rada zaapelowała (decyzja 2010/707/UE) do państw członkowskich o wsparcie integracji młodych ludzi na rynku pracy oraz udzielenie pomocy we współpracy z partnerami społecznymi w znajdowaniu pierwszego miejsca pracy, w zdobywaniu doświadczenia zawodowego lub dalszego kształcenia i szkolenia.

W tym samym (2010) roku Komisja Europejska w komunikacie „Mobilna młodzież" zachęciła państwa członkowskie do wprowadzenia gwarancji dla młodzieży, jednak realizacja tej zachęty miała bardzo ograniczony zakres. Działania Rady i Komisji w 2010 roku były szybką reakcją na rezolucję Parlamentu Europejskiego, który kilka miesięcy wcześniej zaapelował o przedstawienie projektu „Europejskiej gwarancji na rzecz młodzieży", która powinna zapewnić każdej młodej osobie w UE prawo do oferty zatrudnienia, nauki zawodu lub dodatkowego szkolenia bądź zatrudnienia połączonego ze szkoleniem po okresie bezrobocia nieprzekraczającym 4 miesięcy.

W 2011 roku działania na szczeblu Unii Europejskiej uległy znacznemu przyspieszeniu. Rada ponownie zwróciła się do państw członkowskich o podjęcie szybkiego działania, tym razem okazją było promowanie zatrudnienia młodzieży w celu realizacji założeń strategii Europa 2020 (którą szerzej przedstawiamy w jednej z kolejnych analiz). Również Rada w 2011r. zwróciła uwagę na potrzebę ograniczania zjawiska przedwczesnego kończenia nauki i zaleciła opracowanie kompleksowych, międzysektorowych strategii. Parlament Europejski przygotowując budżet na 2012 rok poparł takie podejście i zwrócił się do Komisji Europejskiej o podjęcie działań wspierających tworzenie gwarancji dla młodzieży w krajach członkowskich.

W 2012 roku Komisja, Rada Unii Europejskiej i Parlament Europejski sformułowali komunikaty i wezwania skierowane do państw członkowskich mające na celu aktywną mobilizację dla stawienia czoła wyzwaniom związanym z bezrobociem wśród młodzieży. Podkreślono, że system gwarancji dla młodzieży musi rzeczywiście poprawić sytuację młodzieży niepracującej, niekształcącej się ani nieszkolącej oraz stopniowo rozwiązać problem bezrobocia wśród młodzieży w Unii Europejskiej.

W tym samym roku Komisja Europejska wydala komunikat „Nowe podejście do edukacji: Inwestowanie w umiejętności na rzecz lepszych efektów społeczno-gospodarczych", który stanowi bardzo ważny wkład w rozwiązanie problemu bezrobocia osób młodych z perspektywy edukacji. Wskazano na potrzebę dostosowania przekazywanych umiejętności do

potrzeb rynku pracy, propagowania otwartych i elastycznych sposobów uczenia się. Z kolei Rada zaleciła, by nie później niż do 2018r. państwa członkowskie wprowadziły rozwiązania dotyczące walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

Pod koniec 2012 i na początku 2013 roku działania instytucji Unii Europejskiej związane ze wspieraniem zatrudnienia młodzieży nabrały bardzo szybkiego tempa. W komunikacie z 28 listopada 2012 roku Komisja podkreśliła, że państwa członkowskie powinny opracować i wdrożyć systemy gwarancji dla młodzieży, dzięki którym każdy młody człowiek poniżej 25 roku życia w ciągu czterech miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub uzyskania statusu osoby bezrobotnej otrzymałby ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu.

W dniu 5 grudnia 2012 roku Komisja Europejska opracowała Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży, którego częścią są działania nakreślone jako Gwarancje dla młodzieży.

W lutym 2013 roku Rada Europejska w konkluzjach dotyczących wieloletnich ram finansowych postanowiła ustanowić na lata 2014-2020 inicjatywę na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, której przypisała budżet 6 mld EURO, chcąc w ten sposób wesprzeć działania Komisji Europejskiej, a zwłaszcza Gwarancje dla młodzieży.

Zalecenie Rady Unii Europejskiej w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży jest datowane na 22 kwietnia 2013 roku (2013/C 120/01).

W czerwcu 2013 roku Komisja przekazała Radzie, Parlamentowi oraz Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu i Komitetowi Regionów komunikat zatytułowany „Pracując wspólnie na rzecz młodych Europejczyków. Wezwanie do działania w sprawie bezrobocia osób młodych". Zarówno instytucje UE, jak i państwa członkowskie, partnerzy społeczni, a nawet organizacje społeczeństwa obywatelskiego Wspólnoty zostały wezwane do niezwłocznego podjęcia wspólnej pracy na rzecz zatrudnienia młodzieży we wskazanych przez Komisje obszarach.

Inicjatywa Komisji Europejskiej stała się podstawą opracowania Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce. Od stycznia 2014 roku Plan realizacji został wdrożony z wykorzystaniem środków krajowych.

W dniu 27 maja 2014 roku weszły w życie znowelizowane przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a 17 grudnia 2014 roku Komisja Europejska zatwierdziła Program operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, który zapewnia wsparcie finansowe ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, a także ze środków Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych na realizację Gwarancji dla młodzieży. Te nowe uwarunkowania sprawiły, że w październiku 2015 roku powstał „Zaktualizowany Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce", który został objęty niniejszą analizą.

Sytuacja osób młodych na rynku pracy

Zaktualizowany Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce wskazuje, że sytuacja osób młodych na rynku pracy jest zdecydowanie trudniejsza niż osób z innych grup wiekowych.

Aktywność zawodowa osób młodych

Na sto młodych osób w wieku do 25 lat aktywnych zawodowo jest tylko 33 z nich.
W pozostałej grupie 67 osób, około 90%, tj. około 60 osób, kontynuuje naukę lub uzupełnia kwalifikacje. Tak duże zainteresowanie kształceniem jest w pewnym stopniu skutkiem dążenia do zwiększenia szans na znalezienie miejsca na rynku pracy.

W latach 2012/2013 w województwie śląskim działało 450 szkół wyższych, które kształciły blisko 1,7 mln osób, co oznacza czterokrotny wzrost studentów w ciągu ostatnich 20 lat. W ostatnich latach liczba studentów w województwie śląskim maleje, ale jest to przede wszystkim skutkiem zmian demograficznych.

Z grupy osób nieaktywnych około 5,5%, czyli około 4 osoby na 100, pozostają nieaktywne w związku z obowiązkami rodzinnymi i domowymi. Kolejna grupa (2%, czyli mniej niż 2 osoby na 100) to osoby z niepełnosprawnościami i osoby chore. Wynika z tego, że tylko 2% osób nieaktywnych, czyli mniej niż 2 osoby w grupie stu osób, to osoby w wieku 15-24 lata, które nie uczą i nie pracują z innych przyczyn, np. są zniechęcone bezskutecznością poszukiwania pracy.

W 2013r. pracowało około 24,3% osób w wieku 15-24 lata, a stopa bezrobocia w tej grupie wynosiła 27,3%.

Po 1,5 roku wdrażania Gwarancji dla młodzieży wskaźnik zatrudnienia wzrósł o 1,8 p.p. do 26,1% (II kwartał 2015r.), a stopa bezrobocia obniżyła się o 6 p.p. do 19,8%. (dane: BAEL)

W I kwartale 2016r. wskaźnik zatrudnienia wyniósł 27,9% (+ 1,8 p.p.). Dla mężczyzn to 31,9% (w porównaniu z II kwartałem 2015 to wzrost o 1,7 p.p. Dla kobiet w wieku 15-24 lata wskaźnik zatrudnienia w I kwartale 2016r. wyniósł 21,3% i był o 0,4 p.p. niższy niż w II kwartale 2015r.

Stopa bezrobocia w I kwartale 2016r. wyniosła 19,6 i była o 0,2 p.p. niższa niż w II kwartale 2015r. Dla mężczyzn było to 18,9%, wcześniej 20,4%, a dla kobiet odpowiednio 20,6% oraz 19,0% w II kwartale 2015r.

Osoby bezrobotne w wieku 15-24 lata w Polsce (według zaktualizowanego Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży) to 400 tys. osób, a te, które się nie uczą i nie pracują z innych powodów niż obowiązki rodzinne i choroba lub niepełnosprawność, to 88 tys. osób.

Według BAEL w I kwartale 2016r. w Polsce było 2,628 mln osób biernych zawodowo w wieku 15-24 lata, które nie poszukiwały pracy, z czego 2,405 mln kształciło się lub uzupełniało kwalifikacje. Pozostała grupa, czyli 223 tys. osób, to przede wszystkim osoby mające obowiązki rodzinne i domowe (138 tys.), osoby chore i niepełnosprawne (46 tys.) oraz zniechęcone poszukiwaniem pracy (30 tys.). Grupa osób, które deklarują się jako poszukujące pracy, ale niegotowe jej podjąć, to 8 tys., a pozostali bierni zawodowo to 7 tys. osób.

NEET

W badaniach BAEL wskaźnik NEET określa się dla osób w wieku 15-34 lata. Wskaźnik ten wyniósł w Polsce w 2015r. 15,8%, w tym dla mężczyzn 12,0%, a dla kobiet 19,7%, podczas gdy średni dla całej UE wyniósł odpowiednio 15,7% (M 13%, K 19,3%). Wskaźnik ten w badaniu BAEL obliczany jest jako udział osób w wieku 15-34 lata bezrobotnych lub biernych, które nie uczą się i nie szkolą w ludności ogółem w tej samej grupie wieku.

W grupie osób 15-17 lat wskaźnik NEET jest w Polsce bardzo niski, w 2012r. wyniósł 0,6% (w UE było 5 raz większy). W Polsce obowiązek nauki trwa do 18 lat i niski jest odsetek młodzieży, która nie kontynuuje nauki (5,7% wobec 12,8% w UE).

	NEET Ogółem (%) w 2015r.		NEET Mężczyźni (%) w 2015r.		NEET Kobiety (%) w 2015r.	
	20-24	25-29	20-24	25-29	20-24	25-29
EU-28	17,3	19,7	16,5	15,3	18,2	24,3
PL	17,6	20,5	17,2	15,0	18,0	26,4

Dane: EUROSTAT, 2015

Zaktualizowany Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce przywołuje dane statystyczne dla 2013 roku i osób w wieku 15-24 lata. W grupie 15-17 lat wskaźnik NEET wynosił 0,7%. W grupie 18-24 lata wynosił 16,7%, a w całej grupie 15-24 lata wynosił 12,5%.

To oznacza, że grupa NEET do 24 lat w Polsce pod koniec 2013 roku wyniosła około 560 tys. osób, w tym około 8 tys. to osoby w wieku 15-17 lat.

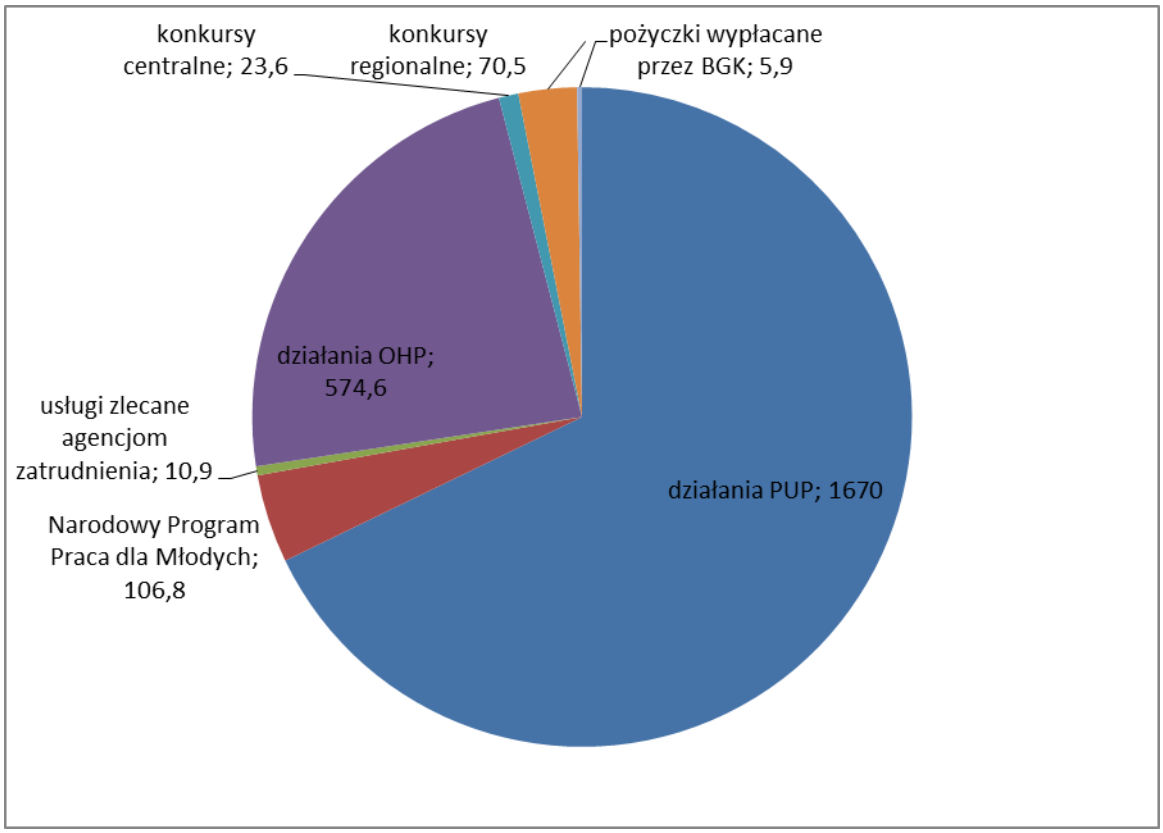
Statystyki dla poszczególnych województw koncentrują się na wskaźniku NEET, a nie na liczbie osób należących do tej grupy.

Wskaźnik NEET w grupie osób 15-24 lata w województwie śląskim wyniósł w 2013r. 11%. Niższy był w trzech województwach: mazowieckim (9,2%), podlaskim (9,8%) i łódzkim (10,5%). Najwyższy wskaźnik (17,2%) zanotowano w województwie podkarpackim.

W 2014r. województwo śląskie (10,5%) zajmowało trzecie miejsce w kraju razem z województwem łódzkim (województwo mazowieckie: 8,9%). Województwo podlaskie: 16,9% i był to najwyższy wskaźnik w 2014 roku.

Z grupy około 560 tys. NEET w Polsce (2013r.) w wieku 15-24 lata (wg BAEL), około połowa (270 tys.) deklarowała fakt rejestracji w urzędach pracy.

Zakłada się, że w latach 2014-2021 pomoc otrzyma około 2,4 mln młodych ludzi



OSOBY ZAREJESTROWANE W URZĘDACH PRACY

Osoby młode zarejestrowane w urzędach praca są – zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – uznane za będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Zauważyć należy, że część z tych osób kontynuuje naukę, bowiem udział w kształceniu zaocznym nie pozbawia prawa do nabycia statusu osoby bezrobotnej. Dlatego ustawa przewiduje, że usługi i instrumenty, które wynikają z tego aktu prawnego, będą kierowane do wszystkich osób młodych zarejestrowanych, bez względu na to, czy uczą się, czy nie, co oznacza objęcie wsparciem również osób spoza grupy NEET.

Statystyki potwierdzają spadek liczby zarejestrowanych osób młodych. W chwili wdrażania Gwarancji dla młodzieży w Polsce było zarejestrowanych 401 tys. osób w wieku 18-24 lata (tzn. 18,6% ogółu bezrobotnych). Pod koniec sierpnia 2015 roku było to już 223,5 tys. (spadek o ponad 44%) i stanowiło to 14,3% ogółu bezrobotnych. Nie można jednak jednoznacznie wskazać, jaki udział w obserwowanych zmianach wskazanych liczb miała realizacja Gwarancji dla młodzieży, a jaki zmiany gospodarcze oraz demograficzne.

W województwie śląskim na koniec sierpnia 2016 roku było zarejestrowanych 123 961 bezrobotnych, z czego 30142 osoby nie miały ukończone 30 roku życia (24,3%), a 13934 osoby były w wieku do 25 lat (11,2%).

BEZROBOCIE OSÓB MŁODYCH

Wśród głównych przyczyn bezrobocia osób młodych wymienia się brak doświadczenia zawodowego i niedopasowanie kwalifikacji.

Około 50% młodych ludzi nie ma żadnego doświadczenia zawodowego, a kolejne 25% ma doświadczenie krótsze niż 1 rok. Nawet w grupie bezrobotnych w wieku 35-34 co trzecia osoba nie ma żadnego doświadczenia. Problem braku doświadczenia jest bardzo ważny z punktu widzenia aktywizacji osób młodych, ale należy postawić otwarte pytanie, czy jest problemem, którego znaczenia nie da się ograniczyć. Szczególnie w sytuacji, gdy Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości w ramach Badania Kapitału Ludzkiego uzyskała wyniki wskazujące, że najczęściej formułowanym przez pracodawców wymogiem jest wymóg półrocznego doświadczenia zawodowego przy określonych kompetencjach zawodowych oraz miękkich.

Istotną cechą polskiego rynku pracy jest odkładanie w czasie momentu, gdy młody człowiek zaczyna poszukiwać pracy. Zjawisko to znalazło odzwierciedlenie w rozszerzeniu grupy wiekowej, do której kierowany jest program Gwarancje dla młodzieży, do 30 roku życia.

Kolejny problem aktywizacji osób młodych, to niedopasowanie kwalifikacji oraz kompetencji i problem ten został szeroko omówiony w analizie dotyczącej oczekiwań śląskich pracodawców.

W tym miejscu należy jeszcze wskazać bariery, które nie wynikają z uwarunkowań rynkowych i oczekiwań pracodawców, ale z postawy osób młodych. Oczekiwania płacowe i niska mobilność tej grupy bezpośrednio prowadzą do trudności w podjęciu zatrudnienia, a to przekłada się nie tylko na sytuację życiową ludzi młodych, ale również na poziom rozwoju (gospodarka rozwija się przy niewykorzystaniu pełnych zasobów siły roboczej, co skutkuje również efektem popytowym) oraz kształtowanie zmian demograficznych, bo młodzi ludzie, którzy nie mają stałych źródeł dochodu, trudniej podejmują decyzję o założeniu rodziny.

Stopa bezrobocia młodzieży jest w Polsce wysoka i zróżnicowana w poszczególnych województwach. W 2013 roku w 11 województwach przekraczała 25% i to do tych obszarów zostało zaadresowane wsparcie w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych. Województwo śląskie nie jest objęte działaniami przewidzianymi w tej Inicjatywie.

PRÓBY ROZWIĄZANIA PROBLEMU BEZROBOCIA OSÓB MŁODYCH

Zmiany wprowadzone nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy umożliwią skuteczniejszą aktywizację młodych osób zarejestrowanych w urzędach pracy. Wykorzystywane usługi i instrumenty wspierające taką aktywizację zostały szczegółowo opisane w oddzielnej analizie.

Osoby z grupy NEET, które nie są zarejestrowane w urzędach pracy, w latach 2014-2021 zostaną objęte pomocą Ochotniczych Hufców Pracy lub działaniami realizowanymi w ramach projektów wybranych w konkursach ogłaszanych na poziomie centralnym i regionalnym. Podstawową pomocą udzielaną przez OHP zostanie objętych w ciągu tych ośmiu lat 560 tys. osób, co oznacza wsparcie około 70 tys. osób każdego roku. Ponadto, OHP będzie realizowało projekty współfinansowane ze środków EFS, które obejmą rocznie 1,8 tys. uczestników z grupy NEET, czyli ogółem około 14,5 tys. osób.

W ramach konkursów centralnych realizowanych przez wyłonione podmioty wsparcie zostanie skierowane do 23,6 tys. osób z grupy NEET (około 3 tys. rocznie), a w ramach konkursów organizowanych na poziomie regionalnym 70,5 tys. osób (średnio 8,8 tys. każdego roku).

Omawiając uwarunkowania skuteczności tak zaplanowanego wsparcia należy pamiętać, że część osób z grupy NEET, które nie rejestrują się w urzędach pracy, ma ograniczenia aktywizacji wynikające np. z obowiązków domowych (np. opieka nad dzieckiem) lub z niepełnosprawności, na co wyraźnie wskazują wyniki badania BAEL.

Z kolei wśród osób zarejestrowanych w urzędach pracy jest pewna grupa (szacuje się, że około 30%), która wpisała się do rejestrów wyłącznie w celu nabycia prawa do ubezpieczenia zdrowotnego. Najczęściej nie są to osoby, które nie są gotowe do podjęcia zatrudnienia, edukacji ani żadnej formy aktywizacji, bo pracują w szarej strefie lub mają inne źródła dochodów. Na drugim biegunie są osoby, które wprawdzie zarejestrowały się w urzędzie pracy, ale aktywnie poszukują zatrudnienia w inny sposób niż pośrednictwo PUP. Ostatecznie, co trzeci wyrejestrowany bezrobotny w skali kraju w wieku do 25 lat podejmuje pracę niesubsydiowaną, a co piąty wyrejestrowuje się w związku podjęciem zatrudnienia subsydiowanego.

Powiatowe urzędy pracy w latach 2014-2021 powinny zaktywizować w Polsce ponad 1,7 mln osób w wieku 18-29 lat (średniorocznie ponad 200 tys. osób). Oznacza to, że już dziś ludzie młodzi są główną grupą adresatów działań aktywizacyjnych prowadzonych przez urzędy

pracy. Z porównania udziału osób w tej grupie wiekowej w ogóle bezrobotnych z udziałem w grupie osób objętych wsparciem aktywizacyjnym wynika, że osoby młode są już reprezentowane w działaniach urzędów pracy bardziej niż wynika to z logiki proporcji.

Pozostaje otwarte pytanie, czy aktywizacja osób młodych nie zniekształca obrazu problemów rynku pracy i innych grup wiekowych i czy obecnie rozkład środków, którymi dysponują urzędy pracy, odzwierciedla problemy, które faktycznie mają bezrobotni na danym terenie.

MIEJSCE GWARANCJI ZATRUDNIENIA DLA MŁODZIEZY W DZIAŁANIACH NA RZECZ AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB MŁODYCH

Wdrażanie Gwarancji dla młodzieży jest wartością dodaną wobec realizowanej polityki rynku pracy w zakresie walki z bezrobociem młodzieży. Interwencja podejmowana ze środków EFS pozwala zintensyfikować działania dotychczas podejmowane, a w konsekwencji, zwiększyć efektywność wsparcia kierowanego do osób młodych.

Osoby do 25 roku życia były już w poprzednim okresie identyfikowane jako grupa w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Znowelizowana w 2014 roku ustawa rozszerzyła definicję tej grupy do osób do 30 roku życia i skróciła maksymalny termin udzielenia wsparcia osobom bezrobotnym do 25 roku życia z 6 do 4 miesięcy od dnia rejestracji w urzędzie pracy.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w 2012 roku rozpoczęło realizację programu „Młodzi na rynku pracy", który był kierowany do osób przed 30 rokiem życia i zawierał uzupełnienie standardowych usług oferowanych przez urzędy pracy. To właśnie w ramach tego programu uruchomiono projekt pilotażowy „Twoja kariera – twój wybór" , który pozwolił sprawdzić nowe rozwiązania w obszarze edukacyjnym i zatrudnieniowym. Rezultaty tego projektu pozwoliły na włączenie do znowelizowanej ustawy szeregu nowych instrumentów wsparcia kierowanych do osób młodych.

Równolegle podejmowano starania o zwiększenie jakości szkoleń dla osób bezrobotnych, m.in. poprzez rozbudowę baz danych MPiPS oraz opracowanie standardów kompetencji wymaganych przez pracodawców.

Intensyfikowano działania OHP, które są opisane w osobnej analizie oraz doprowadzono do objęcia ponad połowy uczniów zasadniczych szkół zawodowych przygotowaniem zawodowym pracowników młodocianych.

W 2013 roku na mocy porozumienia z Bankiem Gospodarstwa Krajowego w trzech województwach wdrożono pilotażowy program „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie" polegający na udzielaniu pożyczek na preferencyjnych warunkach osobom młodym planującym zarejestrowanie działalności gospodarczej.

Wobec tych wszystkich opisanych wyżej działań wdrożenie zaleceń Rady Unii Europejskiej z 22 kwietnia 2013 roku w sprawie Gwarancji dla młodzieży jest naturalną kontynuacją polityki polskiej na rzecz przeciwdziałania bezrobociu osób młodych.

PODMIOTY INSTYTUCJONALNE ZAANGAŻOWANE WE WDRAŻANIE GWARANCJI DLA MŁODZIEŻY

Powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy

Podstawowe instytucje powołane do wspierania osób bezrobotnych w powrocie na rynek pracy. Są to jednostki samorządowe podległe marszałkowi województwa (wojewódzkie urzędy pracy) lub staroście powiatu (powiatowe urzędy pracy). Oferta powiatowych urzędów pracy wprowadzona znowelizowaną ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest dostępna zbyt krótko, by mogła podlegać pogłębionym analizom. Według stanu na 2013 rok (przed wprowadzeniem nowych rozwiązań) największym zainteresowaniem osób młodych cieszyły się staże i szkolenia. Młode osoby chętnie korzystały też ze wsparcia finansowego udzielanego na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Szczegółowe informacje o popularności i skuteczności różnych narzędzi aktywizacji osób młodych w województwie śląskim zawarte są w oddzielnej analizie oraz w raporcie z badania ankietowego instytucji rynku pracy.

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP)

Jednostka budżetowa nadzorowana przez ministra właściwego do spraw pracy. Działa na rzecz zatrudniania oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży w wieku 15-25 lat. Jej oferta kierowana jest w dużym stopniu do młodzieży defaworyzowanej, wymagającej pomocy ze strony instytucji państwowych. Zakres działań OHP w województwie śląskim został opisany w osobnej analizie.

Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK)

Państwowa instytucja finansowa wyspecjalizowana w obsłudze sektora finansów publicznych. BGK, współpracując z pośrednikami finansowymi na terenie całego kraju, oferuje preferencyjne pożyczki młodym osobom rozpoczynającym działalność gospodarczą. Rolą BGK jest zarządzanie programem „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie". Szczegółowe informacje o wspieraniu przedsiębiorczości przy wykorzystaniu środków będących w dyspozycji BGK zawarte są w oddzielnej analizie.

KONCEPCJA WDROŻENIA GWARANCJI DLA MŁODZIEŻY W POLSCE

Zalecenie Rady Unii Europejskiej w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży dotyczy zapewnienia wszystkim młodym ludziom w wieku do 25 lat dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu czterech

miesięcy od utraty pracy lub zakończenia kształcenia formalnego. Każde państwo członkowskie otrzymało możliwość doprecyzowania tych założeń z uwzględnieniem swojej specyficznej sytuacji.
W Polsce postanowiono, że adresatami Gwarancji dla młodzieży będą osoby w wieku 15 do 29 roku życia, w tym zwłaszcza z grupy tzw. NEET (not in employment, education or training). Tak określona grupa docelowa została – na potrzeby przygotowania oferty – podzielona na cztery podgrupy.

1. Osoby w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończące naukę - zaniedbujące obowiązek szkolny (do 16 roku życia) lub obowiązek nauki (do 18 roku życia).

2. Osoby w wieku 18-29 lat pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET) – w tym osoby wymagające szczególnego wsparcia (np. ze środowisk defaworyzowanych, z obszarów wiejskich).

3. Osoby w wieku 18-29 lat zarejestrowane jako bezrobotne (w tym również studenci studiów zaocznych i wieczorowych, którzy nie należą do grupy NEET).

4. Bezrobotna młodzież oraz poszukujący pracy absolwenci szkół i uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego, w wieku 18-29 lat – w zakresie wsparcia przedsiębiorczości osób młodych.

Zgodnie z Planem wdrażania Gwarancji dla młodzieży w Polsce, osoby należące do czterech wymienionych wyżej grup 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.

W przypadku wsparcia udzielanego przez powiatowe urzędy pracy punkt startu jest liczony dla osób do 25 roku życia od dnia rejestracji, a dla osób powyżej 25 roku życia od dnia przystąpienia do projektu. Natomiast w projektach wyłanianych w drodze konkursów liczy się dzień przystąpienia do projektu. Również w przypadku osób w wieku 15-24 lata z grupy NEET objętych wsparciem OHP, punktem startowym jest dzień przystąpienia do projektu.

ZAKRES UDZIELANEGO WSPARCIA

Osoby w wieku 15-17, które przedwcześnie zakończyły naukę, są wspierane przede wszystkim przez Ochotnicze Hufce Pracy poprzez umożliwienie podjęcia nauki lub szkolenia, nabycia kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji społecznych.

Dla osób z grupy NEET w wieku 18-29 lat przewidziano dwa zakresy wsparcia – standardowy oraz pogłębiony/kompleksowy. Pakiet standardowy obejmuje wsparcie w zakresie rynku pracy – pośrednictwo pracy albo pośrednictwo w zakresie staży i praktyk, poradnictwo zawodowe oraz naukę aktywnego poszukiwania pracy. Wsparcie pogłębione

obejmuje umożliwienie zdobycia zawodu lub jego zmianę, podwyższenie kwalifikacji zawodowych, zdobycie doświadczenia zawodowego. Pakiet kompleksowy jest oferowany również na terenach wiejskich i w małych miejscowościach.

Zakres wsparcia udzielanego osobom w wieku 18-29 lat, które są zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy wynika z indywidualnie określonego profilu pomocy. Osoby z tej grupy, które korzystają ze wsparcia udzielanego przez OHP albo jako uczestnicy projektów wyłonionych w ramach konkursów, mogą korzystać z oferty wynikającej ze specyfiki danego projektu. W tej grupie znajdują się również osoby o odpowiednich kompetencjach, które mogą korzystać ze wsparcia w zakresie podjęcia działalności gospodarczej. Z kolei w przypadku osób najbardziej oddalonych od rynku pracy przewidywana jest współpraca urzędów pracy z instytucjami pomocy społecznej.

PARTNERSTWA WSPIERAJACE REALIZACJĘ GWARANCJI DLA MŁODZIEŻY

W Zaleceniu Rady Unii Europejskiej z dnia 22 kwietnia 2013 roku w sprawie Gwarancji dla młodzieży zapisano, że skuteczna koordynacja i 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.

Partnerskie podejście jest istotnym elementem Planu wdrażania Gwarancji dla młodzieży w Polsce. Wyodrębniono cztery główne grupy partnerów, którzy powinni ze sobą współpracować na różnych szczeblach i w różnych obszarach tematycznych. Każdy z tych partnerów ma do spełnienia ściśle wskazane zadania.

Partnerzy strategiczni:
1. Wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, które nie są podległe ministrowi pracy
2. Ochotnicze Hufce Pracy
3. Bank Gospodarstwa krajowego
4. Jednostki organizacyjne różnego typu, w tym niepubliczne, które wyłaniane są w trybie konkursów centralnych i regionalnych

Szczegółowe założenia odnośnie partnerskiego podejścia do wdrażania Gwarancji dla młodzieży oraz aktywizacji osób młodych na rynku pracy zawiera osobna analiza.

DOTARCIE DO GRUP DOCELOWYCH

Jednym z najważniejszych wyzwań związanych z wdrożeniem Gwarancji dla młodzieży jest dotarcie z ofertą aktywizacyjną do osób młodych w wieku 15-29 lat, które nie uczą się, nie szkolą i nie pracują (i nie są zarejestrowane w urzędach pracy). Takie osoby są z różnych względów najbardziej oddalone od rynku pracy. Dotarcie do nich i zainteresowanie ofertą wymaga pokonania różnorodnych barier, w tym środowiskowych.

Cenne doświadczenie mają w tym zakresie Ochotnicze Hufce Pracy, które w poprzednim okresie wypracowały system współpracy ze szkołami, kuratoriami oświaty, środowiskami parafialnymi, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, zespołami kuratorskimi, instytucjami pomocy społecznej i organizacjami pozarządowymi.

Z kolei standardowa działalność urzędów pracy opiera się na wykorzystaniu materiałów informacyjnych, ulotek, plakatów, informacji w lokalnych mediach i na stronach internetowych. Są to sposoby dotarcia do klientów urzędów pracy ze wszystkich grup wiekowych. Z myślą o młodzieży wdrażana jest współpraca z Akademickimi Biurami Karier, instytucjami edukacyjnymi i pomocy społecznej.

Beneficjenci projektów wyłonionych w konkursach ogłaszanych na szczeblu centralnym i regionalnym już na etapie składania wniosków o dofinansowanie projektu szczegółowo powinni określić sposób dotarcia do grup docelowych oraz rekrutacji uczestników i uczestniczek. Powinien on być dostosowany do potrzeb i oczekiwań grup docelowych, wykorzystywać m.in. współpracę z instytucjami samorządowymi, organizacjami pozarządowymi, szkołami, kuratorami sądowymi, związkami sportowymi itp. Opis sposobu dotarcia jest oceniany na etapie wyłaniania projektów, które mają otrzymać dofinansowanie.
Bank Gospodarstwa krajowego, realizując program pożyczkowy wykorzystuje zarówno oficjalne, jak i nieoficjalne kanały informacyjne, korzysta z reklam w różnych mediach oraz z marketingu szeptanego.

WSPARCIE MŁODZIEŻY ZAGROŻONEJ WYKLUCZENIEM

Zaktualizowany Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce zawiera uszczegółowione informacje o roli OHP we wspieraniu młodzieży zagrożonej wykluczeniem. Wsparcie to odbywa się w dwóch różnych obszarach.
Pierwszy z nich dotyczy aktywizacji społeczno-zawodowej osób młodych w wieku 15-17 lat zaniedbujących obowiązek szkolny lub obowiązek nauki i jest powiązany z uzupełnieniem podstawowych umiejętności szkolnych oraz kierunkowym poradnictwem i usługami specjalistycznymi dopasowanymi do indywidualnych potrzeb każdego młodego człowieka.
Drugi obszar obejmuje aktywizację zawodową osób w wieku 18-24 lata, które nie posiadają kwalifikacji zawodowych i doświadczenia lub posiadają kwalifikacje nieodpowiadające wymogom rynku pracy. Działania te są ukierunkowane głównie na wsparcie osób młodych mieszkających na terenach wiejskich lub w mniejszych miejscowościach. Takie wsparcie może być udzielane na poziomie standardowym lub pogłębionym.

WSPIERANIE INTEGRACJI NA RYNKU PRACY

Zgodnie z zapisem Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce powiatowe urzędy pracy (PUP) zapewniają młodym osobom bezrobotnym w ciągu czterech miesięcy od dnia rejestracji jedną z form aktywizacji zawodowej, które są przewidziane ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

1. Instrumenty rynku pracy, które były dostępne jeszcze przed nowelizacją ustawy (tj. przed 27 maja 2014 roku)

- Szkolenie
- Staż
- Przygotowanie zawodowe dorosłych
- Dofinansowanie kosztów egzaminów oraz kosztów uzyskania licencji
- Pożyczki szkoleniowe
- Dofinansowanie studiów podyplomowych
- Stypendium na kontynuowanie nauki
- Prace interwencyjne
- Zatrudnienie na zasadach robót publicznych
- Programy specjalne
- Dotacje na podejmowanie działalności gospodarczej

2. Nowe instrumenty wsparcia wprowadzone nowelizacją z dnia 27 maja 2014 roku ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

- Bon: szkoleniowy, stażowy, zatrudnieniowy, na zasiedlenie
- Zlecanie podmiotom zewnętrznym działań aktywizacyjnych osób młodych zakwalifikowanych jako „długotrwale bezrobotni”
- Współpraca Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej z Akademickimi Biurami Karier w zakresie opracowywania informacji zawodowej
- Trójstronne umowy szkoleniowe, które będą mogły być zawierane przez starostę z pracodawcą i instytucją szkoleniową
- Pożyczka na rozpoczęcie działalności gospodarczej, o którą mogą starać się studenci ostatniego roku oraz poszukujący pracy absolwenci szkół i uczelni
- Grant na telepracę
- Świadczenie aktywizacyjne
- Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia podejmujących pierwszą pracę

3. Zatrudnienie subsydiowane w ramach narodowego Programu Praca dla Młodych, co oznacza refundację kosztów związanych z zatrudnieniem bezrobotnego do 30 roku życia przez okres 12 miesięcy (instrument wprowadzony nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia instytucjach rynku pracy z dnia 25 września 2015 roku).

4. Instrumenty ułatwiające przechodzenie młodzieży z edukacji do zatrudnienia
   - Wykorzystanie w szerszym zakresie usług Akademickich Biur Karier, które świadczą pomoc studentom i absolwentom uczelni w zakresie wchodzenia na rynek pracy
   - Utworzenie i prowadzenie ogólnopolskiej bazy staży i praktyk zawodowych
   - Pośrednictwo pracy poprzez organizację targów pracy oraz wykorzystanie nowoczesnych form przekazu dla informowania młodzieży
   - Modernizacja systemu kształcenia zawodowego i ustawicznego
   - Wzmocnienie komponentu praktycznego w ramach studiów
   - Monitorowanie karier zawodowych absolwentów szkół wyższych

Powyżej wymieniono niemal 30 instrumentów, które są wykorzystywane od dawna lub zostały wprowadzone do praktyki działania powiatowych urzędów pracy w ostatnim okresie w ramach kolejnych nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Szczegółowa prezentacja tych instrumentów jest tematem osobnej analizy, która odnosi się również do wyników badania ankietowego śląskich instytucji rynku pracy na temat popularności i skuteczności poszczególnych instrumentów stosowanych w aktywizacji zawodowej osób młodych.

DZIAŁANIA REALIZOWANE W TRYBIE KONKURSOWYM

Realizacja Gwarancji dla młodzieży odbywa się również poprzez wykorzystanie trybu konkursowego. Konkursy są ogłaszane centralnie i regionalnie.

1. Konkursy ogłaszane przez Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej w ramach PO WER

Działanie 1.3 PO WER – indywidualna i kompleksowa aktywizacja zawodowo-edukacyjna osób w wieku 15-29 z grupy tzw. NEET.

Działanie 2.4 PO WER konkurs wspierający partnerstwa i ich działania na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy. Jedno partnerstwo w każdym województwie wypracuje rekomendacje skierowane do instytucji rynku pracy i odnoszące się do wsparcia osób młodych.

2. Konkursy regionalne ogłaszane przez wojewódzkie urzędy pracy w ramach PO WER

Konkursy skierowane do młodych osób z grupy NEET. Przewidziano szeroki zakres wsparcia, od opracowania indywidualnego planu działania po staże i praktyki, a także dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej.

Tematowi konkursów organizowanych przez Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej oraz WUP w Katowicach poświęcono osobne analizy.

WSPARCIE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Przedsiębiorczość osób młodych wspierana jest przede wszystkim poprzez dotacje udzielane przez powiatowe urzędy pracy. Bank Gospodarstwa Krajowego od 2013 roku realizuje projekt „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie", w którym udzielane są pożyczki na preferencyjnych warunkach. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w 2014 roku objęła wpisanie takich pożyczek jako instrumentu rynku pracy.

Szczegółowe informacje o pożyczkach udzielanych w ramach projektu zarządzanego przez Bank Gospodarstwa Krajowego zostały podane w osobnej analizie.

WSPARCIE MOBILNOŚCI ZAOWODOWEJ

Mobilność zawodowa osób młodych na rynku krajowym jest wspierana dwoma instrumentami, tj. bonem na zasiedlenie i grantem na telepracę.

Mobilność w ramach Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego jest związana z dostępem do ofert pracy w innych krajach, a tę zapewnia portal Mobilności Zawodowej EURES. Upowszechnianiem informacji związanych z podjęciem pracy, staży lub praktyk za granicą zajmują się wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy. Organizowane są spotkania informacyjne, giełdy, targi, warsztaty, również w formie wirtualnej, istotnym elementem aktywności związanej z mobilnością zawodową są takie kwestie jak uznawalność kwalifikacji zawodowych, koordynacja systemów ubezpieczeń społecznych, przygotowywanie dokumentacji aplikacyjnej itp. Świadczone jest również poradnictwo zawodowe i przekazywane informacje z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych. Działania te realizują głownie wojewódzkie urzędy pracy.

FINANSOWANIE GWARANCJI DLA MŁODZIEŻY

Finansowym uzupełnieniem Gwarancji dla młodzieży jest wprowadzona w 2013 roku Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (Youth Employment Initiative), która została skierowana do tych regionów, w których poziom bezrobocia osób w wieku 15 – 24 lata przekraczał w 2012 roku 25%. Wartość środków finansowych objętych Inicjatywą to 6 mld EURO. Na kwotę tę złożyły środki specjalnie na ten cel przeznaczone w Europejskim Funduszu Społecznym (50%), jak i pochodzące z zasobów spójności społecznej, gospodarczej i terytorialnej. Najwięcej regionów, które zostały objęte wsparciem Inicjatywy, znajduje się w Europie Południowej (Grecja, Włochy, Hiszpania).

W Polsce działania realizowane w ramach Gwarancji dla młodzieży pochodzą ze środków krajowych, z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz z Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.
Urzędy pracy korzystają ze środków Funduszu Pracy (średniorocznie około 1,8 mld zł), a OHP prowadząc działania standardowe ze środków budżetowych przewidzianych na realizację ich celów statutowych (średniorocznie około 52 mln zł).
W ramach PO WER przewidziano na realizację Gwarancji dla młodzieży we wszystkich województwach ponad 2 mld EURO, w tym 550 mln EURO pochodzi ze środków Inicjatywy.
Działania, które prowadzi OHP w trybie ponadstandardowym (kompleksowym) są dodatkowo finansowane z PO WER i z Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.

SYSTEM MONITOROWANIA I EWALUACJI REALIZACJI GWARANCJI DLA MŁODZIEZY W POLSCE

Na szczeblu europejskim monitorowanie postępu realizacji Gwarancji dla młodzieży prowadzi Komisja Europejska. W Polsce koordynację procesu monitorowania zapewnia Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, które zbiera dane dostarczane przez partnerów, w tym Ochotnicze Hufce Pracy, Ministerstwo Rozwoju, Bank Gospodarstwa Krajowego.
Najważniejsze wskaźniki monitorowane są na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności oraz statystyk bezrobocia rejestrowanego. Szczególne miejsce poświęca się monitorowaniu sytuacji młodzieży należącej do grupy NEET. Opracowano szczegółowe schematy monitorowania wsparcia udzielanego przez poszczególnych partnerów programu i poszczególnym grupom osób, w tym osobom z grupy NEET oraz korzystającym z programu pożyczkowego BGK.

Szczególną rolę w systemie monitorowania pełni Zespół monitorujący Gwarancje dla młodzieży, który został powołany w lipcu 2015 roku i po raz pierwszy spotkał się we wrześniu 2015 roku. W skład zespołu weszli m.in. przedstawiciele organizacji młodzieżowych oraz młodzieżowych struktur partnerów społecznych. Zespół opiniuje działania podejmowane w ramach realizacji Gwarancji dla młodzieży oraz proponuje nowe rozwiązania i upowszechnia program.

Wnioski

1. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce wskazuje za BAEL niepełnosprawność i chorobę jako jedną z przyczyn pozostawania poza edukacją i zatrudnieniem, a jednocześnie nie przewiduje żadnych działań skoncentrowanych na tej grupie osób. Żaden z nowych instrumentów rynku pracy nie odnosi się do osób niepełnosprawnych. Nie ma też informacji o

celowości zmiany w działaniach PFRON dla zapewnienia większej efektywności wsparcia kierowanego do osób młodych.

2. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce wskazuje za BAEL obowiązki domowe i rodzinne jako jedną z przyczyn pozostawania poza edukacją i zatrudnieniem, a jednocześnie nie zawiera żadnych propozycji skoncentrowanych na złagodzeniu tego problemu. Nie wyznacza nowych sposobów wspierania np. organizacji opieki nad dziećmi w okresie nauki, szkoleń, praktyk, stażu czy zatrudnienia matki ani nie wiąże dotychczas stosowanych w tym zakresie rozwiązań z działaniami realizowanymi w ramach Gwarancji dla młodzieży.

3. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce koncentruje się na wskazaniu narzędzi, które zostały uwzględnione w ustawie i dotyczą oferty powiatowych urzędów pracy. Wszystkie inne instytucje rynku pracy mogą stosować w projektach wybranych do dofinansowania w ramach konkursów te same instrumenty, czyli jedynie konkurować o klienta z powiatowymi urzędami pracy. Ich oferta powinna uzupełniać się z ofertą instytucji publicznych.

4. Wobec braku uwzględnienia roli niepublicznych instytucji rynku pracy, w tym organizacji pozarządowych, w realizacji Gwarancji dla młodzieży, wydaje się celowe podjęcie prac nad programem na miarę ASOS, który będzie powiązany z Planem realizacji Gwarancji dla młodzieży, ale da szansę wykorzystania potencjału lokalnego i pozarządowego oraz umożliwi realizację działań wykraczających poza ustawowe zadania powiatowych urzędów pracy.

5. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży wskazuje na znaczenie wspierania przedsiębiorczości i przewiduje udzielanie pożyczek osobom młodym chcącym rozpocząć prowadzenie własnej firmy. Powiatowe urzędy pracy oferują dotacje, a inne podmioty (wyłonione w konkursach) dotację i wsparcie pomostowe. Rodzi się niezdrowa konkurencja. Warto zastanowić się nad rozwiązaniem tego problemu i wykorzystać zaplanowane na ten cel środki możliwie najefektywniej dla zapewnienia osobom młodym spójnej i czytelnej ścieżki dochodzenia do tworzenia i utrzymania działalności gospodarczej.

6. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży dużo miejsca poświęca partnerstwom, ale nie wskazuje w działaniach żadnej roli dla innych podmiotów niż publiczne instytucje rynku pracy.

Analiza częściowa nr 2
Strategie regionalne i krajowe

I

Krajowy Program Reform Europa 2020
(aktualizacja 2016/2017)

Przyjęty przez Radę Ministrów 26 kwietnia 2016 roku

Strategia „Europa 2020" jest realizowana przez kraje członkowskie poprzez aktualizowane każdego roku Krajowe Programy Reform (KPR). Przyjęty przez Radę Ministrów Krajowy Program Reform na rzecz realizacji strategii „Europa 2020" Aktualizacja 2016/2017 (dalej: KPR 2016/2017) jest już szóstą edycją takiego dokumentu opracowanego przez Polskę. Nadal aktualne pozostają cele krajowe, które Polska nakreśliła w 2011 roku. Wśród nich wskazano, że wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat osiągnie w 2020 poziom 71%. Przyjęto również zmniejszenie do 4,5% odsetka osób wcześnie porzucających naukę oraz zwiększenie do 45% odsetka osób z wykształceniem wyższym w wieku 30-34 lata. O 1,5 mln ma się zmniejszyć również liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.

Wydaje się, ze na obecnym etapie Polska jest na ścieżce realizacji tych celów. Z punktu widzenia skutecznej aktywizacji osób młodych te trzy cele mają niewątpliwie największe znaczenie. Pozostałe dwa dotyczą nakładów na badania i rozwój oraz są związane z gospodarką energetyczną.

Cel w zakresie zatrudnienia

Według danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w IV kwartale 2015 roku liczba pracujących wzrosła do 16276 tys. osób. Urzędy pracy w całym 2015 roku pozyskały 1,2 mln ofert pracy (wzrost o 180 tys. w porównaniu z 2014 r.). O prawie 23% wzrosła liczba ofert niesubsydiowanego. Jednocześnie rosła podaż pracy. Korzystna sytuacja na rynku pracy zaowocowała wzrostem w IV kwartale 2015 roku wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata do poziomu 68,5%, tj. o 1,1 p. p. w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku. Co ważne, wzrost ten dotyczył wszystkich grup wiekowych.

W 2015 roku nadal zmniejszała się stopa bezrobocia i w końcu roku wyniosła, według BAEL, 6,9% wobec 9,15 dla całej Unii Europejskiej. Stopa bezrobocia zarejestrowanego wyniosła natomiast 9,8%, co oznacza zmniejszenie o 1,6% w ciągu roku.

Widoczna jest tendencja do zmniejszania się znaczenia innych rodzajów kontraktów w porównaniu z umowami na czas nieokreślony. Pod koniec 2015 roku ta najbardziej stabilna forma zatrudnienia była wskazana w ponad 72% obowiązujących umów.

Jeżeli chodzi o bezrobocie osób młodych, to i w tym zakresie sytuacja ulega poprawie, ale nadal wskaźnik ten jest wysoki. Dla grupy wiekowej do 25 lat wyniósł w IV kwartale 2015 roku 20,2%. Oczekiwania dotyczące obniżenia tego wskaźnika w kolejnym okresie są związane z wdrażaniem Gwarancji dla młodzieży oraz modernizacją systemów kształcenia i szkolenia (zawodowego i ogólnego) a także działaniami na rzecz wzmacniania współpracy systemu edukacji i biznesu.

Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata (w %) ogółem w Polsce w latach 2010-2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ogółem	64,3	64,5	64,7	64,9	66,5	67,7	68,4	69,1	69,7	70,4	71,0

Działania podejmowane w 2015 roku w związku z celem strategii „Europa 2020" dotyczącym zatrudnienia w istotnej części dotyczyły wsparcia aktywizacji osób młodych.
Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej ogłosiło dwa konkursy w ramach programu Gwarancji dla młodzieży.
Konkurs 1.3.1 zakładał wsparcie 2800 osób młodych w wieku 15-29 lata indywidualną i kompleksową ofertą działań aktywizacyjno-edukacyjnych. Przewidziano działania adresowane do osób bezrobotnych, biernych zawodowo oraz poszukujących pracy, w tym w szczególności osób niezarejestrowanych w urzędach pracy.
Konkurs 2.4 dotyczył wypracowania rekomendacji przez partnerstwa powołane w ramach projektu (po jednym w każdym województwie). Rekomendacje będą skierowane do instytucji rynku pracy i mają zwiększyć skuteczność dotarcia i wsparcia kierowanego od osób młodych, szczególnie najbardziej oddalonych od rynku pracy.

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) pod koniec 2015 roku kończyły realizację projektów „pomysł na siebie YEI i EFS", w ramach których oferowano m.in. udział w warsztatach z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, kursach przedsiębiorczości i kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Z kolei w projektach „Równi na rynku pracy YEI i EFS" zapewniano wsparcie psychologiczne, zajęcia z prawnikiem, treningi umiejętności społecznych oraz kursy prawa jazdy kat. B.
Ponadto, w ramach Gwarancji dla młodzieży działania aktywizacyjne prowadzą powiatowe urzędy pracy, Bank Gospodarstwa Krajowego zarządza programem pożyczkowym „pierwszy biznes – Wsparcie w starcie", a wojewódzkie urzędy pracy uruchamiają konkursy regionalne.

Z myślą o skuteczniejszej aktywizacji osób młodych w dniu 25 września 2015 roku przyjęto nowelizację ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i wprowadzono

refundację pracodawcom kosztów związanych z zatrudnieniem bezrobotnego do 30 roku życia. Przy zatrudnieniu młodego pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy przez 12 miesięcy pracodawca otrzyma comiesięczny zwrot kosztów wymiarze do wartości najniższego wynagrodzenia, ale przez kolejne 12 miesięcy będzie miał obowiązek nadal zatrudniać tę osobę. Realizację tego programu zaplanowano na lata 2016-2018, a w 2016 roku przeznaczono na jego finansowanie 700 mln złotych, co oznacza możliwość wsparcia zatrudnienia około 30 tys. osób. Do 2018 roku liczba tak utworzonych miejsc pracy ma wynieść 100 tys.

Kolejne działanie związane z realizacją celu strategii „Europa 2020" dotyczącego zatrudnienia nie jest bezpośrednio kierowane do osób młodych, ale do tej grupy wiekowej zapewne będzie należeć pewna część beneficjentów pomocy. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje mechanizmy współpracy publicznych służ zatrudnienia z ośrodkami pomocy społecznej. Założenia Programu Aktywizacja i Integracja obejmują realizację przez ośrodek pomocy społecznej działań związanych z integracją społeczną długotrwale bezrobotnych oraz kierowanie osób korzystających z systemu zasiłków świadczonych przez ośrodki pomocy społecznej do prac społecznie użytecznych.

Innym działaniem, które też będzie miało wpływ na skuteczność aktywizacji osób młodych oddalonych od rynku pracy, jest rozwój instytucji opieki nad dziećmi do lat 3.resortowy program „Maluch" (edycja 2015 i 2016) przyczynił się do wzrostu liczby placówek zapewniających opiekę nad małymi dziećmi. Z badań BAEL wynika, że konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem jest jedną z istotnych przyczyn pozostawania, przede wszystkim młodych kobiet, poza systemem edukacji i rynkiem pracy. Liczba zarejestrowanych miejsc opieki wzrosła z 32,5 tys. w 2010 roku do 82,5 tys. w 2015 roku).
W żłobku, klubie dziecięcym, pod opieką dziennego opiekuna lub niani w 2010 roku pozostawało 2,6% dzieci do lat 3, a w 2015 roku wskaźnik ten wyniósł 8%.

W 2016 roku realizacja „Gwarancji dla młodzieży" obejmuje następujące komponenty:

- Konkursy centralne – uruchomienie naboru uczestników w wybranych do dofinansowania projektach I/II kwartał 2016 roku
- Konkursy regionalne – uruchomienie naboru uczestników w wybranych do dofinasowania projektach II/III kwartał 2016 roku
- Projekty OHP - cztery projekty pozakonkursowe skierowane do 5200 osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (dwa projekty *Obudź swój potencjał YEI oraz EFS* i dwa projekty *Akcja aktywizacja YEI oraz EFS),* a dodatkowo, przygotowanie przez OHP projektu *Od szkolenia do zatrudnienia YEI*, którego realizacja rozpocznie się na początku 2017 roku i obejmie 1500 osób z grupy NEET.
- Stałe wsparcie PUP zgodnie z ustawą
- Program pożyczkowy BGK

Na realizację powyższych działań przewidziano ogółem 2,6 mld zł, z czego 1,1 mld zł to środki europejskie. W kolejnym roku planuje się wydatkować na realizację Gwarancji dla młodzieży 2,8 mld zł, z czego 1,1 mld będą stanowić środku europejskie.

Cele w zakresie edukacji

W zakresie edukacji Polska wyznaczyła sobie cele bardziej ambitne niż Europa. W 2014 roku wskaźnik młodzieży niekontynuującej nauki wyniósł w Polsce 5,4%. Było to niemal dwukrotnie mniej niż zapisano w europejskiej strategii do 2020 roku. Dlatego przyjęto, że w Polsce wskaźnik ten wyniesie w 2020 roku 4,5%. Również w odniesieniu do wskaźnika osób, które mają wyższe wykształcenie w wieku 30-34 lata Polska już obecnie wyprzedza poziom zakładany dla Unii Europejskiej na 2020 rok, tj. 40%. W Polsce wskaźnik ten wynosił w 2014 roku 42%, a do 2020 roku zakłada się jego wzrost do 45%.

Zwiększenie do 45% odsetka osób z wykształceniem wyższym w wieku 30-34 lata

%	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
udział	34,8	36,5	39,1	40,5	42,1	42,5	43,0	43,5	44,0	44,5	45,0

We wrześniu 2015 roku weszło w życie rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu.
Na dwa sposoby określono podstawę prawną kształcenia dualnego – może to być umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, której stronami są młodociany pracownik i pracodawca lub umowa o praktyczną naukę zawodu, którą zawiera dyrektor szkoły z pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu. Jednocześnie przyporządkowano każdemu typowi szkoły określone formy praktycznej nauki zawodu oraz wymiar zajęć praktycznych odbywających się u pracodawców. Ważnym rozwiązaniem jest również zapewnienie pracodawcy możliwości wpływania na treść programu nauczania w zakresie zajęć, które odbywają się u pracodawcy.

W 2015 roku podjęto też działania programowe i konkursowe, których celem jest podniesienie kompetencji osób uczestniczących w kształceniu na poziomie wyższym, które odpowiadają potrzebom gospodarki i rynku pracy.

Na lata 2016-2017 zaplanowano wdrożenie i rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, co ma doprowadzić do ułatwienia tworzenia i modernizacji kwalifikacji zgodnie z potrzebami rynku pracy, usprawnienie zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach oraz ułatwienia mobilności pracowników na rynku pracy.
W planach działań zapisano w KPR 2016/2017 również współpracę szkół z pracodawcami. Przedstawiciele organizacji pracodawców, izb gospodarczych, stowarzyszeń zawodowych i związków zawodowych utworzą 25 zespołów, które będą wypracowywać rozwiązania dla

dostosowania kształcenia do potrzeb danej branży. Zostanie również utworzony w skali kraju system Rad ds. kompetencji, tj. Rada Programowa ds. kompetencji, 15 sektorowych rad wyłonionych w konkursach przeprowadzonych przez PARP oraz cykliczny monitoring zapotrzebowania na kompetencje prowadzony w ramach „Bilansu kapitału ludzkiego" (projekt pozakonkursowy PARP. Rada Programowa będzie konfrontowała opinie i rekomendacje rad sektorowych, działała na rzecz wprowadzenia niezbędnych zmian legislacyjnych oraz zapewniała szeroki dostęp do wyników monitoringu rynku pracy.

Cel w zakresie przeciwdziałania ubóstwu

Ubóstwo i wykluczenie społeczne jest tematem pośrednio związanym z aktywizacją zawodową osób młodych, gdyż ma wpływ np. na skalę zjawiska przedwczesnego wychodzenia z systemu kształcenia przez młodzież z rodzin doświadczających ubóstwa, dziedziczenia niezaradności, braku podstawowych kompetencji i budowania postaw, które nie odpowiadają oczekiwaniom współczesnego rynku pracy. Dlatego ograniczanie zjawiska ubóstwa założone w KPR 2016-2017, w tym ubóstwa, jakiego doświadczają dzieci i rodziny wieloletnie jest celowe dla skutecznego wspierania osób młodych na rynku pracy.

II

Strategia rozwoju województwa śląskiego „Śląskie 2020+"

Katowice, lipiec 2013 roku

(zaktualizowana wersja dokumentu: Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2020" przyjętego przez Sejmik Województwa Śląskiego uchwałą z dnia 17 lutego 2010 roku)

WYMIAR SPOŁECZNY DIAGNOZY STRATEGICZNEJ

Cechą charakterystyczną województwa śląskiego w polskiej przestrzeni jest duża koncentracja ludności oraz negatywne procesy i prognozy demograficzne. Województwo śląskie zamieszkuje 4,63 mln osób, co stanowi 12% ludności kraju i pod względem liczby mieszkańców śląskie zajmuje drugie miejsce wśród województw. Jest to jednocześnie najbardziej zurbanizowany region w Polsce – w miastach mieszak 77,7% mieszkańców województwa. Ponadto, posiada największą w kraju gęstość zaludnienia 375 osób mieszka na 1 km², podczas gdy średnia dla kraju wynosi 123 osoby. Rekordowy wskaźnik gęstości zaludnienia odnotowano w Świętochłowicach 4063 osoby na 1 km². Jednocześnie w północnej części województwa są powiaty, w których na 1 km² mieszka tylko około 90 osób.

W okresie 2002-2011 liczba mieszkańców województwa zmniejszyła się o około 2,2%, podczas gdy w tym samym okresie w Polsce odnotowano wzrost liczby mieszkańców o 0,8%. Spadek liczby ludności wynika zarówno z ujemnego przyrostu naturalnego, jak i z ujemnego salda migracji i dotyczy to migracji międzywojewódzkiej ora zagranicznej. Najwięcej osób wyemigrowało z województwa śląskiego do Małopolski. W ujęciu międzynarodowym główne kierunki migracji do Niemcy i Wielka Brytania. Wśród emigrujących przeważają osoby młode, co ma negatywne skutki dla wskaźnika obciążenia demograficznego, liczby urodzin oraz dostępności kapitału ludzkiego.

Rynek pracy

Województwo śląskie ma jeden z najniższych w kraju współczynników aktywności zawodowej mieszkańców. Jest to konsekwencją procesów demograficznych oraz restrukturyzacji gospodarki i wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników przemysłu ciężkiego. W Strategii… zapisano wskaźnik zatrudnienia w województwie na poziomie 57,5%. W skali kraju wskaźnik ten w analogicznym okresie był o 1,8 pkt. proc. wyższy, a średnia dla Unii Europejskiej była o 6,8pkt. proc. wyższa. Główne przyczyny bierności zawodowej to emerytura, nauka, uzupełnianie kwalifikacji, obowiązki rodzinne związane z prowadzeniem domu oraz choroba i niepełnosprawność.

Zawarte w Strategii… informacje statystyczne dotyczące rynku pracy dotyczą najczęściej roku 2011, co sprawia, że istotnie różnią się od najnowszych dostępnych danych statystycznych, które są zawarte w innych analizach i z tego powodu nie zostały w tym miejscu przedstawione. Opisane powyżej tendencje i cechy wyróżniające województwo śląskie na tle kraju zachowują swoją aktualność.

PROGNOZY I TRENDY DOTYCZĄCE ZMIAN SPOŁECZNYCH ISTOTNYCH DLA ROZWOJU REGIONU

- zmniejszanie się liczby ludności, postępujący proces starzenia się społeczeństwa, spadek dzietności,
- wydłużanie się przeciętnej długości życia,
- sukcesywne zmniejszanie się liczby osób w wieku aktywności zawodowej,
- niedostosowanie umiejętności pracowników do oczekiwań nowoczesnego rynku pracy,
- rosnące zapotrzebowanie na pracowników wysoko i średnio wykwalifikowanych przy jednoczesnym spadku zapotrzebowania na pracowników niskowykwalifikowanych,
- rosnąca mobilność przestrzenna ludności,
- obszary wiejskie będące istotnym źródłem zasobów pracy, przy silnym zróżnicowaniu terytorialnym pod względem jakości i trwałości tych zasobów,
- niska dynamika wzrostu liczby studentów,

- kryzys społeczeństwa jako miejsca dawnych struktur o tożsamości kształtowanej przez czynniki ekonomiczne i polityczne na rzecz zindywidualizowanej wielości, której głównym sposobem koordynacji działań i tworzenia więzi są procesy komunikowania zapośredniczone medialnie,
- postępująca modernizacja państwa, która włącza obywateli i społeczeństwa do procesów tworzenia wiedzy społecznej i projektowania rozwiązań oraz polityk,
- rosnące znaczenie kobiet, jako coraz lepiej przygotowanych nie tylko do podejmowania pracy w nowo powstających zawodach, lecz również do przejmowania ważnych pozycji w strukturze społecznej, z gospodarką i polityką włącznie.

PODSTAWOWE WYZWANIA POLITYKI ROZWOJU WOJEWÓDZTWA

Wśród wyzwań związanych z poprawą spójności regionu Strategia… wymienia również te, które dotyczą bezpośrednio lub pośrednio aktywizacji zawodowej osób młodych.

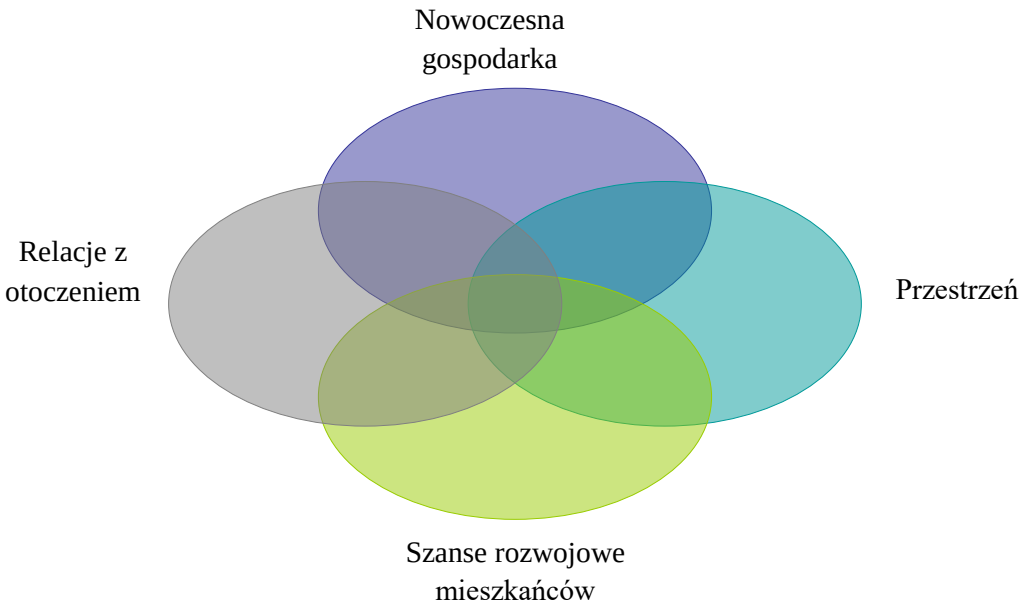
1. Zapewnienie dostępu do wysokiej jakości usług publicznych, w tym w zakresie edukacji umożliwiające stałe podnoszenie poziomu wykształcenia i dostosowywanie kwalifikacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy.
2. Rozwijanie form nauczania integracyjnego umożliwiającego pełniejszy udział w życiu społecznym osobom zagrożonym wykluczeniem.
3. Zahamowanie negatywnych tendencji demograficznych.
4. Wspieranie polityki prorodzinnej i bezpieczeństwa socjalnego mieszkańców.
5. Poprawę skuteczności działań ograniczających skutki ubóstwa, w tym zjawisko dziedziczenia ubóstwa.
6. Podniesienie aktywności zawodowej i wzrost zatrudnialności na przyjaznym i otwartym rynku pracy.
7. Rozwój przedsiębiorczości społecznej tworzącej miejsca pracy.
8. Wsparcie i aktywizacja grup zagrożonych marginalizacją.
9. Poprawę efektywności podmiotów rynku pracy.

Z kolei w grupie celów wskazujących na konieczność zapewnienia synergii celów wymieniono tworzenie partnerstw międzysektorowych, międzyregionalnych i lokalnych oraz kształtowanie doraźnych lub trwałych form współpracy podmiotów w regionie, w tym rozwój klastrów i sieci.

W zakresie wizji województwa na następne lata Strategia.. wskazuje bardzo ważny element związany z partnerskim podejściem do podejmowania zdiagnozowanych powyżej wyzwań. Wskazuje się, że niezwykle istotny będzie rozwój nowych i cennych dla przyszłości województwa śląskiego wartości, takich jak integracja społeczna, postawy kreatywne i

innowacyjne, umiejętność działania w sieciach współpracy w oparciu o zasady partnerstwa i otwartości.

Przyjęta wizja rozwoju województwa opiera się na czterech obszarach priorytetowych



W obszarze priorytetowym „Szanse rozwojowe mieszkańców" dokonano analizy SWOT i wśród słabych stron wskazano m.in. na:

- niską jakość dokształcania zawodowego i niedostosowanie do potrzeb rynku pracy,
- przedwczesne kończenie nauki przez młodzież,
- niski wskaźnik uczestnictwa ludności w kształceniu ustawicznym,
- brak kształcenia w zakresie kształtowania postaw przedsiębiorczych i kreatywnych,
- niski poziom aktywności zawodowej mieszkańców,
- wysoką koncentrację problemów społecznych na terenach zdegradowanych, „urbanizacja biedy",
- brak rozwiniętego systemu doradztwa zawodowego,
- brak prognoz rozwoju sytuacji na rynku pracy.

Podkreślenia wymaga fakt, że analiza SWOT w tym obszarze doprowadziła do wskazania większej liczby słabych stron niż mocnych. Również po stronie uwarunkowań zewnętrznych jest więcej zagrożeń niż szans.

Natomiast w obszarze priorytetowym „Nowoczesna gospodarka" wśród słabych stron wskazano na:

- niską „przeżywalność" nowych przedsiębiorstw,
- słabą korelację pomiędzy kierunkami kształcenia a potrzebami pracodawców,
- niski poziom współpracy pomiędzy instytucjami wspierającymi zatrudnienie,
- wysoki odsetek długotrwale bezrobotnych.

Jako jeden z celów operacyjnych obszaru „Nowoczesna gospodarka" wymieniono:

OTWARTY I ATRAKCYJNY RYNEK PRACY.

1. Realizacja tego celu ma być zapewniona poprzez wdrożenie następujących działań: Podnoszenie stopnia absorpcji kapitału ludzkiego przez regionalny rynek pracy w wyniku tworzenia miejsc pracy i wzmacniania ich atrakcyjności (w aspekcie finansowym i pozafinansowym).
2. Wdrażanie w firmach regionu nowoczesnych metod zarządzania zasobami ludzkimi umożliwiających gospodarowanie wiedzą oraz możliwie pełne wykorzystywanie kwalifikacji zatrudnianych pracowników.
3. Tworzenie warunków dla wykorzystywania przez gospodarkę regionu potencjału osób o ograniczonej aktywności zawodowej, w tym rozwój elastycznych form zatrudnienia, praca na odległość, usuwanie barier w podejmowaniu pracy.

Działania te będą realizowały wspólnie podmioty z różnych sektorów, np.

- Uczelnie wyższe i przedsiębiorcy mają współpracować na rzecz podnoszenia kompetencji zarządzania zasobami ludzkimi.
- Instytucje rynku pracy, jednostki samorządu terytorialnego, podmioty ekonomii społecznej i przedsiębiorcy mają działać na rzecz wspólnej realizacji projektów prowadzących do zwiększenia zatrudnienia.
- Jednostki samorządu terytorialnego i przedsiębiorcy będą wspierać przyciąganie na śląski rynek pracy osób o najwyższych kwalifikacjach.

Wskaźniki rezultatu dla celu operacyjnego „Otwarty i atrakcyjny rynek pracy"

Nazwa wskaźnika	Wartość bazowa 2011r.	Wartość docelowa 2020r.
Wskaźnik zatrudnienia mieszkańców w wieku 20-64 lata	62,1%	71,0%
Wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet w wieku 20-64 lata	54,1%	64,0%
Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata	18,3%	27,0%

Stopa bezrobocia rejestrowanego	10,2%	6,6%
Udział bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie bezrobotnych	11,9%	7,6%
Odsetek przedsiębiorstwa oferujących możliwość telepracy (praca zdalna, z wykorzystaniem ICT)	9,5%	wzrost
Współczynnik przyjęć – stosunek liczby przyjęć pomniejszony o osoby powracające do pracy z urlopów wychowawczych w roku badanym do liczby pełno zatrudnionych wg stanu w dniu 31.12 roku poprzedniego	24,7%	wzrost

Z kolei jednym z celów operacyjnych obszaru „Szanse rozwojowe mieszkańców" jest:

ROZWÓJ KOMPETENCJI, UMIEJĘTNOŚCI I WZROST POZIOMU AKTYWNOŚCI MIESZKAŃCÓW

Zaplanowane działania to m.in.:

1. Podniesienie jakości i poprawa dostępu do oferty edukacyjnej na wszystkich poziomach nauczania odpowiadającej potrzebom rynku pracy oraz kształtującej postawy przedsiębiorcze i kreatywne.
2. Wprowadzenie działań z zakresu monitoringu i ewaluacji polityki edukacyjnej w województwie i zapotrzebowania na określone kompetencje.
3. Wzmocnienie kształcenia kluczowych umiejętności i kompetencji uczniów m.in. poprzez organizowanie tematycznych i praktycznych kursów zawodowych we współpracy z pracodawcami.
4. Wsparcie działań i rozwój infrastruktury popularyzujących naukę.
5. Podniesienie jakości i poprawa dostępu do oferty kształcenia ustawicznego umożliwiającej stały rozwój zawodowy i utrzymanie się na rynku pracy.
6. Wdrażanie rozwiązań zwiększających dostępność do infrastruktury i podnoszących kompetencje społeczeństwa informacyjnego oraz rozwój usług elektronicznych i mobilnych.
7. Zwiększenie cyfrowych umiejętności/kompetencji administracji samorządowej, w tym umiejętności otwartej komunikacji z obywatelami z wykorzystaniem narzędzi ICT.

Zaplanowano różne obszary współpracy międzysektorowej, np.:

- Przedsiębiorcy, podmioty edukacji, instytucje administracji rządowej, organizacje pozarządowe oraz instytucje rynku pracy będą współdziałać na rzecz korelowania kierunków kształcenia zgodnie z potrzebami regionalnego rynku pracy.
- Instytucje nauki wraz z administracją i przedsiębiorcami podejmą współpracę na rzecz rozwoju infrastruktury i usług społeczeństwa informacyjnego.

Wybrane wskaźniki rezultatu dla celu operacyjnego „Rozwój kompetencji, umiejętności i wzrost poziomu aktywności mieszkańców”

Nazwa wskaźnika	Wartość bazowa 2011r.	Wartość docelowa 2020r.
Wskaźnik zatrudnienia mieszkańców w wieku 15-24 lata	25,3%	30,0%
Udział bezrobotnych do 24 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych	18,5%	spadek
Udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych	29,8%	27,1%
Zdawalność egzaminu maturalnego	76,0%	wzrost
Średni wynik egzaminu gimnazjalnego w części matematyczno-przyrodniczej	23,44%	wzrost
Odsetek osób z wykształceniem wyższym w ludności w wieku 15-64 lata	20,1%	23,10%
Odsetek osób dorosłych w wieku 25-64 lata uczestniczących w ostatnich 4 tygodniach w kształceniu i szkoleniu	4,5%	10-15%

Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2020+” zawiera ponadto informacje o systemie wdrażania, monitoringu i ewaluacji.

Podsumowując analizę zapisów Strategii… należy wskazać, że jej autorzy dostrzegli słabe strony dotyczące rozwoju rynku pracy i aktywności zawodowej mieszkańców województwa, w tym osób młodych oraz uznali te tematy za integralną część wyznaczonych działań. Co więcej, zdefiniowane problemy będą – zgodnie z zapisami tego dokumentu – rozwiązywane z wykorzystaniem współpracy międzysektorowej. To wszystko sprawia, że Strategię Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2020” należy uznać za dokument, który uzasadnia celowość i przydatność wypracowania rekomendacji dla aktywizacji osób młodych w województwie śląskim.

III
Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2016

Opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

i

Przyjęty przez Zarząd Województwa Śląskiego uchwałą z dnia 26.04.2016 roku

Zgodnie z treścią ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy samorząd województwa przygotowuje corocznie regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia, w którym określa m.in. priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.

Informacja statystyczna o bezrobotnych do 30 roku życia

Na koniec 2015 roku w rejestrach bezrobotnych powiatowych urzędów pracy na terenie województwa śląskiego pozostawało 38,2 tys. osób do 30 roku życia. Było to o 11,2 tys. osób mniej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku. Według stanu na koniec 2015 roku bezrobotni do 30 roku życia to 25,7% ogółu zarejestrowanych. Rok wcześniej wskaźnik ten wynosił 28,1%.
Większość, bo aż 61% osób bezrobotnych w wieku do 30 roku życia stanowiły kobiety (było ich 23 266).
Obserwowano znaczne zróżnicowanie skali bezrobocia w tej grupie wiekowej. W końcu 2015 roku najwyższe udziały młodych bezrobotnych odnotowano w powiatach: rybnickim (37,1%), wodzisławskim (36,2%) i kłobuckim (35,7%), a najniższe w Bielsku-Białej (16,2%), Częstochowie (17,9%) oraz Tychach (19,5%).
Jeżeli chodzi o czas pozostawania w rejestrach bezrobotnych, to młodzi ludzie najczęściej pozostają bez pracy do 6 miesięcy – 65,1% (24 847 osób). Osoby, które są zarejestrowane przez okres dłuższy niż 24 miesiące stanowią 9,8% (3 732 osoby).

Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 lat w III kwartale 2015 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
		razem	pracujący	bezrobotni				
	w tysiącach					w %		
15 – 17 lat	124	-	-	-	121	x	x	-
18 – 19 lat	91	16	9	6	76	17,6	9,9	37,5
20 – 24 lat	236	140	116	24	97	59,3	49,2	17,1

Wyszczególnienie	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
		razem	pracujący	bezrobotni				
	w tysiącach					w %		
25 – 29 lat	285	241	221	20	44	84,6	77,5	8,3

Z analizy statystycznej sytuacji na śląskim rynku pracy w 2015 roku wynika, że w kolejnym, 2016 roku, szczególnego wsparcia wymagają osoby w wieku powyżej 50 lat (szczególnie mężczyźni, których udział w ogólnej liczbie osób bezrobotnych zwiększył się w ciągu 12 miesięcy z 27,6% do 29,7%). Kolejną grupą wskazaną jako adresaci szczególnego wsparcia są osoby długotrwale bezrobotne, których jest w skali województwa ponad 80 tys. Z analizy dostępnych danych nie wynika, że sytuacja osób młodych na śląskim rynku pracy jest wyjątkowo zła.

Cele Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016 zakłada wzmocnienie oferty skierowanej do osób bezrobotnych/ poszukujących pracy lub zagrożonych zwolnieniem oraz przewiduje modernizację usług instytucji rynku pracy poprzez:

- podniesienie umiejętności i kompetencji osób bezrobotnych (aby ułatwić im powrót na rynek pracy) oraz osób pracujących (aby utrzymały zatrudnienie lub mogły się przekwalifikować i podjąć nowe zatrudnienie),
- wspieranie grup defaworyzowanych,
- tworzenie lokalnych partnerstw działających na rzecz osób poszukujących pracy,
- podnoszenie kwalifikacji pracowników powiatowych urzędów pracy,
- realizację programów i projektów własnych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.

Cel główny Regionalnego Planu … to zwiększenie wskaźnika zatrudnienia ogółem, który w 2016 roku w województwie śląskim powinien wynieść 67,4%. Cele dodatkowe to zmniejszenie stopy bezrobocia ogółem oraz zwiększenie wskaźnika aktywności zawodowej.

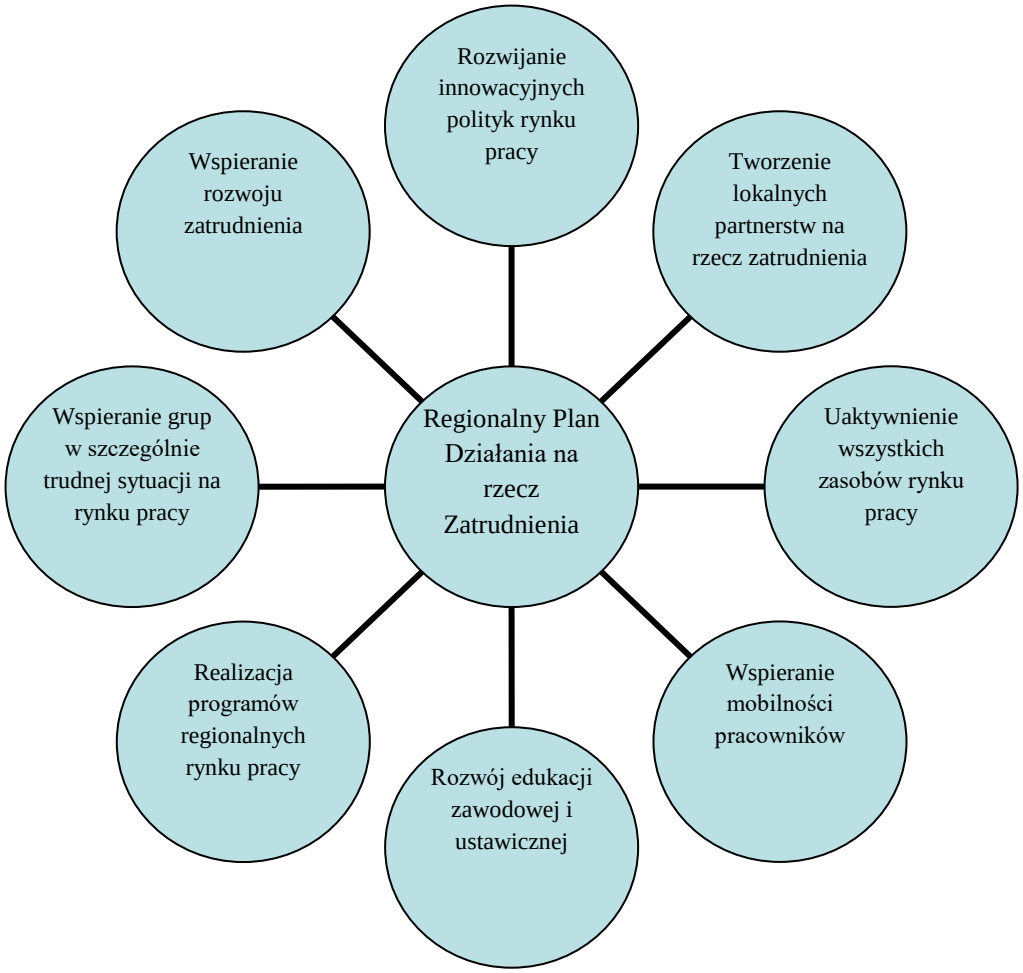
Regionalny Plan … zawiera 11 wskaźników, które mają zostać osiągnięte w 2016roku. Tylko jeden z tych wskaźników bezpośrednio odnosi się do sytuacji osób młodych na rynku pracy. Wskaźnik nr 10 nazywa się „Zmniejszenie liczby bezrobotnych wśród osób do 30 roku życia" i w jego opisie wskazano, że na koniec 2015 r. osoby w wieku poniżej 30 lat stanowiły 25,69% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (38 156 osób). Oczekiwanym wynikiem działań w 2016 r. jest spadek wartości wskaźnika.

Warto zauważyć, że wśród innych wskaźników znajdują się również takie, których osiągnięcie może mieć wpływ na sytuację osób młodych, ale ta grupa nie została w żaden sposób wyodrębniona przy konstrukcji i opisie wskaźników, np.

- wzrost liczby ofert pracy niesubsydiowanej,
- wzrost zatrudnienia wśród niepełnosprawnych,
- wzrost liczby samozatrudnionych w wyniku otrzymania dotacji/pożyczki ze środków krajowych lub europejskich, zwiększenie liczby kobiet w programach aktywizujących,
- zmniejszenie liczby długotrwale bezrobotnych w liczbie bezrobotnych ogółem,
- zwiększenie liczby długotrwale bezrobotnych w programach aktywizujących.

Wydaje się celowe pogłębienie opisu wskaźników o drugi poziom, to znaczy wskazanie w działaniach aktywizujących poszczególne grupy osób, znaczenia grupy osób młodych. Problem wieku (jedyny wskazany we wskaźniku bezpośrednio odnoszącym się do osób w wieku do 30 lat) nie jest z reguły jedynym, który powoduje pozostawanie tych osób poza rynkiem pracy. Dodatkowym problemem utrudniającym aktywizację jest np. niepełnosprawność, długotrwałe pozostawanie w rejestrach osób bezrobotnych czy wreszcie konieczność łączenia ról zawodowych i rodzinnych (głównie w przypadku kobiet).

Cele Regionalnego Planu… będą realizowane poprzez działania skoncentrowane na następujących priorytetach:



Działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach na rzecz zatrudnienia

PRIORYTET I
Zwiększenie efektywności zarządzania rynkiem pracy w celu wsparcia wzrostu zatrudnienia

Rozwijanie innowacyjnych polityk rynku pracy

1. Zlecanie działań aktywizacyjnych

Działania aktywizacyjne zostały wprowadzone nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy są skierowane do długotrwale bezrobotnych, w tym bezrobotnych, dla których jest ustalony profil pomocy II lub III. Mogą być zlecane agencjom zatrudnienia (spełniającym określone warunki) co ma na celu zwiększenie dostępu osób bezrobotnych do ofert na otwartym rynku. W 2016 roku w województwie śląskim usługa obejmująca działania aktywizacyjne zostanie skierowana do 2200 osób długotrwale bezrobotnych.

2. Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach realizuje zadania , które mają na celu poprawę zakresu pomocy świadczonej przez publiczne służby zatrudnienia osobom zainteresowanym oraz pracodawcom, a także rozwój form tej pomocy i zapewnienie dostępu do niej. Działania doskonalące są skierowane na pomoc obejmującą:

- podnoszenie jakości usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego;
- indywidualizację działań na rzecz klientów;
- monitorowanie realizacji poszczególnych usług i tworzenie warunków do ich rozwoju;
- szersze wykorzystanie systemów teleinformatycznych przy udzielaniu pomocy; doskonalenie narzędzi i metod pracy z klientem;
- zapewnianie możliwości korzystania z aktualnych zasobów informacyjnych.

Na 2016 rok zaplanowano przeprowadzenie szkoleń dotyczących metody Case Management wypracowanej w ramach projektu współpracy ponadnarodowej „*Wiedza i praktyka kluczem do skutecznej pomocy bezrobotnym osobom niepełnosprawnym*", zrealizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Metoda ta polega na indywidualizacji wsparcia osobom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej (praca z klientem wieloproblemowym).

Prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nakłada na samorząd wojewódzki obowiązek prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia działających na danym obszarze.
Agencje zatrudnienia mogą działać w zakresie:

- pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej,
- pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych obywateli polskich,
- doradztwa personalnego,
- poradnictwa zawodowego,
- pracy tymczasowej.

Działalność agencji zatrudnienia (usługi bezpłatne dla osób poszukujących pracy) wykracza poza ofertę powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy, jest zwykle bardziej elastyczna i wykorzystująca najbardziej efektywne narzędzia.

Szkolenia pracowników WUP i PUP

Działania WUP w Katowicach w tym zakresie służą przede wszystkim nabywaniu oraz uzupełnianiu wiedzy i kompetencji niezbędnych do świadczenia usług na rzecz przeciwdziałania bezrobociu i są kierowane do pracowników WUP oraz doradców zawodowych pracujących w powiatowych urzędach pracy na terenie województwa śląskiego.

Monitoring rynku pracy

Rynek pracy województwa śląskiego jest monitorowany na bieżąco w celu dostosowania oferty do zmieniających się warunków. W 2016 roku dodatkowo zaplanowano prowadzenie takich działań monitorujących jak badanie jakościowe „Barometr zawodów" oraz badania:

- Rynek pracy w województwie śląskim w 2015 r.
- Analiza sytuacji młodzieży poniżej 30 roku życia na wojewódzkim, polskim i europejskim rynku pracy
- Analiza sytuacji osób powyżej 50 roku życia na wojewódzkim, polskim i europejskim rynku pracy
- Informacji o niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy
- Analiza zbiorcza, uwzględniająca okres 3 poprzednich lat, na temat sytuacji na śląskim rynku pracy i potrzeb edukacyjnych mieszkańców województwa śląskiego
- Badania efektywności wsparcia finansowanego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w roku 2015 w województwie śląskim

Programy regionalne

Program regionalny inicjowany jest na wniosek starosty lub starostów, wojewódzkiej rady rynku pracy albo wojewódzkiej komisji dialogu społecznego. Podstawą jego wdrożenia jest diagnoza sytuacji na rynku pracy dotycząca np.

1) sytuacji bezrobotnych na rynkach pracy województwa, powiatów i gmin;
2) zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje na regionalnym rynku pracy;
3) mobilności siły roboczej.

Program regionalny jest realizowany przez wojewódzki urząd pracy w porozumieniu z powiatowymi urzędami pracy i finansowany ze środków Funduszu Pracy.
W 2016 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach zawarł porozumienie o realizacji takiego programu z pięcioma powiatowymi urzędami pracy, a celem tych działań jest aktywizacja osób w wieku 50+.
PRIORYTET II
Zwiększenie adaptacyjności na rynku pracy

Wspieranie mobilności i zatrudnialności pracowników na rynku pracy

1. Międzynarodowe pośrednictwo pracy (sieć EURES)

Pośrednictwo pracy obejmujące mobilność międzynarodową pracowników realizowane jest w ramach zadań nałożonych w tym zakresie na WUP zgodnie z ustawą oraz w ramach projektów dedykowanych temu tematowi. Jeden z tych projektów przewiduje udzielenie wsparcia 64 osobom pozostającym bez zatrudnienia, które wezmą udział w zajęciach szkoleniowo-doradczych, w tym z języka obcego, oraz uzyskają pomoc finansową (ryczałt na przejazd oraz ryczałt na osiedlenie w związku z podjęciem pracy za granicą) i usługę międzynarodowego pośrednictwa pracy. Drugi projekt dotyczy partnerstwa transgranicznego.

2. Poradnictwo kariery

Koncepcja poradnictwa kariery jest w 2016 roku wypracowywana w ramach trwającego projektu międzynarodowego „Guide my W@y! – Europejska Idea Doradztwa w Międzynarodowej Mobilności Młodzieży. Wypracowywany pomysł na poradnictwo kariery dotyczy osób młodych, które chcą kontynuować edukację, zrealizować staż lub poszukać pracy za granicą.

Realizacja programów i strategii regionalnych w obszarze rynku pracy

1. Aktywizacja osób bezrobotnych w ramach programu regionalnego

Zasady tworzenia i realizacji programów regionalnych oraz założenia programu realizowanego w 2016 roku na terenie województwa śląskiego (z udziałem WUP i pięciu powiatowych urzędów pracy) zostały przedstawione powyżej.

Wspieranie osób zaliczonych do grup defaworyzowanych na rynku pracy

Działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach w tym zakresie realizowane w 2016 roku koncentrują się na grupowym poradnictwie zawodowym skierowanym do młodzieży i ukierunkowanym na wyposażenie tych osób w wiedzę i umiejętności konieczne do skutecznego poszukiwania pracy i planowania kariery zawodowej.

Europejski Fundusz Społeczny

1. Wdrażanie projektów w ramach PO WER 2014-2020

WUP w Katowicach pełni w województwie śląskim rolę Instytucji Pośredniczącej w realizacji Osi Priorytetowej I (*Osoby młode na rynku pracy*) dla Działań 1.1 i 1.2 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020:

- Działanie 1.1. Poddziałanie 1.1.1: projekty realizowane przez powiatowe urzędy pracy ze środków Funduszu Pracy (projekty pozakonkursowe),
- Działanie 1.2 Poddziałanie 1.2.1 (projekty konkursowe): zwiększenie możliwości zatrudnienia ludzi młodych do 29 roku życia pozostających bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET) poprzez pomoc w zakresie określenia ścieżki zawodowej, szkolenia i egzaminy, staże.

2. Wdrażanie projektów w ramach RPO Województwa Śląskiego 2014-2020

WUP w Katowicach pełni w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego rolę Instytucji Pośredniczącej w realizacji:
A. Działania 7.1 *Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu* w ramach Osi Priorytetowej VII *Regionalny rynek pracy*, w skład którego wchodzą:

- Poddziałanie 7.1.1 *Poprawa zdolności do zatrudnienia osób poszukujących pracy i pozostających bez pracy na obszarach rewitalizowanych – ZIT,*
- Poddziałanie 7.1.2 *Poprawa zdolności do zatrudnienia osób poszukujących pracy i pozostających bez pracy na obszarach rewitalizowanych – RIT,*
- Poddziałanie 7.1.3 *Poprawa zdolności do zatrudnienia osób poszukujących pracy i pozostających bez pracy na obszarach rewitalizowanych – konkursy,*
- Poddziałanie 7.1.4 *Poprawa zdolności do zatrudnienia osób poszukujących pracy i pozostających bez pracy na obszarach rewitalizowanych* – projekty pozakonkursowe EURES

B. Działania 7.2 *Poprawa zdolności do zatrudnienia osób poszukujących pracy i pozostających bez zatrudnienia* – projekty pozakonkursowe (dla publicznych służb zatrudnienia) w ramach Osi Priorytetowej VII *Regionalny rynek pracy;*

C. Działania 7.3 *Wsparcie dla osób zamierzających rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej* w ramach Osi Priorytetowej VII *Regionalny Rynek Pracy*, w skład którego wchodzą:

- Poddziałanie 7.3.1 *Promocja samozatrudnienia na obszarach rewitalizowanych – ZIT,*
- Poddziałanie 7.3.2 *Promocja samozatrudnienia na obszarach rewitalizowanych – RIT,*
- Poddziałanie 7.3.3 *Promocja samozatrudnienia – konkurs;*

D. Działanie 7.4 *Wspomaganie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie (działania z zakresu outplacementu)* w ramach Osi Priorytetowej VII *Regionalny rynek pracy*, w skład którego wchodzą:

- Poddziałanie 7.4.1 *Outplacement – ZIT,*
- Poddziałanie 7.4.2 *Outplacement – konkurs;*

E. Działanie 8.2 *Wzmacnianie potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw, przedsiębiorców i ich pracowników,* w ramach Osi Priorytetowej VIII *Regionalne kadry gospodarki oparte na wiedzy*, w skład którego wchodzą:

- Poddziałanie 8.2.1 *Wsparcie dla przedsiębiorców i ich pracowników w zakresie rozwoju przedsiębiorstwa – ZIT,*
- Poddziałanie 8.2.2 *Wsparcie dla przedsiębiorców i ich pracowników w zakresie rozwoju przedsiębiorstwa – RIT,*
- Poddziałanie 8.2.3 *Wsparcie dla przedsiębiorców i ich pracowników w zakresie rozwoju przedsiębiorstwa – konkurs;*

F. Działanie 11.3 *Dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy – kształcenie zawodowe osób dorosłych, w ramach Osi Priorytetowej XI* Wzmocnienie potencjału edukacyjnego;

G. Działanie 11.4 *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób dorosłych, w ramach Osi Priorytetowej XI* Wzmocnienie potencjału edukacyjnego, w skład którego wchodzą:

- Poddziałanie 11.4.1 *Kształcenie ustawiczne – ZIT,*
- Poddziałanie 11.4.2 *Kształcenie ustawiczne – RIT,*
- Poddziałanie 11.4.3 *Kształcenie ustawiczne – konkurs.*

Działania innych instytucji i organizacji z terenu województwa śląskiego na rzecz zatrudnienia

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok powstał z uwzględnieniem zasady partnerstwa i przy jego opracowaniu udział brały instytucje i organizacje z terenu województwa śląskiego, które działają na rzecz zatrudnienia. Partnerzy ci zgłosili realizowane

przez siebie i zaplanowane na 2016 rok działania, które zostały wpisane do Regionalnego Planu… z uwzględnieniem poszczególnych obszarów priorytetowych.

Partnerami Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok w województwie śląskim są:

1) Wydział Gospodarki, Turystyki i Sportu Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego
2) Wydział Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego,
3) Wydział Rozwoju Regionalnego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego,
4) Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego,
5) Śląskie Centrum Przedsiębiorczości w Chorzowie,
6) Śląska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy w Katowicach,
7) Fundusz Górnośląski S.A. w Katowicach,
8) Górnośląska Agencja Przedsiębiorczości i Rozwoju sp. z o.o. w Gliwicach,
9) Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach,
10) Regionalna Izba Gospodarcza w Katowicach,
11) Regionalna Izba Handlu i Przemysłu w Bielsku-Białej,
12) Regionalna Izba Przemysłowo-Handlowa w Częstochowie,
13) Zarząd Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” w Katowicach,
14) Rada OPZZ Województwa Śląskiego w Katowicach,
15) Śląska Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w Częstochowie,
16) Śląska Izba Rolnicza w Katowicach,
17) Kuratorium Oświaty w Katowicach,
18) KAFOS Śląskie Forum Organizacji Pozarządowych w Katowicach,
19) MOST Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych w Katowicach,
20) Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w Katowicach,
21) Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach,
22) Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej,
23) Uniwersytet Śląski w Katowicach,
24) Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach,
25) Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu,
26) Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie,
27) Wyższa Szkoła Administracji w Bielsku-Białej,
28) Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej,
29) Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej,
30) 31 Powiatowych Urzędów Pracy województwa śląskiego.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok zawiera również informacje na temat koordynowania, monitorowania i oceny realizowanych zadań, finansowania programów oraz karty szczegółowo opisujące każde zadanie.

Wnioski

W związku z opracowaniem analizy na potrzeby przygotowania rekomendacji dla aktywizacji osób młodych w województwie śląskim zapisy Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok należy uznać za odnoszące się do tematu sytuacji osób młodych na rynku pracy w sposób, który nie jest łatwy dla pozyskania informacji, możliwości monitoringu i oceny.

Osoby młode nie zostały wskazane na podstawie analizy przeprowadzonej na potrzeby opracowania Regionalnego Planu… jako grupa wymagająca w 2016 roku szczególnego wsparcia (grupami takimi są osoby w wieku 50+ - szczególnie mężczyźni oraz osoby długotrwale bezrobotne).

Wskaźniki realizacji Regionalnego Planu.. tylko w jednej części odnoszą się do osób w wieku poniżej 30 lat. Wspieranie innych grup, w tym osób niepełnosprawnych, kobiet, długotrwale bezrobotnych, zostało połączone ze wskaźnikami, które nie mają powiązania z wiekiem osób wspieranych). Takie podejście nie maksymalizuje szans na aktywizację osób młodych, które są oddalone od rynku pracy z więcej niż jednego powodu, to znaczy swojego wieku. Młode osoby niepełnosprawne są w zdecydowanej mniejszości w grupie osób młodych oraz w grupie osób niepełnosprawnych i mają swoje specyficzne potrzeby, które nie zostały odnotowane przy tak skonstruowanych wskaźnikach realizacji Regionalnego Planu…

Wiele działań innowacyjnych, kierowanych do osób młodych, można odnaleźć tylko w drodze dokładnej analizy poszczególnych zadań, np. ofertę poradnictwa kariery. Wydaje się celowe wprowadzenie do treści kolejnych Regionalnych Planów… wyodrębnionej części zawierającej zebrane wszystkie zadania planowane do realizacji z przeznaczeniem dl osób młodych. W okresie realizacji Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce i kierowania wydzielonych środków finansowych na ten cel oraz wprowadzenia nowych instrumentów do oferty urzędów pracy wyłącznie z myślą o aktywizacji osób młodych, „ukrycie" tego tematu w Regionalnym Planie… między realizowanymi zadaniami jest trudne do wytłumaczenia.

IV
Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2013 - 2020

Przyjęta przez Sejmik Województwa Śląskiego w 2012 roku

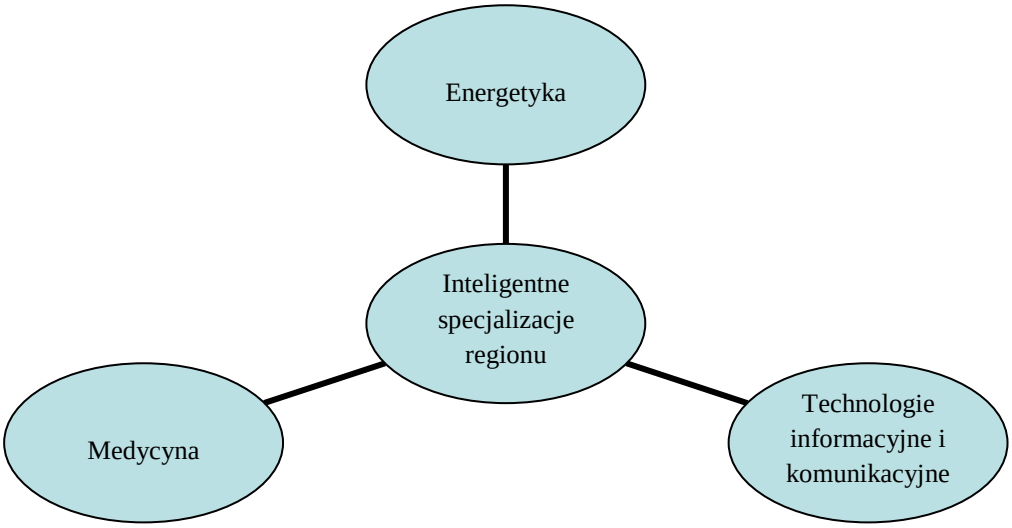
Innowacje opisane w Regionalnej Strategii rozumiane są jako wykorzystanie innowacyjnych rozwiązań w usługach publicznych i prywatnych, w tworzeniu produktów, w poprawie procesów zarządzania i systemów organizacyjnych a także w kreowaniu nowych modeli biznesu.

Przy tak szeroko rozumianym pojęciu innowacji polityka, która dotyczy tych zagadnień musi opierać się na:

- ciągłym inwestowaniu w rozwój kapitału wiedzy;
- wzmacnianiu atrakcyjności regionu poprzez rozwijanie sieci usług publicznych;
- kreowaniu nowych miejsc pracy w zawodach związanych z technologiami przyszłości;
- tworzeniu warunków dla internacjonalizacji gospodarki;
- waloryzowaniu kompetencji technologicznych i kreatywnych środowisk i wspólnot lokalnych.

W województwie śląskim ponad 20 lat temu rozpoczęła się bardzo głęboka zmiana systemowa, która polegała na ograniczeniu znaczenia tradycyjnych przemysłów – górnictwa, hutnictwa, energetyki i włókiennictwa. Na nowo tworzyła się wizja gospodarcza województwa i tylko dzięki temu, ze zmiany były wspierane programami promocji przedsiębiorczości oraz inkubacji nowych firm, dzisiaj w województwie śląskim działają stabilne lokalne i regionalne rynki pracy.

Procesy dostosowawcze, w tym prywatyzacja, napływ inwestorów zewnętrznych oraz tworzenie stref inwestycyjnych zaowocowało wzrostem efektywności produkcji oraz nową równowagą sektorową. Województwo Śląskie przestało być regionem monokultury przemysłowej. Obecnie jest to region tworzony zarówno przez przedsiębiorstwa działające w branżach tradycyjnych dla re, jak i przez firmy funkcjonujące w zupełnie nowych obszarach, w tym oferujących produkty niszowe.



Przedstawione powyżej podstawowe uwarunkowania i założenia dotyczące wdrożenia Regionalnej Strategii Innowacji są ściśle powiązane z szansami osób młodych na rynku pracy.

Jest to szczególnie widoczne w opisie celu strategicznego 1.5 Strategii, który nosi tytuł „Pomnażanie wiedzy, umiejętności i kompetencji podmiotów tworzących ekosystem innowacji".

Praktyka uczy, że na zmiany w gospodarce reaguje się dostosowaniem działań szkolnictwa i systemu kształcenia ustawicznego. Dlatego istnienie pewnej luki niedopasowania jest zjawiskiem stałym, które wynika z dynamicznych zmian dokonujących się na rynkach, a w konsekwencji, w firmach. Edukacja zawsze goni gospodarkę. Zrealizowanie przyjętego w Strategii celu 1.5 ma sprawić, że procesy rozwojowe w firmach będą powiązane z sektorem edukacyjnymi rynkiem pracy, co pozwoli ograniczyć rozmiar opisanej powyżej luki, a może nawet umożliwi podjęcie w systemie kształcenia działań wyprzedzających dynamiczne zmiany gospodarcze.

Dla realizacji tak opisanego celu ważne są następujące zagadnienia:

- programowanie kształcenia kierunkowego o odpowiedniej dozie treści teoretycznych i przekrojowych, pozwalających na przygotowanie absolwenta z dobrą wiedzą podstawową, gotowego do realizowania specjalistycznych ścieżek edukacyjnych;
- elastyczne podejście do kształtowania specjalnościowych ścieżek dydaktycznych i specjalnych programów prowadzonych dla studentów ostatnich lat studiów, stanowiących pierwszy krok przygotowania zawodowego studenta;
- podobne rozwiązania, ale wdrażane w szkolnictwie średnim technicznym;

- prowadzenie foresightów zawodów lub kompetencji przyszłości, będących zasileniem intelektualnym dla programowania kształcenia w regionie;
- gotowość do szybkiego uruchamiania interdyscyplinarnych, zamawianych przez środowiska biznesowe kursów i studiów podyplomowych;
- kształtowanie przez całe życie umiejętności interpersonalnych decydujących o zdolności i gotowości do współpracy, począwszy od zagadnień dotyczących zaufania i pracy zespołowej po techniki prezentacji, nowoczesnej komunikacji czy moderowania pracy w grupie.

Autorzy Strategii zauważają, że realizacja tego celu jest uwarunkowana m.in. przepisami prawa dotyczącymi systemu edukacji. Dlatego najłatwiej osiągnąć wyznaczony cel w zakresie kursów specjalistycznych , które nie podlegają regulacjom urzędowym.

Problemem jest też – jak zapisano w Strategii – fakt, że aktualizacja oferty edukacyjnej w szkolnictwie wyższym trwa relatywnie długo i zwykle prowadzi do równoważenia zagadnień teoretycznych i praktycznych lub nawet buduje przewagę zagadnień teoretycznych. Dla realizacji celów gospodarczych firmy potrzebują absolwenta gotowego do podjęcia pracy bez dodatkowego kształcenia przez pracodawcę na konkretnym stanowisku.

Bardzo ważnym stwierdzeniem zawartym w Strategii jest wskazanie, że z punktu widzenia realizacji celu istotne jest zbudowanie w regionie świadomości o potrzebach związanych nie z identyfikacją - jak to jest dotychczas –zawodów deficytowych, ale z identyfikacją przyszłych zawodów i profili kompetencji.
Debata środowisk gospodarczych dotycząca perspektywy krótkookresowej powinna dotyczyć przewidywanych na nadchodzące lata inwestycji w aspektach:

- rozbudowy istniejących zakładów i związanych z nimi nowych miejsc pracy
- zamiany procesów i linii technologicznych oraz związanych z nimi nowych kompetencji i profili zawodowych.

Szczególnym obszarem ryzyka związanym z realizacją założonego celu jest niezrozumienie znaczenia dla jego realizacji procesu partycypacyjnego. Nadal obowiązuje w dyskusji publicznej podział ról:

- urzędy pracy powinny monitorować rynek pracy,
- firmy powinny tworzyć trwałe miejsca pracy i komunikować swoje potrzeby w zakresie
- przyszłego zatrudnienia,
- uczelnie i szkoły powinny dopasowywać programy.

Takie podejście tworzy spiralę nieefektywnych, nieskorelowanych z sobą przedsięwzięć.

Autorzy Strategii… zapisali, że pierwszym ogniwem projektowania nowych rozwiązań edukacyjnych powinno być środowisko biznesowe. Trzeba jednak założyć, że wszyscy partnerzy są w stanie szybko opracować profile umiejętności i kompetencji, a – ponadto – biznes jest skłonny przyjąć na siebie część ryzyka finansowego i zadeklarować wymierny popyt na usługi edukacyjne. Natomiast instytucje edukacyjne szybko opracują ścieżki kształcenia oparte na najnowszej wiedzy w danej dziedzinie. Partnerami w takiej współpracy muszą być też samorządy lokalne.

Wnioski

Zasady przygotowania absolwentów do rynku pracy wpisującego się w innowacyjną gospodarkę zostały w Strategii… wyraźnie wyodrębnione i podane jako praktyczna rekomendacja. Pozostaje pytanie, jak wiele osób odpowiadających za przygotowanie absolwentów do rynku pracy przeczytało ten dokument.

V
Strategia Polityki Społecznej Województwa Śląskiego na lata 2006 – 2020

Aktualizacja 2015

Przyjęta Uchwałą Zarządu Województwa Śląskiego

Na potrzeby przygotowania analizy uwarunkowań skutecznej aktywizacji zawodowej osób młodych należy wskazać, że Strategia Polityki Społecznej Województwa Śląskiego na lata 2006-2020 w wersji zaktualizowanej w 2015 roku zawiera pogłębiony opis najważniejszych problemów społecznych, które są wskazywane jako ważne uwarunkowania wchodzenia osób młodych do grupy NEET. Z tego względu poniżej zostają skrótowo przedstawione podstawowe problemy społeczne, które dotykają również osób młodych mieszkających w województwie śląskim.

Bezrobocie

Problem bezrobocia, zarówno w ujęciu statystycznym, jak i jakościowym został szczegółowo opisany w innych analizach, które bezpośrednio dotyczą rynku pracy i dlatego w niniejszym opracowaniu zostaje tylko zasygnalizowany.

Ubóstwo

W badaniu budżetów gospodarstw domowych województwo śląskie zajmuje wysoką pozycję. W 2013 roku w województwie śląskim odnotowano najniższą wartość wskaźnika zagrożenia ubóstwem relatywnym wynoszącą 11,2% (średnia dla kraju to 16,2%). Również wskaźnik ubóstwa na poziomie granicy ubóstwa ustawowego osiągnął w wojewódzkie śląskim najniższą wartość, tj. 8,3% (średnia dla kraju wyniosła 12,8%). Wskaźnik zagrożenia ubóstwem skrajnym w województwie śląskim na poziomie 4,9% w 2013 roku był najniższy spośród wszystkich województw (przy średniej w kraju 7,4%).
Wobec tak wysokiej pozycji tego województwa w rankingu krajowym należy zwrócić uwagę, że w badaniu przeprowadzonym w województwie śląskim w 2013 roku co dziesiąty respondent wskazał, że jego miesięczny dochód nie przekracza 700 złotych, a zatem jest niższy od minimum socjalnego. Wśród osób o najniższym dochodzie najliczniejszą grupę stanowili mieszkańcy podregionu częstochowskiego (18%) oraz osoby zamieszkujące w wielkich miastach (powyżej 200 tys. – 14,5%). Także jeden na dziesięciu badanych stwierdził, iż dochód jego rodziny nie pozwala na pokrycie zobowiązań finansowych (opłat, bieżących potrzeb, kredytów) tzn. żyje poniżej subiektywnej granicy ubóstwa.
W 2013 roku w województwie śląskim 92,2 tys. rodzin otrzymywało zasiłki rodzinne na dzieci. Zasiłek taki wspierał wychowanie 177,9 tys. dzieci. Udział dzieci w wieku 17 lat, na które rodzice otrzymali zasiłek rodzinny w ogólnej liczbie dzieci w tym wieku wyniósł 21%.

Niepełnosprawność

Niepełnosprawność jako przyczyna pozostawania w grupie NEET i uwarunkowania skutecznej aktywizacji zawodowej młodych osób niepełnosprawnych są przedmiotem osobnej analizy.
W tym miejscu należy jedynie zauważyć, że pod względem liczby niepełnosprawnych mieszkańców województwo śląskie zajmowało w 2013 roku pierwsze miejsce w kraju (osoby te stanowiły 11,8% wszystkich niepełnosprawnych w Polsce). Wprawdzie udział osób młodych w ogólnej liczbie osób niepełnosprawnych jest niewielki (rzędu kilku procent), to z badań BAEL wynika, że niepełnosprawność jest statystycznie zauważalną przyczyną pozostawania młodych osób poza systemem edukacji i rynkiem pracy. Poza wszystkimi innymi uwarunkowaniami ważną przyczyną braku zatrudnienia jest w tym przypadku niski poziom wykształcenia. Co trzecia osoba niepełnosprawna ma wykształcenie gimnazjalne, podstawowe a nawet niepełne podstawowe.
Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w województwie śląskim w 2013 roku w szkołach specjalnych uczyło się 9 118 uczniów, natomiast w oddziałach specjalnych i szkołach dla dzieci niepełnosprawnych niebędących szkołami specjalnymi – 9 171 uczniów (w tym indywidualnym nauczaniem objętych było 1 042 uczniów). W ośrodkach

rewalidacyjno-wychowawczych, specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych oraz specjalnych ośrodkach wychowawczych przebywało 2 081 wychowanków.

Alkoholizm

Spożycie alkoholu na Śląsku jest wyższe niż średnio w kraju, ale w grupie młodzieży tendencja jest odwrotna. Oznacza to, że pewna grupa młodzieży wychowuje się w rodzinach z problemem alkoholowym i ma to znaczenie dla sposobu postrzegania siebie, poczucia własnej wartości, formułowania celów życiowych.

Narkomania

Dorośli mieszkańcy województwa śląskiego w mniejszym stopniu niż wynika to ze średniej krajowej korzystają ze środków psychoaktywnych. Natomiast najwięcej użytkowników marihuany i haszyszu odnotowano w grupie wiekowej 15-24 lata. W tej grupie prawie co trzeci respondent sięgał po przetwory konopi (31,3%), a wśród osób w wieku 25-34 – co czwarty (22,4%). Podobne wskaźniki procentowe opisują skale użycia amfetaminy.
Badania ESPAD wskazują, że wśród osób w wieku 15-18 lat najbardziej popularne są przetwory konopi. Odsetek młodzieży z województwa śląskiego korzystającej z tych środków jest wyższy niż średnia krajowa. W grupie 15-16 lat w województwie śląskim było to 26,2% (2011 rok), podczas gdy w Polsce 15,5%. Problem zażywania narkotyków jest bardzo ważny w powiązani uze stylem życia młodzieży, jej wzorcami i celami życiowymi. Ma tez bezpośredni wpływ na decyzje dotyczące rozwoju zawodowego i podejmowania pracy.

Przemoc w rodzinie

Doświadczanie przemocy w rodzinie jest jedną z najważniejszych przyczyn problemów w szkole i zaburzonego poczucia własnej wartości. Dzieci wychowujące się w takich rodzinach są narażone na brak wsparcia w nauce i rozwoju, a w konsekwencji mają większe problemy w wyorze zawodu i odnalezieniu swojego miejsca na rynku pracy. Jednym z najważniejszych elementów pomocy rodzinie jest ochrona przed przemocą. W 2012 roku w województwie śląskim w ramach interwencji kryzysowej z pomocy jednostek prowadzonych przez gminę skorzystało 4 471 osób, w tym 1 146 dzieci, natomiast z pomocy jednostek prowadzonych przez powiat 4 731 osób, w tym 1 050 dzieci. Te liczby pokazują część problemu w skali województwa śląskiego.

Wnioski

Wskazane powyżej najważniejsze problemy społeczne skutkują m. in. przygotowaniem młodych ludzi do funkcjonowania w dorosłym życiu, w tym wyboru zawodu i radzenia sobie

na rynku pracy. Świadomość tych uwarunkowań jest niezwykle istotna zarówno dla zaplanowania dotarcia do osób młodych najbardziej oddalonych od rynku pracy, jak i dla przygotowania oferty aktywizacyjnej, która będzie obejmować rozwiązania różnych problemów każdego młodego człowieka, z których brak zatrudnienia jest tylko jednym, ważnym, ale integralnie związanym z innymi problemami. Dlatego tak ważna jest współpraca na poziomie lokalnym instytucji pomocy społecznej i instytucji rynku pracy, bo tylko w ten sposób można pomóc młodym ludziom pokonać ich problemy.

Analiza częściowa nr 3

Działania współfinansowane z innych działań POWER oraz innych programów operacyjnych

Działania na rzecz zwiększenia skuteczności aktywizacji osób młodych w województwie śląskim są integralną częścią działań na rzecz zatrudnienia.
Realizacja zadań związanych z wdrożeniem rozwiązań zapisanych w Zaktualizowanym Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Województwo śląskie nie jest objęte Inicjatywą na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.

Zgodnie z zapisami Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016, który jest realizowany na terenie województwa śląskiego, zdecydowana większość zadań objętych tym planem jest finansowana ze środków Funduszu Pracy, Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020. Niektóre działania są finansowane ze środków własnych firm, instytucji i organizacji. Wykorzystywane są również środki dostępne w ramach takich programów jak Europejski Program na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych oraz Erasmus+. Istnieje również prawna możliwość sięgania przez osoby młode w celu aktywizacji zawodowej po środki finansowe dostępne np. w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich (np. na podjęcie działalności gospodarczej) oraz po środki udostępniane przez PFRON i przeznaczone na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych.

I
Europejski program na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych
(EaSI)

Europejski program na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych to instrument finansowy Unii Europejskiej, który ma promować wysokiej jakości i trwałe miejsca pracy. Program powinien również zapewnić odpowiednią i godziwą ochronę socjalną, a także przyczynić się do zwalczania wykluczenia społecznego i ubóstwa oraz poprawy warunków pracy.

Programem EaSI bezpośrednio zarządza Komisja Europejska. Obejmuje on trzy unijne programy, które w poprzedniej perspektywie finansowej były zarządzane oddzielnie: PROGRESS, EURES oraz instrument mikrofinansowy Progress. Od stycznia 2014 roku program EaSI ma trzy osie:

- modernizacja polityki zatrudnienia i polityki społecznej – oś PROGRESS (61% budżetu EaSI)
- mobilność zawodowa – oś EURES (18% budżetu)
- dostęp do mikrofinansowania oraz przedsiębiorczość społeczna – oś mikrofinansów oraz przedsiębiorczości społecznej (21% budżetu)

Całkowity budżet programu EaSI na lata 2014+2010 wznosi 919469000 euro.

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach realizuje projekt

EURES-T Beskydy

w ramach programu EaSI

(*poniższe informacje pochodzą z karty Zadania stanowiącej załącznik do Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016*)

Partnerstwo transgraniczne EURES-T Beskydy powstało w 2007 roku w celu wspierania transgranicznej mobilność na rynku pracy w obszarze transgranicznym Polski, Czech i Słowacji.
Głównymi celami współpracy w ramach partnerstwa EURES-T Beskydy są:

- świadczenie usług EURES, zgodnie z Kartą EURES, na rzecz osób bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników przygranicznych oraz pracodawców, w szczególności pośrednictwa pracy, doradztwa i informacji nt. warunków życia i pracy w regionie przygranicznym Rzeczypospolitej Polskiej, Republiki Czeskiej i Republiki Słowackiej oraz na temat możliwości podejmowania szkolenia zawodowego w tym regionie;
- rozwój wspólnych działań i projektów związanych z zatrudnieniem w regionie przygranicznym krajów partnerskich;
- zapewnienie stałego przepływu i wymiany informacji poprzez bezpośrednie i regularne kontakty pomiędzy doradcami EURES w regionie przygranicznym krajów partnerskich;
- monitorowanie przeszkód w mobilności w regionie przygranicznym krajów partnerskich i proponowanie na szczeblu regionalnym, krajowym i europejskim odpowiednich rozwiązań dotyczących usunięcia tych przeszkód;
- koordynowanie, wnoszenie wkładu i inicjatyw mających na celu rozwój i poprawę funkcjonowania rynku pracy w regionie przygranicznym krajów partnerskich, w tym współpracy w ramach innych właściwych programów i funduszy, w celu uzyskania samowystarczalności struktury Partnerstwa.

Obszarem działania partnerstwa jest region przygraniczny czyli teren:

- Rzeczpospolitej Polskiej w miastach: Bielsko-Biała i Jastrzębie-Zdrój oraz na terenie powiatów: cieszyńskiego, głubczyckiego, nyskiego, prudnickiego, raciborskiego, wodzisławskiego, żywieckiego,
- Republiki Czeskiej na terenie powiatów: Bruntál, Opava, Nový Jičín, Třinec Ostrava,

Karviná, Frýdek-Místek,
- Republiki Słowackiej na terenie powiatów: Čadca, Námestovo, Dolný Kubín

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach w projekcie realizuje między innymi:
- szkolenie dla instytucji rynku pracy z terenów Polski, Czech i Słowacji dotyczące zakładania działalności gospodarczej oraz wsparcia oferowanego osobom powracającym;
- wymianę doświadczeń między instytucjami rynku pracy działającymi na terenie partnerstwa EURES-T Beskydy;
- Beskidzkie Transgraniczne Targi Pracy, Przedsiębiorczości i Edukacji;
- organizację Komitetu Sterującego i grup roboczych;
- organizację dorocznej konferencji partnerstwa;
- wydanie materiałów promocyjno-poligraficznych dotyczących partnerstwa EURES-T Beskydy i mobilności transgranicznej.

Grupa docelowa:
- osoby poszukujące pracy, pracodawcy;
- uczniowie szkół średnich;
- studenci;
- młodzież (w szczególności z grupy NEET);
- osoby poszukujące ofert edukacyjnych;
- instytucje edukacyjne;
- instytucje wspierające przedsiębiorczość;
- ochotnicze hufce pracy;
- związki zawodowe;
- izby rzemieślnicze;
- partnerzy EURES-T Beskydy i inni partnerzy rynku pracy.

Zakładane rezultaty realizowane przez WUP w Katowicach:
- Ujednolicenie wsparcia transgranicznej mobilności siły roboczej i pracowników transgranicznych poprzez szkolenia oraz warsztaty.
- Stworzenie warunków do promocji transgranicznych ofert pracy i edukacji.
- Wzrost aktywności zawodowej osób poszukujących pracy.

II
Program Erasmus+

Program Erasmus+ wspiera kraje uczestniczące w programie w zakresie efektywnego wykorzystania potencjału kapitału społecznego oraz promowania idei uczenia się przez całe życie.

W zakresie edukacji zawodowej program Erasmus+ pozwala uczniom zdobyć praktyczne doświadczenie zawodowe za granicą, a jednocześnie podwyższyć swoje umiejętności językowe.

Uczniowie podejmują staż w przedsiębiorstwie lub w centrum kształcenia lub szkolenia zawodowego w innym kraju, co później ułatwia im przejście z etapu nauki do zatrudnienia. Wyjazdy na staż /praktykę zagraniczną trwają od 2 tygodni do 12 miesięcy.

Z kolei instytucje edukacyjne mają możliwość współpracy z podobnymi instytucjami w innych krajach, mogą poznawać dobre praktyki lub wspólnie wypracowywać innowacyjne rozwiązania.

W zakresie oferty programu Erasmus+ znajdują się też inne działania podejmowane w środowisku międzynarodowym na rzecz młodzieży, edukacji szkolnej czy promocji uczenia się przez całe życie.

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach realizuje projekt

Guide my W@y!

Europejska Idea Doradztwa w Międzynarodowej Mobilności Młodzieży

w ramach programu Erasmus+

(*poniższe informacje pochodzą z karty Zadania stanowiącej załącznik do Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016*)

Głównym celem projektu jest stworzenie koncepcji poradnictwa kariery dla młodych osób chcących kontynuować edukację, zrealizować staż lub poszukiwać pracy za granicą. Koncepcja zostanie przygotowana także w języku polskim i zostanie zamieszczona na portalu internetowym projektu.

W ramach kontynuacji działań w 2016 roku zaplanowano cykl ośmiu warsztatów wirtualnych dla partnerów projektu. Cykl ten obejmuje warsztaty z koncepcji poradnictwa oraz szkolenia dla trenerów z koncepcji pracy w wirtualnej klasie. Na 2016 rok zaplanowano także organizację konferencji w Polsce na temat rezultatów oraz udział przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach w konferencji międzynarodowej połączonej ze spotkaniem międzynarodowym podsumowującym projekt w Niemczech. Projekt zakłada także udział w tworzeniu treści na portal internetowy, treści programu e-learningowego oraz wirtualnych dialogów doradczych.
Grupa docelowa to doradcy EURES będący jednocześnie szkoleniowcami z zakresu koncepcji poradnictwa oraz potencjalni klienci, tj. osoby młode do 35 roku życia.

III
Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2014-2020

Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego to największy program regionalny realizowany w obecnej perspektywie z pulą środków około 3,5 mld euro, co stanowi około 11% całej alokacji przyznanej Polsce przez Komisję europejską na realizację programów regionalnych. Na budżet PO WSL składają się środki EFRR oraz EFS. Program obejmuje 12 osi priorytetowych. Z punktu widzenia analizy działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób młodych ważne zapisy zostały włączone do osi XI wzmocnienie potencjału edukacyjnego oraz osi VIII regionalne kadry gospodarki opartej na wiedzy.

Działanie 11.3
Dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy – kształcenie zawodowe osób dorosłych

(*poniższe informacje pochodzą z karty Zadania stanowiącej załącznik do Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016*)

Cel główny:
Wzrost zatrudnienia wśród absolwentów szkół i placówek kształcenia zawodowego poprzez poprawę efektywności realizowanego wsparcia.

Realizowane działania:

1. Kwalifikacyjne kursy zawodowe dla osób dorosłych, zainteresowanych zdobyciem nowej kwalifikacji lub szkolenia przygotowujące do egzaminu sprawdzającego, czeladniczego lub mistrzowskiego;
2. Kursy umiejętności zawodowych;

3. Pozaszkolne formy rozwoju kompetencji ogólnych;
4. Kursy umożliwiające uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych;
5. Programy formalnej oceny i potwierdzania umiejętności/wiedzy uzyskanych w sposób pozaformalny i nieformalny w odniesieniu do kwalifikacji zawodowych;
6. Kształcenie w formach szkolnych osób dorosłych, z własnej inicjatywy zainteresowanych zdobyciem, uzupełnieniem lub podwyższeniem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych;
7. Realizacja działań w zakresie stworzenia w szkole prowadzącej kształcenie dla dorosłych i placówkach prowadzących kształcenie zawodowe dla dorosłych warunków kształcenia zawodu – możliwy do realizacji wyłącznie z typami 1-6;
8. Poprawa jakości edukacji w szkołach prowadzących kształcenie dla dorosłych i placówkach prowadzących kształcenie zawodowe dla dorosłych we współpracy z otoczeniem, w szczególności z pracodawcami, w tym doskonalenie umiejętności nauczycieli zawodu.
9. Tworzenie i rozwój centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz wsparcie usług edukacyjnych realizowanych przez te podmioty lub inne zespoły realizujące zadania zbieżne z zadaniami CKZiU na rzecz kształcenia zawodowego, a także podejmujących działania w zakresie poradnictwa edukacyjno-zawodowego i informacji zawodowej.

Grupy docelowe:
1. Osoby dorosłe, zgłaszające z własnej inicjatywy chęć kształcenia formalnego (podnoszenia, uzupełniania kwalifikacji lub ich formalnego potwierdzenia) lub uczestniczące z własnej inicjatywy w szkoleniach i kursach;
2. Placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, szkoły prowadzące kształcenie dla dorosłych, szkoły policealne;
3. Partnerzy społeczno–gospodarczy;
4. Nauczyciele zawodu i pracownicy pedagogiczni szkół ponadgimnazjalnych i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, instruktorzy praktycznej nauki zawodu;
5. Pracodawcy/Przedsiębiorcy/Rzemieślnicy oraz ich zrzeszenia i stowarzyszenia wyłącznie w przypadku realizacji typów projektów nr 5, 8 i 9.

Działanie 8.1
Wspieranie rozwoju warunków do godzenia życia zawodowego i prywatnego

(poniższe informacje pochodzą z karty Zadania stanowiącej załącznik do Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016)

Cel główny:
Zwiększenie udziału w rynku pracy osób pełniących funkcje opiekuńcze nad dziećmi do 3 roku życia (poprzez poprawę dostępności do usług opiekuńczych nad dziećmi do 3 roku życia

Realizacja działań będzie uwzględniać prawo pracowników do godzenia życia zawodowego i prywatnego, jak również równość szans płci na każdym etapie rozwoju zawodowego, co pozwoli na większy udział w rynku pracy osób pełniących funkcje opiekuńcze nad dziećmi do 3 roku życia
Zakres wsparcia w ramach zadania będzie obejmował:

- tworzenie i funkcjonowanie podmiotów opieki nad dzieckiem do lat 3, w tym żłobków (m.in. przyzakładowych), klubów dziecięcych i punktów dziennej opieki;
- tworzenie nowych miejsc opieki w podmiotach opieki nad dzieckiem do lat 3 już istniejących; tworzenie i rozwijanie miejsc opieki nad dziećmi w innych formach opieki wymienionych w ustawie o opiece nad dziećmi do lat 3 obejmujące: sprawowanie opieki przez nianię, sprawowanie opieki przez opiekuna dziennego;
- pokrycie kosztów związanych z bieżącym świadczeniem usług opieki nad dziećmi do lat 3 dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji, dla których obowiązek opieki nad dziećmi stanowi barierę w dostępie do rynku pracy.

Grupa docelowa:

- osoby podejmujące pracę po przerwie związanej z urodzeniem dziecka i/lub wychowujące dzieci do lat 3;
- osoby zatrudnione, wychowujące dzieci do lat 3;
- osoby, które są poza rynkiem pracy ze względu na konieczność opieki nad dzieckiem do lat 3.

Działanie 11.2
Dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy - kształcenie zawodowe uczniów.

(poniższe informacje pochodzą z karty Zadania stanowiącej załącznik do Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2016)

Cel główny:
wzrost zatrudnienia wśród absolwentów szkół i placówek kształcenia zawodowego poprzez poprawę efektywności realizowanego wsparcia.
Podejmowana interwencja na wszystkich etapach kształcenia skupia się na kompetencjach i kwalifikacjach potrzebnych do efektywnego funkcjonowania na rynku pracy, takich

jak komunikatywność, korzystanie z nowych technologii, przedsiębiorczość, kreatywność, jak również umiejętnościach kluczowych.

Duże znaczenie w kontekście dynamicznych zmian gospodarczych ma skoncentrowanie interwencji na szkolnictwie zawodowym, które powinno stać się coraz mocniej związane z otoczeniem, szczególnie z pracodawcami. Przewidziano również możliwość wsparcia uczniów w zakresie kształcenia ogólnego, tak, aby pozwalało ono zdobywać umiejętności przydatne w późniejszym wejściu na rynek pracy.
Jednocześnie, w związku z rozwojem nowoczesnej technologii konieczne jest doskonalenie umiejętności i kompetencji zawodowych nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, aby mogli oni dostosowywać swoją wiedzę do potrzeb uczniów.

Działania są ukierunkowane na:

1. Poprawę jakości edukacji w szkołach i placówkach prowadzących kształcenie zawodowe we współpracy z otoczeniem, w szczególności z pracodawcami, poprzez:

a) doskonalenie umiejętności i kompetencji zawodowych nauczycieli zawodu i instruktorów praktycznej nauki zawodu,
b) podnoszenie umiejętności oraz uzyskiwanie kwalifikacji zawodowych przez uczniów i wzmacnianie ich zdolności do zatrudnienia,
c) rozwój współpracy szkół lub placówek prowadzących kształcenie zawodowe z ich otoczeniem społeczno-gospodarczym,
d) rozwój doradztwa edukacyjno-zawodowego;

2. Realizację działań w zakresie stworzenia w szkole i placówkach prowadzących kształcenie zawodowe warunków kształcenia zawodu, odzwierciedlających naturalne warunki pracy.

Grupa docelowa:

- uczniowie szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe;
- młodociani pracownicy;
- szkoły ponadgimnazjalne i placówki prowadzące kształcenie zawodowe;
- szkoły specjalne przyspasabiające do pracy;
- pracodawcy/Przedsiębiorcy/Rzemieślnicy oraz ich zrzeszenia i stowarzyszenia;
- nauczyciele zawodu i pracownicy pedagogiczni szkół ponadgimnazjalnych i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, instruktorzy praktycznej nauki zawodu;
- uczniowie ze specjalnymi potrzebami;
- doradcy zawodowi i brokerzy edukacyjni;
- rodzice i opiekunowie prawni dzieci w wieku szkolnym;
- jednostki samorządu terytorialnego oraz inne organy prowadzące szkoły zawodowe;
- partnerzy społeczno–gospodarczy.

IV
Fundusz Pracy

Limit środków Funduszu Pracy, które w 2016 roku mogą być wydatkowane przez samorządy powiatowe województwa śląskiego został ustalony przez ministra rodziny, pracy i polityki społecznej na 342415 tys. zł, z czego zdecydowana większość przeznaczona jest realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej (334340,6 tys. zł). Pozostała część, tj. 8074,4 tys. zł wspiera realizację zadań fakultatywnych.

Środki na realizację projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach priorytetu inwestycyjnego 8.ii. *trwała integracja na rynku pracy ludzi młodych, w szczególności tych, którzy nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą, w tym ludzi młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym i wywodzących się ze środowisk marginalizowanych, także poprzez wdrażanie gwarancji dla młodzieży* ustalono – w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 – na **82 898 936,00 zł.**
Środki te zostały podzielone pomiędzy poszczególne powiaty.

Ponadto, nowelizacja z dnia 25 września 2015 r. *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wprowadziła art. 150f, który stanowi, że starosta może refundować pracodawcy przez okres 12 miesięcy część kosztów poniesionych na wynagrodzenia skierowanych osób bezrobotnych w wieku do 30 roku życia. W 2016 roku powiaty województwa śląskiego otrzymały na ten cel kwotę około 70 mln zł.
Limit środków Funduszu Pracy, który otrzymują powiaty na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu może być zwiększony o dodatkowe środki pochodzące z rezerwy ministra. Środki te mogą być przeznaczone na finansowanie realizacji różnych programów, w tymi:

1) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych do 30 roku życia;
2) programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, określonych w art. 49 ustawy;
3) programów wspierania tworzenia i przystępowania przez bezrobotnych do spółdzielni socjalnych;
4) programów dla bezrobotnych rodziców powracających na rynek pracy oraz bezrobotnych sprawujących opiekę nad osobą zależną;
5) programów realizacji robót publicznych w regionach wysokiego bezrobocia;
6) programów specjalnych, na podstawie art. 66a ust. 7 ustawy;
7) Programu Aktywizacja i Integracja;
8) innych programów, których realizacja wynikać będzie z diagnozy bieżących potrzeb rynku pracy.

Osobnym rozwiązaniem systemowym finansowanym ze środków Funduszu pracy jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). Środki Funduszu są kierowane do pracodawców i mają pomóc przekwalifikować osoby pracujące lub zaktualizować ich wiedzę i umiejętności. Celem KFS jest więc przeciwdziałanie utracie pracy przez osoby, których kompetencje są nieadekwatne do potrzeb zmieniającej się gospodarki.
Każdy wojewódzki urząd pracy otrzymał w 2016 roku kwotę 168,9 tys. zł przeznaczone na sfinansowanie takich zadań jak badanie zapotrzebowania na zawody, promocję KFS, konsultacje i poradnictwo dla pracodawców, badanie efektywności udzielonego wsparcia. Ponadto samorządy powiatowe województwa śląskiego otrzymały dodatkowe prawie 17 mln zł ze środków KFS (to druga co do wielkości kwota w kraju, po województwie mazowieckim).

Środki KFS przyznane śląskim samorządom powiatowym w 2016 roku

Powiat	Kwota (w tys. zł)
Będzin	600,0
Bielsko-Biała (z pow. bielskim)	500,0
Bytom	300,0
Chorzów	500,0
Cieszyn	350,0
Częstochowa (z pow. częstochowskim)	1 557,3
Dąbrowa Górnicza	500,0
Gliwice (z pow. gliwickim)	400,0
Jastrzębie-Zdrój	642,2
Jaworzno	493,4
Katowice	1 000,0
Kłobuck	512,0
Lubliniec	400,0
Mikołów	465,0
Mysłowice	300,0
Myszków	100,0
Piekary Śląskie	360,8
Pszczyna	688,0
Racibórz	500,0

Ruda Śląska	674,6
Rybnik (z pow. rybnickim)	500,0
Siemianowice Śląskie	394,3
Sosnowiec	827,7
Świętochłowice	324,3
Tarnowskie Góry	662,0
Tychy (z pow. bieruńsko-lędzińskim)	1 096,5
Wodzisław Śląski	500,0
Zabrze	752,9
Zawiercie	520,0
Żory	150,0
Żywiec	400,0
Razem	**16971,0**

Priorytetowe kierunki wydatkowania powyższych kwot (wskazane przez MRPiPS) to:

- wsparcie zawodowego kształcenia ustawicznego, tj. pozostającego w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, mającego na celu uzyskanie lub uaktualnienie kompetencji do celów zawodowych;
- wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników, którzy mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej;
- wsparcie młodych, nowozatrudnionych pracowników na podstawie umów, o których mowa w art. 150f ust. 1 *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.*

Wynika z tego, że pewna część środków KFS wspierała aktywność zawodową osób młodych.

V

Program Operacyjny Inteligentny Rozwój

W ramach Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój w 2017 r. zostaną uruchomione instrumenty Starter oraz BizNest, które są adresowane do młodych firm typu start-up i głównie dla ludzi młodych. Bezpośrednią pomoc będą świadczyć wyłonione przez Polską

Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości fundusze zalążkowe, fundusze venture capital oraz sieci aniołów biznesu (czyli inwestorów wspierających wartościowe pomysły potencjalnych przedsiębiorców lub młodych firm). Będą wybierane najciekawsze pomysły, które przejdą tzw. preinkubację, która będzie oparta o badania i analizy. Wynik tych działań pozwoli ustalić, czy pomysł biznesowy zaproponowany przez młodego człowieka ma potencjał i może przynieść zysk. Jeśli odpowiedź będzie twierdząca, to inwestor pomoże założyć i rozwinąć firmę. Pomysłodawca będzie mógł powołać z inwestorem spółkę i dostać zasilenie kapitałowe na start biznesu.

VI

Program Rozwoju Obszarów Wiejskich

W tym Programie również można znaleźć środki na dofinansowanie zakładania nowych firm. Wprawdzie konkursy w ramach PROW nie odnoszą się tylko do osób młodych do 30 roku życia, ale ta grupa też może być ich beneficjentem. Projekty w ramach PROW skierowane są m.in. do osób fizycznych, jeżeli są obywatelami państwa członkowskiego Unii Europejskiej, są pełnoletnie, mają miejsce zamieszkania na obszarze wiejskim objętym Strategią Rozwoju Lokalnego LSR

W Bazie Lokalnych Grup Działania 2014 -2020 w województwie śląskim widnieje 14 LGD: „Zielony Wierzchołek Śląska", „Cieszyńska Kraina", „Razem na wyżyny", „Perła Jury", „Morawskie Wrota", „Leśna Kraina Górnego Śląska", „Partnerstwo Północnej Jury", „Brynica to nie granica", „Partnerstwo dla rozwoju", „Ziemia Pszczyńska", „Bractwo Kuźnic", „Ziemia Bielska", „Żywiecki raj" i Stowarzyszenie LYSKOR.

Analiza częściowa nr 4

Analizy i raporty dotyczące województwa śląskiego w zakresie wsparcia osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

I

Młodzież na rynku pracy – województwo śląskie na tle Polski i krajów UE

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Katowice, kwiecień 2016

Sytuacja demograficzna

Pod koniec 2014 roku w województwie śląskim mieszkało około 4,6 mln osób, co stanowiło niemal 12% ludności kraju. Od kilkunastu lat liczba ludności województwa systematycznie maleje. W 2000 roku w województwie żyło prawie 200 tys. osób więcej. Do roku 2040 liczba mieszkańców zmniejszy się o kolejne ponad 600 tys. osób. Udział kobiet powinien utrzymać się na stałym poziomie, tj. około 51,7%. Natomiast zmniejszy się udział mieszkańców miast, co spowoduje zmniejszenie się wskaźnika urbanizacji. Widoczna będą również zmiany w strukturze wieku mieszkańców. Udział ludności w wieku poprodukcyjnym wzrośnie z 20% obecnie do prawie 25% w 2040 roku. W 2014 roku w wieku produkcyjnym było 63,2% mieszkańców, a w 2040 roku będzie to mniej niż 61%. Prognoza demograficzna nie jest dla województwa śląskiego korzystna.

Wśród prawie 4,6 mln osób, które mieszkają w województwie śląskim, młodzież w wieku 18-29 lat stanowi 15,6%.

	Ludność ogółem (stan na 31.12.2014)		18-24 lata		25-29 lat		Razem 18-29 lat	
	Liczba osób	odsetek	Liczba osób	odsetek	Liczba osób	odsetek	Liczba osób	odsetek
Polska	38478602	100,0%	3381960	8,8%	2929069	7,6%	6311029	16,4%
Woj. śląskie	4585924	100,0%	373824	8,2%	341787	7,5%	715611	15,6%

Udział osób młodych w wieku 18-29 lat w całości populacji na poziomie 15,6% jest jednym z najniższych w kraju. Mniej (15,4%) opisuje sytuację demograficzną w województwie łódzkim, a równie mało, tj. 15,6% zanotowano tylko w województwie mazowieckim. Natomiast w liczbach bezwzględnych populacja osób w wieku 18-29 jest w województwie śląskim jedną z największych w kraju. Więcej osób w tym przedziale wiekowym mieszka tylko na terenie województwa mazowieckiego.

Na uwagę zasługuje też statystyka odnosząca się do ludności w wieku 20 – 24 lata. W ciągu ostatnich dziesięciu lat liczebność tej grupy wiekowej zmniejszyła się we wszystkich województwach. Jest to skutek wchodzenia w dorosłość roczników z niżu demograficznego oraz efekt procesów migracyjnych, w tym migracji do innych województw. Jednak w województwie śląskim skala zmniejszania się populacji osób w wieku 20-24 jest bardzo wysoka i wyniosła w ciągu 10 lat aż 30%.Równie wysoką dynamikę zanotowano tylko w województwie dolnośląskim. W województwie śląskim zmniejszyła się także liczba osób w wieku 25-29 lat, ale w tej grupie wiekowej spadek był mniejszy i wyniósł tylko 9%.

	Osoby w wieku 20-24 lata (w tys.)			Osoby w wieku 25-29 lat (w tys.)			Razem liczba ludności (w tys.)		
	2004	2014	Zmiana (w%)	2004	2014	Zmiana (w%)	2004	2014	Zmiana (w%)
Polska	3307	2522	76,3	3062	2929	95,5	38174	38479	100,8
Woj. śląskie	401	280	69,8	375	342	91,1	4701	4586	97,6

Z prognoz demograficznych wynika, że liczba ludności województwa śląskiego w wieku 18-24 lata zmniejszy się do 2040 roku o 11,8%, a liczba osób w wieku 25-29 lat o 23%.

W 2020 roku w województwie śląskim będzie mieszkać (zgodnie z prognozami) 292 tys. osób w wieku 18-24 lata oraz 266 tys. osób w wieku 25-29 lat. W 2030 roku liczby te wyniosą odpowiednio 312 tys. i 193 tys., a w 2040 będzie to 257 tys. i 205 tys. osób.

MŁODZIEŻ PRACUJĄCA

Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata wynosi w Polsce 26,7%,a w całej Unii Europejskiej średnia wynosi 34,1%. To oznacza, że w tej grupie wiekowej w Polsce pracuje co czwarta osoba, a w UE co trzecia. Należy jednak zauważyć, że w Polsce bardzo duża część młodych osób kontynuuje naukę. Dlatego lepsze do porównania są statystyki dotyczące osób w wieku 25-29 lat. W tej grupie wiekowej wskaźnik zatrudnienia w Polsce wynosi 76,5%, a średnia dla Unii Europejskiej wynosi 72,6%. Nie można jednak ogólnie podsumować, że w tej grupie wiekowej sytuacja w zakresie zatrudnienia jest dobra. Jednym z problemów jest bowiem zatrudnienie terminowe.

Z danych Eurostatu wynika, że aż 56,8% osób pracujących w wieku 15-29 lat jest zatrudnionych na podstawie umów terminowych, podczas gdy w Unii Europejskiej jest to średnio 34,6%. W całej UE tylko Słowenia ma wyższy odsetek umów terminowych, bo wynoszący aż 63%. Należy zauważyć, że sytuacja osób w wieku 15024 lata jest jeszcze gorsza, bo odsetek umów terminowych wśród osób pracujących w tym przedziale czasowym wynosi aż 76,8% (średnia UE to 45,7%).

Jedną z charakterystycznych cech rynku pracy osób młodych w Polsce jest wysoki udział prowadzących działalność gospodarczą wśród ogółu pracujących. W 2015 roku co dziesiąta osoba pracująca w wieku 15 – 29 lat prowadził własną małą firmę (10,2%). Nie są to dane rekordowe w skali Unii Europejskiej (Słowacja 10,5%, Włochy 16,5%, Grecja 17%, Rumunia 18,1%). Nie można udzielić jednoznacznej odpowiedzi, czy tak duży udział osób prowadzących własne firmy jest w sposób naturalny powiązany z dużą przedsiębiorczością młodych Polaków. Nie ma wiarygodnych danych, które podają, ile firm utworzono dla ominięcia ponoszenia kosztów zatrudnienia przez pracodawców, a ile np. w związku z dostępnością bezzwrotnych środków wspierających przedsiębiorczość.

O kształcie rynku pracy osób młodych w Polsce w ważnym stopniu decyduje również fakt małej popularności zatrudniania w niepełnym wymiarze godzin. Niskie wynagrodzenia sprawiają, że niewiele jest chętnych do zatrudnienia na 1/3 czy ¼ etatu, a do tego duży odsetek osób uczestniczących w kształceniu sprawia, że osoby młode mają ograniczoną możliwość podjęcia pracy w pełnym wymiarze etatu.

Wskaźnik zatrudnienia młodzieży 15-29 lat

	2004			2014		
	ogółem	kobiety	mężczyźni	ogółem	kobiety	mężczyźni
UE 28 krajów	48,7	44,5	52,8	46,5	43,7	49,3
Polska	35,6	31,2	40,0	44,4	38,9	49,7
Woj. śląskie	36,2	31,3	40,8	45,6	39,3	51,4

W grupie osób w wieku 18-19 lat w województwie śląskim w 2015 roku wskaźnik zatrudnienia wynosił około 10%. Bezrobotnych było około 6 tys. osób, a pozostała grupa (83,5%) to osoby bierne zawodowo, głównie uczące się.
W przedziale wiekowym 20-24 lata, który tworzy w województwie śląskim około 236 tys. osób, wskaźnik zatrudnienia wyniósł w 2015 roku około 50%. Biernych zawodowo było ponad 40%, a liczba bezrobotnych wyniosła 24 tys.
Wśród osób w wieku 25-29 lat (285 tys. osób) pracowało około 77,5%. Około 44 tys. osób zaliczało się w 2015 roku do biernych zawodowo, a 20 tys. to osoby bezrobotne.

Aktywność ekonomiczna mieszkańców województwa śląskiego w III kwartale 2015 roku

	ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo
		razem	pracujący	bezrobotni	
	w tys.				
Ogółem (powyżej 15 lat)	3520	1889	1749	140	1632
w tym					
15-17	124	-	-	-	121
18-19	91	16	9	6	76
20-24	236	140	116	24	97
25-29	285	241	221	20	44

ZAREJESTROWANI BEZROBOTNI

Co czwarta osoba zarejestrowana w województwie śląskim jako bezrobotna ma mniej niż 30 lat.

Zmiany w liczbie bezrobotnych w województwie śląskim w latach 2012-2015

	Bezrobotni ogółem	Bezrobotni w wieku do 30 lat	Udział osób w wieku 30- wśród bezrobotnych
	w tys.		w %
31.12.2012	205459	68912	33,5
31.12.2013	208296	64513	31,0
31.12.2014	175675	49301	28,1
31.12.2015	148508	38156	25,7

W grupie osób bezrobotnych w wieku do 30 lat najwięcej jest kobiet, które stanowią aż 59,6% wszystkich osób zarejestrowanych w tym przedziale wiekowym. Dla wszystkich osób bezrobotnych w województwie śląskim udział kobiet wynosi 53,2%.
Charakterystyka osób bezrobotnych w wieku do lat 30 pokazuje istotne wyróżniki tej grupy. Jednym z nich jest stosunkowo mały udział osób mających prawo do zasiłku- tylko 9,5%, podczas gdy dla wszystkich bezrobotnych jest to 13,3%. Ponad 34% wszystkich bezrobotnych poniżej 30 roku życia to osoby długotrwale bezrobotne. Co czwarta osoba wychowuje co najmniej jedno dziecko do lat 6.

Powiaty	Liczba bezrobotnych (31.03.2016 r.)		Udział bezrobotnych do 30 r.ż.
	ogółem	do 30 r.ż.	
Będziński	6561	1400	21,3
Bielski	4084	880	21,5
Cieszyński	5290	1571	29,7
Częstochowski	6690	1661	24,8
Gliwicki	3105	898	28,9
Kłobucki	3897	1327	34,1
Lubliniecki	2612	893	34,2
Mikołowski	2217	645	29,1
Myszkowski	3666	1039	28,3
Pszczyński	2220	660	29,7
Raciborski	2711	892	32,9
Rybnicki	1770	599	33,8
Tarnogórski	4773	1396	29,2
Bieruńsko-|Lędziński	964	282	29,3
Wodzisławski	4861	1703	35,0
Zawierciański	5733	1570	27,4
Żywiecki	5695	1556	27,3
Bielsko-Biała	4466	723	16,2
Bytom	8909	2073	23,3
Chorzów	3853	873	22,7
Częstochowa	9431	1654	17,5
Dąbrowa Górnicza	5275	1063	20,2
Gliwice	5730	1327	23,2
Jastrzębie Zdrój	2982	983	33,0
Jaworzno	2165	580	26,8
Katowice	8157	1753	21,5
Mysłowice	2200	543	24,7
Piekary	2060	529	25,7
Ruda Śl.	3098	1023	33,0
Rybnik	3811	1191	31,3
Siemianowice Śl.	2566	681	26,5
Sosnowiec	8269	1666	20,1
Świętochłowice	1485	386	26,0
Tychy	2414	485	20,1
Zabrze	5897	1546	26,2
Żory	1551	445	28,7
Ogółem	**151168**	**38496**	**25,5**

Bezrobotni według poziomu wykształcenia

Najwięcej bezrobotnych w wieku do 29 lat (ponad 27%) ma wykształcenie gimnazjalne i poniżej. Absolwenci szkół policealnych i średnich zawodowych stanowią około 23% wszystkich bezrobotnych w tej grupie wiekowej. Udział osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym to prawie 18%. Osób, które legitymują się ukończeniem liceum ogólnokształcącego jest 17%, a absolwentów zasadniczych szkół zawodowych 15%.

Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy

Co czwarty bezrobotny w wieku do 29 lat pozostaje w rejestrze przez okres 1-3 miesięcy, co piąty – od 3 do 6 miesięcy. W końcu marca 2016 roku w śląskich urzędach pracy było zarejestrowanych przez okres ponad 12 miesięcy aż 20% osób w wieku 30 roku życia, z czego ponad 9% pozostawało w rejestrach dłużej niż 2 lata. Około 175 bezrobotnych pozostawało bez pracy krócej niż 1 miesiąc.

Bezrobotni według stażu pracy

Zdecydowana większość, bo aż 70% bezrobotnych w wieku 18 -29 lat legitymuje się stażem zawodowym. Pozostała grupa (11,6 tys. osób) nie ma doświadczeń zawodowych.
Stażem do 1 roku może wykazać się ponad 36% bezrobotnych w tej grupie wiekowej. Staż 1-5 lat wykazuje 28% osób i pod tym względem sytuacja młodych bezrobotnych uległa w ostatnich latach wyraźnej poprawie.

Bezrobotni według grup zawodów i specjalności

Wśród około 32 tys. osób bezrobotnych w wieku do 30 roku życia około 11,5 tys. to osoby bez zawodu. W podziale ogółu osób bezrobotnych w tej grupie wiekowej w województwie śląskim na 9 tzw. grup wielkich zawodów okazuje się, że najliczniej reprezentowani są *pracownicy usług osobistych i sprzedawcy*, których jest ponad 8,3 tys. osób. W tej grupie najwięcej osób poszukuje pracy w zawodzie sprzedawca, kucharz, fryzjer.
Druga grupa, najliczniej reprezentowana wśród młodych osób bezrobotnych, to *specjaliści,* w tym głównie pedagodzy, specjaliści ds. zarządzania i organizacji, specjaliści ds. administracji publicznej, ekonomiści i socjologowie (łącznie około 13% osób bezrobotnych w wieku do 30 lat).
Trzecia grupa (4 tys. osób) to *technicy i inny średni personel* z dominującym udziałem ekonomistów, informatyków, techników żywienia i gospodarstwa domowego oraz budownictwa.
Co dziesiąty młody bezrobotny to *robotnik przemysłowy lub rzemieślnik*, w tej grupie najwięcej jest mechaników pojazdów samochodowych, cukierników, ślusarzy i piekarzy.

W grupie osób bezrobotnych legitymujących się wyższym wykształceniem najwięcej było młodych osób z dyplomami pedagoga, z zakresu zarządzania i organizacji, administracji publicznej, ekonomii i socjologii.

Osoby w wieku poniżej 25 lat na rynku pracy województwa śląskiego

Na koniec I kwartału 2016 roku wśród osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy było 18,4 tys. młodzieży w wieku do 18 - 24 lata. Największy udział tej grupy w całości rejestru powiatowego urzędu pracy odnotowano w Wodzisławiu (18,5) oraz w Jastrzębiu (17,9%). Najmniejszy – w Bielsku-Białej i Częstochowie, po około 6,5%. Udział osób bezrobotnych z tej grupy wiekowej w ogóle bezrobotnych w województwie śląskim systematycznie spada. W 2000 roku to było 32%, w 2009r. około 21%, a na koniec I kwartału 2016 roku tylko 12,2% i był to dziewiąty z rzędu pomiar (dokonywany raz do roku na koniec I kwartału) wskazujący na trwałą tendencję obniżania się wskaźnika udziału najmłodszej grupy osób bezrobotnych w całości rejestrów prowadzonych w województwie śląskim.
Jednocześnie są to osoby, które najkrócej mają status osoby bezrobotnej, bo około połowa (47,4%) pozostaje zarejestrowana przez okres krótszy niż 3 miesiące, a następne 20% opuszcza rejestry PUP po 3-6 miesiącach.
Czym różni się obraz statystycznego bezrobotnego od obrazu bezrobotnego w wieku 18-24 lata?
Przede wszystkim w grupie najmłodszych bezrobotnych jest najmniej osób z prawem do zasiłku – tylko 5,5%, podczas gdy dla ogółu bezrobotnych jest to 13,3%. Wynika to z faktu, że około 40% tych osób nie ma żadnego doświadczenia zawodowego, w pozostałej grupie przeważają osoby z doświadczeniem krótszym niż jeden rok.
W najmłodszej grupie wiekowej bezrobotnych jest bardzo mało osób z wyższym wykształceniem. Natomiast niepokojąca jest duża liczba młodych osób, które rejestrując się w powiatowym urzędzie pracy legitymują się tylko wykształceniem na poziomie szkoły gimnazjalnej lub podstawowej (w końcu marca 2016 roku było to około 7 tys. osób).

Płynność bezrobocia osób w wieku od 18 do 30 lat

Wśród rejestrujących się osób w wieku poniżej 30 roku życia około 28% młodzieży pojawia się w rejestrach po raz pierwszy. To oznacza, że ponad 70% osób miało już doświadczenia związane z aktywizacją poprzez urząd pracy. W 2015 roku około 12% proc. Rejestracji dotyczyło młodych osób, które zakończyły staże. Zdecydowanie bardzie efektywne z punktu widzenia skutecznego wyrejestrowania się było szkolenia. Najwięcej osób rejestrujących się w tej grupie wiekowej to osoby do 24 roku życia (57%).

Młodzież NEET

Analizując treść niniejszego opracowania przygotowanego przez WUP w Katowicach należy wskazać, że w części odnoszącej się do młodzieży należącej do grupy określanej jako NEET całość opisu dotyczy sytuacji w Europie i w Polsce na tle innych krajów europejskich. Opracowanie w żaden sposób nie odnosi się statystyk i problemów opisujących śląską młodzież, która nie pracuje, nie uczy się i nie szkoli.

Podsumowanie

Grupa osób młodych w wieku do 29 roku życia ma coraz mniejszy udział w statystykach dotyczących osób bezrobotnych w województwie śląskim.

Liczba osób bezrobotnych w poszczególnych grupach wiekowych w województwie śląskim

Data pomiaru	Bezrobotni w poszczególnych grupach wiekowych (liczba osób_						
	18-24	25-29	30-34	35-44	45-54	55-59	60-64
31.03.2012	37349	33576	27943	39724	41604	19638	4970
31.03.2016	18433	20063	20873	34000	29652	19062	9085

Młodzież w wieku poniżej 30 lat na koniec marca 2012 roku stanowiła 34,6% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, a w końcu pierwszego kwartału 2016 roku wskaźnik ten wyniósł 25,5%.
Sytuacja młodych bezrobotnych kobiet jest trudniejsza niż mężczyzn, bo stanowią one około 60% tej subpopulacji (22,9 tys. osób). Dla wszystkich bezrobotnych kobiet wskaźnik ten wynosi około 53%, co potwierdza, że w grupie najmłodszych bezrobotnych sytuacja ze względu na płeć jest wyjątkowo mocno zróżnicowana.
Zróżnicowana jest też skala problemy w ujęciu powiatowym. W liczbach bezwzględnych najmniej osób bezrobotnych w wieku do 30 lat jest w powiecie bieruńsko-lędzińskim (282 osoby), a najwięcej w Bytomiu (2073 osoby). W analizie wskaźników procentowych okazuje się, że najmniejszych jest udział osób młodych w grupie wszystkich bezrobotnych na terenie Bielska-Białej (16,2%), a najwięcej w powiecie wodzisławskim, gdzie 35% osób bezrobotnych ma mniej niż 30 lat.
Sytuacja młodzieży na śląskim rynku pracy wynika z czynników demograficznych oraz z faktu, że osoby młode są objęte – jako jedyna grupa wiekowa osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy - aktywną polityką. Młodzieży do 24 roku życia od lat były dedykowane specjalne działania aktywizacyjne. Od około dwóch lat specjalne formy pomocy kierowane są także do bezrobotnych poniżej 30 roku życia.

II

Sytuacja absolwentów szkół na wojewódzkim rynku pracy w kontekście bezrobocia młodzieży analiza statystyczna w latach 2012 – I kwartał 2015 r.

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KATOWICACH
FILIA W CZĘSTOCHOWIE
Zespół ds. Statystyki, Badań i Analiz
Opracowanie: Ilona Antoniewicz
czerwiec 2015 r.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wskazuje osoby do 30 roku życia jako grupę osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Przede wszystkim należy wskazać, że są to osoby bez doświadczenia zawodowego albo z bardzo małym doświadczeniem. Ich umiejętności i kwalifikacje zawodowe często nie są dopasowane do potrzeb pracodawców. Dodatkowo, jest to grupa bardzo mobilna i ambitna, zatrudnienie młodych osób jest dla pracodawcy obarczone ryzykiem, że nowi pracownicy szybko zaczną rozglądać się za kolejnym miejscem pracy. To wszystko powoduje, że aktywizacji osób młodych trzeba poświęcić specjalną uwagę i dopasować specjalne instrumenty.

W województwie śląskim problem osób młodych na rynku pracy jest trochę mniej ważący dla całej sytuacji na rynku pracy niż wynika to z danych uśrednionych dla całego kraju.

Na koniec 2014 roku udział ludności w poszczególnych grupach wiekowych w Polsce i w województwie śląskim przedstawiał się następująco:

	15-19			20-24			25-29		
	razem	M	K	razem	M	K	razem	M	K
Polska	5,3%	5,6%	5,0%	6,6%	6,9%	6,2%	7,6%	8,0%	7,3%
woj. śląskie	4,8%	5,1%	4,6%	6,1%	6,5%	5,8%	7,5%	7,8%	7,1%

K- kobiety, M – mężczyźni

Na koniec marca 2015 roku w województwie śląskim było zarejestrowanych około 50,2 tys. osób, które nie ukończyły 30 roku życia, co stanowiło 27,8% wszystkich osób bezrobotnych wpisanych do rejestrów powiatowych urzędów pracy w tym województwie. Większość z nich miała mniej niż 25 lat.

W końcu 2014 roku najwięcej osób bezrobotnych do 30 roku życia było zarejestrowanych w Bytomiu (2,8 tys. osób, tj. 26,7% ogółu bezrobotnych), a najmniej w powiecie bieruńsko-lędzińskim (444 osoby, tj. 36,2%). Udział kobiet w tej grupie był zróżnicowany i wynosił od 68,7% w powiecie raciborskim do 48,9% w powiecie myszkowskim.

Wyszczególnienie	Bezrobotni ogółem 31.12.2012	Bezrobotni w wieku do 25 lat		Bezrobotni ogółem 31.12.2014	Bezrobotni w wieku do 25 lat	
		osoby	% wśród ogółu		osoby	% wśród ogółu
POLSKA	**2 136,8**	**424,2**	**19,9**	**1 825,2**	**302,0**	**16,5**
Ujęcie rankingowe od najniższego udziału w 2014 roku						
Dolnośląskie	157,4	25,4	16,1	121,6	15,5	12,7
Śląskie	**205,5**	**35,8**	**17,4**	**175,7**	**25**	**14,2**
Łódzkie	151	26,2	17,4	126,2	18,1	14,3
Lubuskie	60,6	11,1	18,3	47,1	6,8	14,4
Zachodniopomorskie	112,5	19	16,9	94,5	13,8	14,6
Opolskie	51,8	9,7	18,7	42,4	6,4	15,1
Mazowieckie	271,9	49,5	18,2	249,8	37,8	15,1
Pomorskie	114,6	23,6	20,6	96,8	16,3	16,8
Warmińsko-Mazurskie	113,2	22,9	20,2	98,1	16,9	17,2
Kujawsko-Pomorskie	148,8	30,6	20,6	127,1	22,2	17,5
Wielkopolskie	147,9	33,6	22,7	116,4	20,7	17,8
Podlaskie	68,7	14,6	21,3	60,4	10,8	17,9
Świętokrzyskie	86,7	18	20,8	75,4	13,9	18,4
Podkarpackie	153,8	35	22,8	137,9	26,6	19,3
Lubelskie	131,1	29,3	22,3	116,9	22,6	19,3
Małopolskie	161,2	39,7	24,6	139	28,8	20,7

Na koniec 2014 r. najwięcej bezrobotnych absolwentów zarejestrowano w powiecie wodzisławskim (450 osób, tj. 8,9% ogółu bezrobotnych w tym powiecie), a najmniej w Świętochłowicach (57 osób, tj. 3,1%). Kobiety stanowiły ponad połowę osób zarejestrowanych w tej grupie wiekowej (najwyższy udział odnotowano w powiecie gliwickim – 70%, najniższy w powiecie żywieckim – 50,2%).

Widoczny był spadek udziału absolwentów wśród ogółu bezrobotnych we wszystkich powiatach w województwie (Śląsk – o 1,1 pkt proc.) oprócz powiatu kłobuckiego i Siemianowic Śląskich (wzrost odpowiednio o 0,1 pkt proc. i o 0,2 pkt proc.)

W końcu I kwartału 2015 roku w województwie śląskim ponad 60% osób bezrobotnych w wieku poniżej 30 lat; pozostawało bez pracy maksymalnie do 6 miesięcy (wg rupie osób do 25 roku życia było to 66%). Z kolei okres zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy trwający co najmniej 12 miesięcy dotyczył co piątej osoby bezrobotnej w wieku poniżej 30 lat i co siódmej w wieku do 25 lat.

Ponad połowa osób w wieku poniżej 30 lat (57,1%) oraz w wieku do 25 lat (51,8%) ma kwalifikacje zawodowe:. Dyplom ukończenia wyższej uczelni ma co szósty bezrobotny w wieku do 30 roku życia i co trzynasty w grupie osób bezrobotnych do 25 lat. Kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn, ale posiadanie dyplomu ukończenia wyższych studiów nie oznacza dla nich lepszego startu na rynku pracy. Wśród osób z wykształceniem wyższym kobiety stanowią co najmniej 70% zarejestrowanych, a im niższy poziom wykształcenia tym niższy jest odsetek zarejestrowanych kobiet.

III

Zmiany aktualnych i przyszłych oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji i umiejętności pracowników oraz ocena kompetencji zatrudnionych pracowników

raport końcowy

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
Katowice, listopad 2015

Raport został przygotowany w związku z badaniem pod tym samym tytułem, które przeprowadzono na próbie ponad 3000 śląskich pracodawców działających w różnych podregionach i mających zróżnicowaną liczbę pracowników.

Polityka kadrowa i profil kandydatów na pracowników

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że śląskie firmy rekrutują pracowników poprzez ogłoszenia w Internecie (53,6%) oraz wykorzystując osobiste kontakty nieformalne (53,3%).

Najmniej popularnym sposobem rekrutacji jest udział w targach pracy, który deklaruje tylko 5,6% respondentów.

Gdy już uda się dotrzeć do kandydatów na pracowników, to trzeba przeprowadzić rekrutację. Najczęściej (ponad 88%) jest to rozmowa kwalifikacyjna. W sporadycznych przypadkach (około 4%) śląscy pracodawcy sięgają po testy psychologiczne.

Na 2016 rok rekrutację pracowników zaplanowała co trzecia śląska firma. Jednocześnie prawie 47% stwierdziło w badaniu, że nie planuje zatrudnienia nowych pracowników. Wśród firm, które będą zatrudniać najwięcej jest firm dużych i bardzo dużych, zatrudniających odpowiednio ponad 250 lub nawet ponad 1000 osób.

Ciekawie rozkładają się oczekiwania pracodawców co do wykształcenia kandydatów na pracowników. Od kandydatów na stanowiska średniego i wyższego szczebla będzie wymagane posiadanie dyplomu wyższej uczelni. Natomiast osoby ubiegające się o przyjęcie do pracy na stanowiskach szeregowych powinny mieć przede wszystkim wykształcenie zasadnicze zawodowe.
Jeżeli oczekiwania dotyczące wykształcenia połączyć z wymaganiami odnośnie wykształcenia, to powstają obraz szans na rynku pracy, jakie mają osoby młode. Otóż doświadczenie zawodowe jest wymagane od większości kandydatów na pracowników, a w przypadku stanowisk wyższych nie jest to warunek konieczny tylko w przypadku 7% ofert, na stanowiska średniego szczebla co piata osoba ma szansę zostać zrekrutowana bez wymaganego doświadczenia, a na stanowiska szeregowe co czwarta osoba. Jak z tego widać, młode osoby, które nie mają doświadczenia zawodowego, mają małe szanse na podjęcie zatrudnienia, a ich sytuacja jest nieco lepsza tylko wówczas, gdy wcześniej ukończyły zasadnicza szkołę zawodową.
W tej sytuacji trochę dziwnie brzmią odpowiedzi respondentów na pytanie o wiek kandydatów. Zdecydowana większość przedsiębiorców twierdzi, że wiek nie ma żadnego znaczenia (niezależnie od stanowiska taka odpowiedź padła w przypadku około 75-80% wywiadów).

Jeżeli chodzi o umiejętności, to znajomość języka obcego nie jest wymogiem powszechnie obowiązującym. Przy naborach na stanowiska kierownicze taki warunek formułuje około 44% respondentów, dla stanowisk średniego szczebla to jest 36%, a dla stanowisk szeregowych mniej niż 10%. Znacznie ważniejsza z punktu widzenia pracodawcy jest umiejętność posługiwania się programami komputerowymi oraz posiadanie uprawnień, certyfikatów i dyplomów – i to niezależnie od rodzaju oferowanego stanowiska.
Z grupy umiejętności miękkich pracodawcy wskazują na rzetelność, komunikatywność, chęć do pracy i uczciwość jako najważniejsze dla wszystkich kandydatów.

Ocena umiejętności i kompetencji absolwentów

Zdania przedsiębiorców na temat oferty śląskich szkół ponadgimnazjalnych i wyższych pod kątem jej przydatności dla firmy są bardzo podzielone. Około 27% firm ocenia, ze jest to oferta przydatna, ale ponad 31% jest innego zdania. Przygotowanie absolwentów do pracy w zdecydowanej większości przedsiębiorstw oceniono na 3 w pięciostopniowej skali ocen. Oceny zdecydowanie pozytywne to 14%, a skrajnie negatywne to prawie 7 % odpowiedzi. Zdecydowanie lepiej wyrażano się o ofercie śląskich firm szkoleniowych oraz nabytych przez pracowników w ten sposób kompetencjach i umiejętnościach.

IV

Uczniowie i absolwenci szkół ponadgimnazjalnych

w województwie śląskim

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

Zespół ds. Statystyki, Badań i Analiz

Katowice, listopad 2015

Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych w województwie śląskim

Szkoła ponadgimnazjalna	**Liczba uczniów szkół ponadgimnazjalnych dla młodzieży i dorosłych 2014 rok**
Zasadnicza szkoła zawodowa	20 903
Liceum ogólnokształcące	77 567
Liceum profilowane	13
Technikum	60 634
Liceum ogólnokształcące uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych	0
Technikum uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych	1212
Szkoła policealna	35 459
Szkoła specjalna przysposabiająca do pracy	1 140
Sześcioletnia szkoła muzyczna I stopnia	3 624
Czteroletnia szkoła muzyczna I stopnia	1 395

Sześcioletnia ogólnokształcąca szkoła muzyczna II stopnia	737
Sześcioletnia szkoła muzyczna II stopnia	1 098
Sześcioletnia ogólnokształcąca szkoła sztuk pięknych	624
Czteroletnie liceum plastyczne	764
Dziewięcioletnia ogólnokształcąca szkoła baletowa	174
Sześcioletnia szkoła sztuki tańca	127
Policealna szkoła artystyczna	153
Kolegium nauczycielskie	401
Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych	306
Kolegium Pracowników Służb Społecznych	149
Czteroletnia szkoła muzyczna II stopnia	177
Dziewięcioletnia szkoła sztuki tańca	15
RAZEM	**206 672**

Liczba uczniów szkół ponadgimnazjalnych w województwie śląskim zmniejszyła się w ciągu roku o około 10 tysięcy osób, co jest konsekwencją zmian demograficznych. O 3 tysiące osób mniej uczniów uczęszczało do liceum ogólnokształcącego i o ponad 1 tysiąc mniej do technikum. Jedocześnie liczba uczniów zasadniczych szkół zawodowych nie zmniejszyła się, a nawet w niewielkim stopniu wzrosła. Ta pozytywna tendencja jest zapewne skutkiem intensywnych działań promujących szkolnictwo zawodowe.

W roku szkolnym 2014/2015 wszystkie szkoły ponadgimnazjalne w województwie śląskim ukończyło 54905 absolwentów, w tym 30394 kobiety. Najwięcej w tej grupie było absolwentów liceum ogólnokształcącego (24 tysiące osób) oraz technikum (14 tysięcy osób). Szkoły policealne ukończyło prawie 11 tysięcy osób, a zasadnicze szkoły zawodowe około 4,5 tysiąca absolwentów. W kolejnych latach liczba osób, które ukończą naukę w zasadniczych szkołach zawodowych powinna dość szybko rosnąć. Należy jednak podkreślić, ze w szkołach zawodowych uczniowie stosunkowo często przerywają naukę i dlatego trudno precyzyjnie podać wiarygodne prognozy co do liczby absolwentów w następnym roku.

Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych

Wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w 2014 roku najwięcej było mechaników pojazdów samochodowych (909 osób), fryzjerów (882 osoby), górników eksploatacji podziemnej (421 osób) oraz technologów robót wykończeniowych w budownictwie (303 osoby). To łącznie ponad 55% absolwentów tego typu szkół. Warto zauważyć, że w województwie śląskim na rynek pracy weszli w 2014 roku absolwenci ZSZ

tylko w 44 zawodach, z czego tylko w 12 zawodach liczba absolwentów przekraczała 100 osób w skali województwa.

Absolwenci średnich szkół technicznych

Pojęcie szkoły techniczne na potrzeby tego opracowania obejmuje technika oraz technika uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Tylko w dwóch zawodach/specjalnościach liczba absolwentów tych szkól w 2014 roku przekroczyła tysiąc osób. Dyplom technika informatyka uzyskało 1849 osób, a technika ekonomisty 1248 osób. Ponad 500 absolwentów weszło na rynek pracy w każdym z takich zawodów/specjalności jak technik hotelarstwa, budownictwa, górnictwa podziemnego, pojazdów samochodowych oraz technik logistyk, mechanik, elektronik i kucharz.

Absolwenci szkół policealnych

W roku szkolnym 2013/2014 szkoły policealne w województwie śląskim ukończyło prawie 11 tysięcy osób. Najczęściej byli to technicy administracji, usług kosmetycznych, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz floryści i opiekunowie medyczni.

Zawody w śląskich szkołach ponadgimnazjalnych

Z ogólnej liczy 206 672 uczniów szkól ponadgimnazjalnych województwa śląskiego około 62,5% uczy się w szkołach, których ukończenie umożliwia zdobycie zawodu. W przypadku absolwentów z rok u2014 prawie 60% miało określony zawód.

V

Analiza środowiska osób młodych w kontekście kierowania do nich efektywnych działań związanych z doradztwem/poradnictwem zawodowym

Charakterystyka grupy: jej problemy i potrzeby

Analiza dotyczy młodzieży i młodych ludzi na rynku pracy. Przyjęty w literaturze przedmiotu przedział wiekowy tej grupy to 15/16-30 lat. Dolna granica wieku wynika przede wszystkim z przepisów prawa (zakończenie obowiązku szkolnego[1]) oraz prowadzonych statystyk polskich i międzynarodowych, które zajmują się tą grupą. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (z późniejszymi zmianami) w art. 49 wymienia grupy osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wśród nich znajdują się m.in. osoby do 30 roku życia (w tym bezrobotni w wieku do 25 lat).

Szczególne położenie tej grupy na rynku pracy wynika m.in.:

- z niechęci pracodawców do zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego;
- z niedopasowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb pracodawców;
- z obaw pracodawców co do pewności inwestycji związanych z zatrudnieniem osób młodych;
- z faktu, że osoby z najkrótszym stażem pracy częściej tracą pracę w czasie redukcji zatrudnienia, co wynika z mniejszego doświadczenia zawodowego i słabej ochrony przed zwolnieniami.

Młodzież i młodzi ludzie na rynku pracy nie stanowią jednorodnej grupy. Wynika to nie tylko z dużej rozpiętości wiekowej, ale też czynników związanych ze środowiskiem, w którym osoby te się wychowują (kapitałem społeczno-kulturowym, który wynoszą ze swoich rodzin/środowisk pochodzenia), wykształceniem, z kwestiami zdrowotnymi, uwarunkowaniami geograficznymi (czy pochodzą z dużych ośrodków miejskich czy raczej prowincjonalnych), instytucjonalnymi, makroekonomicznymi oraz indywidualnymi przesłankami natury psychologicznej. W grupie tej znajdują się też podgrupy (określane w literaturze subpopulacjami), których sposób życia i zarobkowania nie jest akceptowany społecznie, nierzadko osoby te wchodzą w konflikt z prawem. Niniejsza analiza dotyczy przede wszystkim tych osób, które mają problemy z motywacją do podjęcia pracy lub kształcenia by tę pracę zdobyć.

[1] Nie mylić z obowiązkiem nauki, który trwa w Polsce do 18 roku życia (art. 70 Konstytucji).

Bardzo istotną z punktu widzenia analizy jest grupa młodych ludzi określanych mianem **NEET**[2], w Polsce mówi się o niej "pokolenie ani ani", czyli osoby, które nie pracują, nie uczą się i nie szkolą. Sytuacja tej grupy staje się coraz poważniejszym problem społecznym nie tylko w Europie, ale też na świecie. Wg badania Eurofound grupa młodych, którzy nie pracują, nie uczą się i nie szkolą, rośnie w Polsce od 2008 r. W 2011 r. tworzyło ją 11,5% osób między 15 a 24 rokiem życia i 21,5% tych w wieku 25–29 lat. Wszystkich osób w wieku do lat 30 w takiej sytuacji jest w Polsce 1 189 765[3] (na Śląsku grupę tę stanowi w wieku 15-24 lata nieco ponad 10% młodzieży, a w wieku 18-24 lata - niecałe 15%[4]). W całej Unii Europejskiej prawie 14 mln. Jednocześnie wśród młodych ludzi nasilają się niekorzystne tendencje związane z rosnącą stopą bezrobocia i malejącym wskaźnikiem zatrudnienia. Mamy więc do czynienia z rosnącym zjawiskiem, które dotyczy dużej grupy ludzi młodych, którzy z różnych powodów nie odnajdują się na rynku pracy oraz w życiu. Jeśli ktoś jest słabo wykształcony, ryzyko wzrasta trzy razy w porównaniu z osobami z wykształceniem wyższym. Mieszkańcy terenów źle skomunikowanych z innymi miejscowościami, a także małych miast, częściej (150 proc.) zostają NEET niż ci, którzy mieszkają w średnich i dużych miastach. Imigranci o 70 proc. częściej osuwają się w nicnierobienie niż osoby, które mieszkają w kraju pochodzenia. Osoby niepełnosprawne lub z problemami zdrowotnymi – o 40 proc. częściej niż zdrowe. Dzieci rodziców dotkniętych bezrobociem – o 17 proc. częściej niż dzieci, których rodzice bezrobocia nie doświadczyli. Co ciekawe, prawdopodobieństwo przedłużającej się bezczynności jest większe o 30 proc. wśród osób, których ojcowie i matki się rozwiedli[5].

Bardzo ciekawy opis przyczyn znalezienia się w grupie NEET proponują M. Szcześniak i G. Rondón[6] w artykule "Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie". Opis ten łączy perspektywy różnych grup specjalistów, którzy od lat

[2] Z ang. *not in employment, education and training* – nie pracują, nie kształcą się, nie szkolą

[3] "Sytuacja absolwentów szkół na wojewódzkim rynku pracy w kontekście bezrobocia młodzieży, analiza statystyczna w latach 2012 – I kwartał 2015 r.", Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Filia w Częstochowie, Zespół ds. Statystyki, Badań i Analiz, Anotniewicz I., czerwiec 2015 r.

[4] Saczyńska-Sokół S., Łojko M., "Sytuacja młdzieży NEET na rynku pracy", Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach Seria: Administracja i Zarządzanie Nr 108, 2016

[5] Polityka, Cieśla J., "Neetsi: bez pracy, bez zainteresowań. Milion zawieszonych", 13.11.2012

[6] w "Psychologia społeczna" 2011 tom 6 str. 241-251

przyglądają się i wskazują problemy młodzieży: dziennikarzy, socjologów, ekonomistów, psychologów i proponuje trzy poziomy analizy: mikro, meso i makro. Każdy z poziomów odnosi się do innych czynników i każdy ma swoją specyfikę i może stanowić dobry punkt wyjścia do planowania działań skierowanych do tej grupy.

Poziom mikro odnosi się do czynników psychologicznych, które mają wpływ na motywację oraz dążenia młodzieży.

To, co przede wszystkim charakteryzuje grupę młodych niepracujących, nie uczących się i nie szkolących się, to niższe od rówieśników niebędących w tej grupie, poczucie własnej wartości oraz niższa skuteczność działania. Młodzież, która nieadekwatnie postrzega siebie, nabyte kompetencje, wiedzę, ma wyższy poziom lęku przed porażką oraz przez to mniejszą otwartość na podejmowanie działań związanych ze zmianą sytuacji, w której się znajduje. Młodzież ta jest skłonna budować czarne scenariusze swojej aktywności, co w efekcie może skutkować samospełniającą się przepowiednią (działam w pewien sposób, bo wiem, że i tak mi się nie uda). Każde niepowodzenie, w związku z tym, powoduje poczucie winy oraz obniża odporność na stres. Osoby, które funkcjonują w ten sposób uzależniają swoją samoocenę od reakcji innych/otoczenia na swoje działania, porównują siebie i swoje osiągnięcia do osób i osiągnięć osób odnoszących sukcesy. To z kolei skutkuje zamknięciem się w sobie oraz ograniczaniem kontaktów społecznych. Z punktu widzenia współczesnego rynku pracy, na którym promowana jest proaktywność nie tylko kandydatów do pracy ale też i pracowników, bierność wynikająca z niskiej (często nieadekwatnej) samooceny jest ogromnym zagrożeniem dla młodej osoby. Oddala ją od rynku pracy, nie dając szansy na próbę swoich kompetencji. Wspomniana wyżej nieskuteczność działania powoduje brak zaufania do siebie samych (*nie dam sobie rady, to nie dla mnie, nie podołam, to dla mnie zbyt trudne, tego nigdy się nie nauczę*), a to z kolei wpływa na brak jakże potrzebnej wytrwałości w trudnych chwilach. Takimi chwilami niewątpliwie są: sytuacja poszukiwania pracy, autoprezentacji podczas rozmów kwalifikacyjnych, czy moment rozpoczęcia pracy (stawiania czoła nowym zadaniom, kontaktom interpersonalnym itp.). Nietrudno w takich przypadkach o subiektywne poczucie bycia dyskryminowanym przez system, rynek pracy, ludzi-specjalistów, którzy mogliby pomóc np. doradców zawodowych, co pogłębia wyobcowanie młodej osoby, a w rezultacie brak jakiejkolwiek aktywności nie tylko na rynku pracy, ale też i w edukacji czy szkoleniach pozaformalnych.

Ogromny wpływ na postrzeganie siebie przez młodzież mają oczywiście relacje w rodzinie, z rodzicami. Badania przytaczane przez autorki artykułu wyraźnie pokazują, iż niska wrażliwość wychowawcza oraz kulturowa rodziców ma ogromny wpływ na życiowe, szkolne a następnie zawodowe sukcesy dzieci. Wrażliwość ta przejawiana jest np. poprzez zaangażowanie rodziców w edukację (aktywność w szkole, zainteresowanie postępami dziecka), czy też poprzez troskę o inne niż materialne potrzeby dzieci jak miłość, obecność i czas vs. zabawki, gadżety, wysokie kieszonkowe.

Poziom meso odnosi się do wpływu jaki mają instytucje szkolne na postawy młodzieży.
Autorki artykułu wymieniają badania potwierdzające zależność pomiędzy zdobywaniem wiedzy, uczestnictwem w zajęciach, zachowaniem w szkole a wcześniejszą rezygnacją z nauki i niepodejmowaniem pracy. Co więcej, uczniowie, którzy słabiej się uczą i nie kończą szkół na poziomie ISCED2 (gimnazjum) mają bardzo duże trudności w ponownym podjęciu nauki oraz starcie na rynku pracy. Badania wskazują także na to, iż znudzenie uczniów treściami na lekcjach, sposobem ich prowadzenia (brak indywidualizacji kształcenia, różnorodności stosowanych przez nauczycieli metod innych niż podawcze), wyzwala w nich przeświadczenie, że nauczycielom na nich nie zależy, a to uniemożliwia uczniom rozwój i prowadzi do coraz częstszego wagarowania, a w efekcie do wykluczenia ze społeczności uczniowskiej. Ma to także wpływ na późniejsze znalezienie się tej grupy wśród NEET.

Z drugiej zaś strony traktowanie nauki jedynie jako narzędzia w drodze do sukcesu zawodowego, bez nadania jej wymiaru rozwoju osobistego, w którym bardzo istotna jest refleksja co mi ta wiedza daje, co wnosi do życia, prowadzi do sytuacji, w której w przypadku trudności, młodzi ludzie łatwo się poddają, nie szukają rozwiązań problemów i twórczych alternatyw.

Ogromnym wyzwaniem dla instytucji szkolnych są zjawiska patologiczne np. nękanie (z ang. bullying, coraz częściej dotykające uczniów wszystkich etapów edukacyjnych), z którymi nauczyciele nie potrafią sobie radzić. Uczniowie doświadczający tego rodzaju przemocy odbierają środowisko szkolne jako mało bezpieczne i w efekcie wyizolowują się od swoich rówieśników.

Poziom makro, który tłumaczy sytuację młodych ludzi na rynku pracy z perspektywy ogólnoświatowych procesów społeczno-ekonomicznych.
Do takich procesów można zaliczyć kryzysy ekonomiczne, które choć zdarzają się co jakiś czas, to zawsze mają wpływ na grupę młodzieży, nie tylko tej najuboższej. Do dziś właściwie odczuwalne są skutki kryzysu ekonomicznego roku 2008, który bardzo mocno zaważył na rynku pracy. Od 2008 r. rośnie liczba NEET na świecie. Utrata pracy, trudność w znalezieniu satysfakcjonującego zajęcia, spowodowały obniżenie motywacji do szukania pracy. Istnieje szereg stanowisk (niskopłatnych, niewykorzystujących potencjału pracownika, nierzadko w bardzo trudnych warunkach), które zniechęcają młodych ludzi do podejmowania pracy w ogóle, co nazywa się efektem zniechęconego pracownika.

Zjawiska makroekonomiczne generują także zjawisko tzw. nierównej dystrybucji nadziei. Młody człowiek obserwując trudną sytuację ekonomiczną w regionie/kraju, śledząc losy swoich znajomych, którym nie udaje się znaleźć zatrudnienia, nie ma nadziei na znalezienie pracy dla siebie (*skoro im się nie udało, mi również się nie uda*). Taka osoba nie podejmuje

działań/aktywności w kierunku zatrudnienia. Teoria ta może tłumaczyć, skąd w grupie NEET biorą się osoby ze środowisk o średnim lub wysokim kapitale społeczno-kulturowym.

Do poziomu makro zaliczają się także pewne uwarunkowania społeczno-kulturowe, które skłaniają młodzież do dłuższego pozostawania w domu rodzinnym, na utrzymaniu rodziców. Decyzja o pozostaniu w domu, czy to wymuszona czy dobrowolna, ma bardzo duży wpływ na aktywność na rynku pracy, gdyż zapewniony i znany od lat standard życia nie motywuje do wyjścia ze strefy komfortu i samodzielnego utrzymywania się. Zjawisko to staje się także coraz bardziej widoczne w Polsce, w tym w województwie śląskim, co wynika z wywiadów pogłębionych przeprowadzonych w ramach niniejszego Projektu z przedstawicielami NEET .

Na tym poziomie analizy można również zidentyfikować coraz liczniejszą grupę młodych absolwentów studiów, którzy szukają pracy odpowiadającej ich oczekiwaniom zawodowym oraz finansowym i którzy nie chcą przyjąć ofert bezpłatnych staży. Bowiem praca poniżej posiadanych kwalifikacji często oznacza brak rozwoju (tak ważnego dziś na rynku pracy), a następnie frustrację, która z kolei prowadzi do zwiększonej zachorowalności na choroby psychiczne.

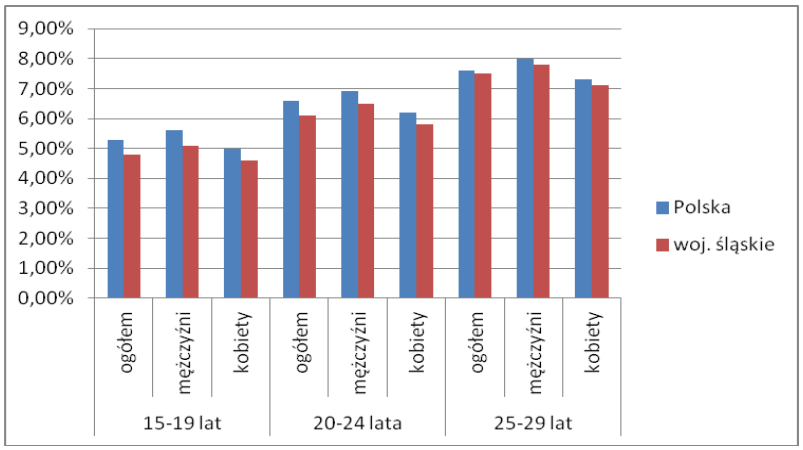
Powyższe poziomy analizy uwzględniają, ale nie wskazują wprost osób młodych chorych, z niepełnosprawnością lub osób młodych opiekujących się osobami zależnymi, które mimo, że chciałyby pracować, to nie mogą. Bardzo często nie wiedzą z jakiego rodzaju wsparcia mogłyby skorzystać, do kogo mogą zwrócić się o pomoc/informację. W szczególnie trudnej sytuacji w tej grupie są osoby z małych miast i wsi.

Szczególną uwagę w tej analizie należy poświęcić sytuacji kobiet, jako podgrupie. W grupie młodych osób bez pracy to kobiety stanowią ponad połowę oraz są bardziej zagrożone długotrwałym bezrobociem. Badania pokazują, iż im dłużej pozostają bez pracy, tym trudniej jest im takową pozyskać. Ma to oczywiście związek z dodatkowymi rolami, które kobiety biorą na siebie w swoich domach/środowiskach, strukturą rynku pracy oraz postrzeganiem kobiet przez pracodawców, jako tych, które wkrótce urodzą dziecko i będą potrzebowały urlopów, czasu na zwolnienia lekarskie czy bieżącą opiekę nad dzieckiem.

Podsumowując, wejście do grupy NEET uwarunkowane może być następującymi czynnikami ryzyka: niski poziom wykształcenia młodej osoby i jej zła kondycja zdrowotna (np. niepełnosprawność), mieszkanie na obszarach peryferyjnych, w osiedlach oddalonych od centrum miast lub na wsiach (brak dostępu do szkoleń, doradztwa, koszty związane z dojazdem do pracy), a także wychowywanie się w rodzinach niepełnych, z niskimi dochodami, niskim kapitałem edukacyjnym rodziców i ich wykluczeniem z rynku pracy, a także w środowiskach imigrantów. Należy jednak pamiętać, iż znaczenie tych uwarunkowań jest inne w różnych krajach, a nawet regionach.

Statystyki dotyczące osób młodych na Śląsku

Statystyki grupy osób młodych na rynku pracy nie są łatwe do prezentacji. Obejmują przeważnie badania urzędów pracy oraz BAEL. Bardzo też trudno mówić o konkretnych wynikach dotyczących grupy NEET, która może umykać w różnych zestawieniach. Poniższe informacje bazują na danych przygotowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Filia w Częstochowie[7].
Na koniec 2014 r. w województwie śląskim zamieszkiwało 621 736 osób w wieku od 20 do 29 lat – stanowili oni 13,6% ogółu ludności województwa.



Bezrobocie wśród osób poniżej 30 roku życia
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach od 2012 r. zbiera dane dotyczące bezrobocia osób w wieku poniżej 30 lat. Według stanu na 31 marca 2015 r. grupa ta liczyła w województwie śląskim 50 203 osób, co stanowiło 27,8% zarejestrowanych - co trzeci zarejestrowany w urzędach pracy województwa śląskiego (na 180 607 osób bezrobotnych).

- Kobiety stanowiły ponad połowę bezrobotnych w omawianej grupie - 57,1% (najwyższy odsetek: III kwartał 2012 r. – 61%; najniższy odsetek: I kwartał 2013 r. – 54,6%).
- Osoby do 25 roku życia stanowiły na ogół większość wśród młodych bezrobotnych w wieku poniżej 30 lat. Jedynie na koniec II kwartału 2014 r. i I kwartału 2015 r. młodzież nie osiągnęła pułapu 50% (49,3%).

[7] "Sytuacja absolwentów szkół na wojewódzkim rynku pracy w kontekście bezrobocia młodzieży, analiza statystyczna w latach 2012 – I kwartał 2015 r.", Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Filia w Częstochowie, Zespół ds. Statystyki, Badań i Analiz, Anotniewicz I., czerwiec 2015 r.

- Na koniec marca 2015 r. najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych było w urzędach pracy w Bytomiu (2 775 osób, tj. 26,3%), a najmniej w powiecie bieruńsko-lędzińskim (444 osoby, tj. 34,6%). Kobiety stanowiły ponad połowę zarejestrowanych w tej kategorii we wszystkich powiatach z wyjątkiem powiatu myszkowskiego (48,5% - 580 osób).
- Na przestrzeni lat 2012 – 2014 w województwie śląskim spadł poziom bezrobocia wśród osób w wieku poniżej 30 lat (o 19 584 osoby, tj. o 28,4%). Wśród młodych kobiet dynamika spadku wyniosła 71,6%.

Bezrobocie wśród osób poniżej 25 roku życia

Na dzień 31 marca 2015 r. liczba osób bezrobotnych do 25 roku życia wynosiła w województwie śląskim 24 748 osób, co stanowiło 13,7% zarejestrowanych (liczba osób bezrobotnych ogółem – 180 607 osób). Bez względu na analizowany okres kobiety stanowiły ponad połowę bezrobotnych w tej grupie (najwyższy odsetek: III kwartał 2012 r. – 58,4%; najniższy odsetek: I kwartał 2013 r. – 52,9%).

- Spadek odsetka bezrobotnej młodzieży w ostatnich latach jest wynikiem m.in. wysokiej emigracji zarobkowej oraz wchodzenia na rynek pracy pokolenia z niżu demograficznego.
- Na tle Polski, pod względem udziału bezrobotnych w wieku do 25 lat wśród ogółu zarejestrowanych, województwo śląskie wypada dobrze. W końcu grudnia 2014 r. odsetek bezrobotnej młodzieży wśród ogółu zaewidencjonowanych wynosił w regionie 14,2%, wobec 16,5% dla danych ogólnopolskich.
- Na koniec marca 2015 r. najwięcej bezrobotnych zarejestrowanych było w urzędach pracy w Bytomiu (1 390 osób, tj. 49% bezrobotnych w wieku poniżej 30 lat i 12,9% ogółu zarejestrowanych w tym mieście), a najmniej w powiecie bieruńsko-lędzińskim (219 osób, tj. 51,5% subpopulacji w wieku poniżej 30 lat oraz 17,8% ogółu zarejestrowanych w powiecie).
- Kobiety stanowiły ponad połowę zarejestrowanych w tej kategorii we wszystkich powiatach z wyjątkiem powiatów: myszkowskiego (45,6%), kłobuckiego (47,3%) i częstochowskiego (48%).
- Na przestrzeni lat 2012 – 2014 odnotowano spadek bezrobocia w subpopulacji młodzieży (o 10 888 osób, tj. o 30,4%). Wśród młodych kobiet ten spadek wynosił 6 086 osób, tj. 30,4%.

Bezrobotni w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki w województwie śląskim

- Bezrobotni w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki to przede wszystkim ludzie młodzi (osoby w wieku 18 – 24 lata stanowiły 75%), pozostający krótko, do 6 miesięcy w rejestrach urzędów pracy (75%), legitymujący się w większości wykształceniem wyższym, policealnym i średnim zawodowym (66%) oraz posiadający niewielki staż pracy (do 1 roku – 31%) lub jego brak (53%). Sytuacja

kobiet w omawianych kategoriach (w wieku poniżej 30 lat oraz w wieku do 25 lat) nie różni się zasadniczo. Absolwentki to osoby, którym trudniej zmienić status osoby bezrobotnej na osobę zatrudnioną: ich odsetek rośnie wraz z wydłużającym się czasem pozostawania bez pracy mimo dobrego wykształcenia, a udział wśród bezrobotnych absolwentów według stażu pracy jest wysoki we wszystkich kategoriach.

- Bezrobotna młodzież odznacza się wysokim poziomem wykształcenia. Wśród osób z wyższym wykształceniem co trzeci zarejestrowany miał mniej niż 30 lat (39,7%), a wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym co drugi (49,4%). Najniższy odsetek bezrobotnych w tej kategorii wiekowej odnotowano wśród zarejestrowanych legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym (15,8%). Inaczej nieco wygląda struktura najmłodszych bezrobotnych, wśród których najniższy odsetek notuje się wśród osób legitymujących się wykształceniem wyższym (8,6%), a najwyższy (podobnie jak wśród nieco starszych) wśród osób posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące (27,1%).

Bezrobotni do 30 roku życia a staż pracy

- Wśród bezrobotnych w wieku poniżej 30 lat zaledwie ok. 5,4% zarejestrowanych posiadało staż pracy dłuższy niż 5 lat.
- Najliczniejsza grupa w tej kategorii bezrobotnych to osoby ze stażem pracy do 5 lat (61%). Co trzeci zarejestrowany w tej kategorii wiekowej nie posiadał żadnego stażu pracy (34%). Podobną sytuację odnotowano wśród najmłodszych bezrobotnych, przy czym odsetek osób ze stażem pracy do 5 lat był nieco niższy – 54,6%, natomiast wyższy był udział osób bez żadnego stażu pracy (45%).
- Wśród młodzieży ok. 1% zarejestrowanych pracowało od 5 do 10 lat.
- Bezrobotne młode kobiety nie należą do osób posiadających długoletnie doświadczenie zawodowe. Stanowiły zdecydowaną większość wśród osób bez żadnego stażu pracy (58% wśród osób w wieku poniżej 30 lat i 55% wśród osób w wieku do 25 lat), wśród osób z niewielkim rocznym stażem pracy (osoby w wieku poniżej 30 lat – 60%; osoby w wieku do 25 lat - 56%) oraz wśród osób ze stażem pracy od 1 do 5 lat (osoby w wieku poniżej 30 lat – 55%; osoby w wieku do 25 lat – 51%).
- Im dłuższy staż pracy tym niższy odsetek młodych bezrobotnych. Jedynie wśród zarejestrowanych bez stażu pracy młodzi bezrobotni w wieku poniżej 30 lat stanowili ponad połowę zarejestrowanych (64%). Wśród młodzieży w wieku do 25 lat ten odsetek wyniósł 42%.
- W analizie Eurofoundu można przeczytać konkluzję, że w polskim przypadku egzystencja bez pracy i bez nauki rzadko wynika z przerwania kształcenia czy świadomego wyboru alternatywnego stylu życia. Najczęściej z niemożności pokonania bariery już na starcie, tj. znalezienia pierwszej pracy po zakończeniu nauki.

Socjologowie i ekonomiści zgadzają się, że wczesne doświadczenia na rynku pracy przez wiele dalszych lat wpływają na to, jak człowiek sobie na tym rynku radzi i ile zarabia. To, czy ktoś może popaść w bezrobocie, najłatwiej ocenić sprawdzając, czy już kiedyś był bezrobotny. Brytyjskie badania dowodzą, że ludzie, którzy byli bezrobotni w młodości, w wieku 42 lat zarabiają 12–15 proc. mniej niż ci, którzy bezrobotni nie byli. Oznacza to oczywiście niższą emeryturę. Takie wypadnięcie z obiegu nie jest więc przejściową trudną sytuacją[8].

Bardzo istotna z punktu widzenia planowania działań dla osób pozostających bez pracy jest perspektywa regionu. Istnieją bowiem dość znaczące różnice między województwami w Polsce, które mają wpływ na ofertę kierowaną dla młodych ludzi. Perspektywę dla województwa śląskiego w kontekście młodych ludzi na rynku pracy można określić jako optymistyczną. Przytacza ją Kamila Rybicka w artykule "Młodzież na polskim rynku pracy"[9]. Opisuje w nim metodę taksonomicznej miary rozwoju Hellwiga (TMR), która buduje miernik rozwoju dla poszczególnych regionów Polski. Na podstawie obliczeń z lat 2009, 2011 i 2013 otrzymano wartości taksonomicznych miar rozwoju Hellwiga, które mówią, iż w najlepszej sytuacji znajdowały się osoby młode szukające zatrudnienia w województwach śląskim oraz opolskim. Najwięcej problemów na swojej drodze napotkają osoby zamieszkałe w regionach podkarpackim oraz lubelskim. Na podstawie innej metody badawczej - trzech średnich, autorka wskazuje, iż w najlepszej sytuacji we wszystkich badanych okresach były województwa śląskie, łódzkie i opolskie, w najgorszej sytuacji są województwa podkarpackie, lubelskie oraz małopolskie. Metoda ta pokazuje, iż zmniejsza się liczba województw będących w bardzo dobrej i dobrej sytuacji względem pozostałych regionów.

Skutki długiego pozostawiania bez pracy przez młode osoby mogą być silnie odczuwalne przez całe społeczeństwo, zarówno w wymiarze ekonomicznym jak i, a może przede wszystkim, społecznym. Oznaczają bowiem nie tylko brak środków na utrzymanie młodego człowieka, ale brak środków z podatków przy jednoczesnym generowaniu dużych nakładów na świadczenia społeczne i walkę z przestępczością. Długie pozostawanie bez pracy skutkować może izolacją społeczną, niepewnym zatrudnieniem z zaniżonym wynagrodzeniem, zachowaniami niezgodnymi z prawem oraz problemami zdrowotnymi zarówno psychicznymi jak i fizycznymi, brakiem aktywności obywatelskiej, utratą zaufania do instytucji publicznych, jako tych, które są odpowiedzialne za sytuację młodych ludzi.

[8] Polityka, Cieśla J., "Neetsi: bez pracy, bez zainteresowań. Milion zawieszonych", 13.11.2012

[9] Rybicka K., "Sytuacja młodzieży na polskim rynku pracy", Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania nr 37, t. 2

Wnioski:

W kontekście postaw prezentowanych przez młode osoby na rynku pracy oraz wobec pracodawców i specjalistów kierujących do nich pomoc: doradców zawodowych, pośredników pracy, psychologów, pedagogów zalecane powinny być metody pracy, których celem jest:

- wzmocnienie sposobu postrzegania siebie przez młodych ludzi,
- bardziej aktywne funkcjonowanie w rzeczywistości, która ich otacza,
- rozwijanie/wzmocnienie poczucia osobistej sprawczości,
- proaktywności,
- zwiększania ich samoświadomości.

Metody te nie tylko ułatwiają rozpoznanie predyspozycji osób korzystających z doradztwa zawodowego, ale też budują ich odpowiedzialność za swój los. Należy przy tym wziąć pod uwagę kwestię dynamicznej, stale zmieniającej się sytuacji na rynku pracy, powstawania nowych stanowisk pracy oraz oczekiwań pracodawców.

1. W związku z powyższym zaleca się metody i zasady pracy opisane w Zeszytach informacyjo-metodycznych doradcy zawodowego przez Marie Therese Ho-Kim i Jean'a François Marti, tj. "Metoda edukacyjna", "Kurs inspiracji" oraz socjodynamiczna metoda doradztwa zawodowego.

2. Kolejnym zaleceniem związanym z opisem sylwetek osób młodych na rynku pracy jest wykorzystanie metod spoza narzędzi doradczych, takich jak np. wideo uczestniczące, których celem jest integracja grupy, nauka nowych umiejętności, takich jak współpraca w grupie, grupowe podejmowanie decyzji, komunikacja w grupie. Metody, które umożliwiają osobom młodym twórcze wyrażanie siebie w grupie mają wpływ na wzmocnienie jednostek (tzw. empowerment) i pozwalają lepiej poznać potrzeby tych osób.

VI

Przygotowanie absolwenta do wejścia na rynek pracy

1.1. Kwalifikacje zawodowe zdobyte na etapie edukacji

Nabywanie kwalifikacji

Sposoby zdobywania i uzupełniania kwalifikacji w systemie edukacji określa ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. nr 256,poz.2572 z późn. zm.) – określa ona m.in. podmioty funkcjonujące w systemie, w tym placówki kształcenia i szkolenia zawodowego, organizację kształcenia, formy potwierdzania efektów kształcenia i kwalifikacji. Szczegółowe przepisy regulujące sposób funkcjonowania kształcenia zawodowego, w tym klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego[10], podstawa programowa kształcenia w zawodach[11], praktyczna nauka zawodu czy przygotowanie zawodowe młodocianych, zawarte są w rozporządzeniach Ministra Edukacji Narodowej, a w szczególnych przypadkach Rady Ministrów.

Szkoły zawodowe

W systemie edukacji kształcenie zawodowe odbywa się w **następujących typach szkół**:
-trzyletniej zasadniczej szkole zawodowej
- czteroletnim technikum
- trzyletniej szkole specjalnej przyspasabiającej do pracy
- szkole policealnej – trwającej od 1,5 do 2,5 roku.

Nauka w trzech pierwszych typach szkół odbywa się na podbudowie gimnazjum. Oznacza to, że decyzję o wyborze ścieżki kształcenia zawodowego młodzież podejmuje w wieku 16 lat. Dla absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, szczególnie tych, którzy w toku dotychczasowej edukacji nie uzyskali kwalifikacji zawodowych lub chcieliby uzyskać nowe, taką możliwość stwarzają szkoły policealne. Uczniowie zwykle rozpoczynają naukę w szkole policealnej w wieku 19–20 lat, a jeden uczeń na sześciu ma ponad 25 lat.

Poszczególne rodzaje szkół realizują różne cele oświatowe. Trzyletnie **szkoły specjalne** przysposabiające do pracy są przeznaczone przede wszystkim dla uczniów z upośledzeniem umysłowym oraz uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi, którzy ukończyli

[10] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. 2012 poz. 7)

[11] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. 2012 poz.184

gimnazjum. Ich program nauczania oraz organizacja nauki są dostosowane do potrzeb i możliwości uczniów. Po ukończeniu szkoły uczniowie otrzymują świadectwo potwierdzające przysposobienie do pracy, a nie pełne kwalifikacje zawodowe. Technika przygotowują do matury oraz do wejścia na rynek pracy, zaś zasadnicze szkoły zawodowe oraz szkoły policealne koncentrują się na uzyskaniu kwalifikacji zawodowych, chociaż w ZSZ realizowana jest też podstawa programowa kształcenia ogólnego w zakresie podstawowym. Proporcje kształcenia ogólnego i zawodowego określają ramowe plany nauczania dla danego typu szkoły. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej (2012), godziny kształcenia zawodowego stanowią 55% godzin kształcenia ogólnego w technikach i 65% w zasadniczych szkołach zawodowych.

Technika, zasadnicze szkoły zawodowe i szkoły policealne prowadzą kształcenie zawodowe w zawodach ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Każdy zawód jest podzielony na poszczególne kwalifikacje czyli wyodrębnione w danym zawodzie zestawy oczekiwanych efektów kształcenia. Zawody nauczane w ZSZ składają się głównie z jednej kwalifikacji. Ponadto, wśród zawodów jednokwalifikacyjnych znajdują się zawody nauczane na poziomie technikum i szkoły policealnej, dla których ministrem właściwym jest: minister do spraw zdrowia, minister do spraw zabezpieczenia społecznego, minister do spraw transportu, minister do spraw gospodarki morskiej. Na poziomie technikum kształcenie jest prowadzone głównie w zawodach dwu- i trzykwalifikacyjnych.

Ilość zawodowych szkół ponadgimnazjalnych i ich uczniów w woj. śląskim w roku szkolnym 2014/2015*

Typ szkoły	Ilość szkół	W tym na obszarach wiejskich	Ilość uczniów	W tym kobiet	%
Zasadnicza szkoła zawodowa	189	11	20 903	7 224	34,5
Technikum	283	13	61 838	24 491	39,6
Szkoła specjalna	43	-	1 140	486	42,6
razem	515	24	83 881	32 201	38,4

*Bez szkół artystycznych dających uprawnienia zawodowe tj. szkół muzycznych, baletowych i plastycznych

Źródło: Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2014/2015, GUS, Warszawa 2015

W ostatnich latach widać wzrost liczby absolwentów gimnazjum wybierających dalszą edukację w technikach - do niedawna największą popularnością cieszyły się licea

ogólnokształcące. W roku szkolnym 2012/2013[12] w woj. śląskim w technikach uczyło się o 2,4 tys. więcej uczniów niż w liceach. Jednak zasadnicze szkoły zawodowe wciąż nie cieszą się zbyt dużym zainteresowaniem. Wciąż też szkoły zawodowe częściej są wybierane przez chłopców niż dziewczęta.
W roku szkolnym 2012/2013 najwięcej zasadniczych szkół zawodowych funkcjonowało w podregionie katowickim – 31 ZSZ (16,1%) i rybnickim - 30 (15,6%), a najmniej w podregionie częstochowskim 18 ZSZ (9,4%). Podregion katowicki przodował też w największej liczbie techników - 40 (18,2%), a na drugim miejscu był podregion bielski 36 techników. Najmniej techników funkcjonowało w podregionie tyskim -17 (7,7%).

W roku szkolnym 2012/2013 w województwie śląskim działały 382 szkoły policealne, w 99% umiejscowione w miastach. 74,3% szkół policealnych prowadzona była przez „organy pozostałe", do których zaliczane są m.in. fundacje, osoby prawne i osoby fizyczne. W szkołach policealnych w woj. śląskim w roku szkolnym 2014/2015 uczyło się 36 477 słuchaczy z czego 26,7% to osoby powyżej 30 roku życia.

Nauka zawodu u pracodawcy
Kolejnym rodzajem kształcenia zawodowego przewidzianego w ustawie o systemie oświaty jest **nauka zawodu u pracodawcy** czyli przygotowanie zawodowe młodocianych.
Najważniejszym warunkiem uczestnictwa w kształceniu tego rodzaju jest ukończenie gimnazjum oraz wiek co najmniej 16 lat. Jednakże w szczególnych sytuacjach przepisy umożliwiają odstąpienie od tej zasady.

Nauka zawodu u pracodawcy może odbywać się w jednej z poniższych form:

- nauka zawodu stanowiąca przygotowanie zawodowe prowadzące do uzyskania kwalifikacji czeladnika lub robotnika wykwalifikowanego. Obejmuje praktyczną naukę zawodu u pracodawcy oraz dokształcanie teoretyczne. Uczniowie/młodociani (w wieku poniżej 18 lat) mogą wybrać formę dokształcania teoretycznego – może odbywać się ono w systemie szkolnym lub pozaszkolnym. Większość uczniów/młodocianych (88%) odbywa dokształcanie teoretyczne w zasadniczych szkołach zawodowych. Nauka trwa od 24 do 36 miesięcy i kończy się egzaminem kwalifikacyjnym na tytuł czeladnika przeprowadzanym przez izby rzemieślnicze lub egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe przeprowadzanym przez okręgowe komisje egzaminacyjne;

- nauka zawodu stanowiąca przyuczenie do wykonywania określonej pracy, obejmująca jedynie wybrane prace związane z nauką zawodu. Ogranicza się ona do małych grup

[12] Edukacja i wychowanie w województwie śląskim w latach 2010/11 – 2012/13. Urząd Statystyczny w Katowicach, 2013

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).

Nauka zawodu u pracodawcy odbywa się najczęściej w małych i średnich przedsiębiorstwach, przede wszystkim rzemieślniczych. Gdy pracodawcy są zwykle członkami cechu lub izby rzemieślniczej, realizację nauki zawodu nadzoruje określona izba rzemieślnicza lub wyznaczony cech.
Chociaż ogólna liczba uczniów w zasadniczych szkołach zawodowych kurczy się z powodu czynników demograficznych (mniej dzieci rodzi się, co wpływa na zmniejszenie liczby studentów wszystkich rodzajów szkół), udział pracowników młodocianych (praktykantów) wzrasta. Poniższa tabela pokazuje, że praktyki zyskują na popularności i są postrzegane jako atrakcyjna opcja edukacyjna (dane z Głównego Urzędu Statystycznego - GUS). Niestety nie ma danych z podziałem na województwa.

Rok szkolny	Liczba uczniów w zasadniczych szkołach zawodowych dla młodzieży	Liczba uczniów w zasadniczych szkół zawodowych – młodocianych pracowników	Udział młodocianych pracowników w ogólnej liczbie uczniów zasadniczych szkół zawodowych
2010/2011	209 958	114 511	54,5%
2011/2012	196 811	118 048	60%
2012/2013	183 716	111 737	61%

Osoby młode, które ukończyły 18 rok życia, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 7 kwietnia 2009 roku w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych mogą odbywać **praktyczną naukę zawodu** w podobny sposób, jak pracownicy młodociani.
Przygotowanie zawodowe dorosłych ma na celu uzyskanie przez uczestników kwalifikacji lub umiejętności zawodowych, w tym zarówno umiejętności praktycznych jak i wiedzy teoretycznej, niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych. Może się ono odbywać w jednej z dwóch form:

- **praktycznej nauki zawodu dorosłych** (6-12 miesięcy)umożliwiającej przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu czeladniczego albo
- **przyuczenia do pracy dorosłych (3-6 miesięcy)**, mającego na celu zdobycie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności, niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych.

Przygotowanie zawodowe dorosłych realizowane jest u pracodawców, często we współpracy z instytucją szkoleniową. Czas zajęć w ramach przygotowania zawodowego dorosłych nie może przekraczać 8 godzin zegarowych dziennie i 40 godzin zegarowych tygodniowo.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe

Osoby pełnoletnie, bez względu na dotychczasowe wykształcenie, mogą nabyć również kwalifikacje w toku kwalifikacyjnych kursów zawodowych wprowadzonych Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 roku w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych jako skrócony sposób nabywania odrębnych kwalifikacji zawodowych.

Kurs kwalifikacyjny opiera się na podstawie programowej dla kształcenia w zawodach w zakresie jednej kwalifikacji. Kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą być organizowane w pełnym wymiarze czasu (zajęcia co najmniej trzy razy w tygodniu) lub w niepełnym wymiarze czasu (zajęcia przynajmniej raz na dwa tygodnie przez dwa dni). Mogą też wykorzystywać metody i techniki kształcenia na odległość, ale wtedy nie jest możliwe zapewnienie zajęć praktycznych oraz laboratoryjnych, które muszą być organizowane w tradycyjny sposób, w celu zapewnienia odpowiedniej jakości kształcenia. Ukończenie kwalifikacyjnego kursu zawodowego umożliwia przystąpienie do zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Poprzez uczestnictwo w kilku kursach słuchacz może nabyć cały zestaw kwalifikacji określony dla danego zawodu lub wybrać z programu nauczania danego zawodu tylko jedną kwalifikację, uprawniającą do wykonywania konkretnych czynności. Jest to więc elastyczna forma przekwalifikowania, rozszerzenia lub zdobycia nowych uprawnień zawodowych.

W 2012/2013 roku szkolnym w całej Polsce 19 532 uczniów uzyskało kwalifikacje w tej formie, w 215 kwalifikacjach. Najbardziej popularnym kursem był: "Eksploatacja zasobów podziemnych" (7279 osób - to 39% wszystkich studentów kwalifikacyjnych kursów zawodowych). Tego rodzaju kursy w 2012/2013 roku szkolnym organizowały wszystkie rodzaje instytucji edukacyjnych, a większość z nich (49%) stanowiły szkoły i instytucje niepubliczne. Udział szkół i instytucji publicznych, wraz z centrami kształcenia zawodowego i ustawicznego, wyniósł 43%. Wysoka jakość kształcenia oferowanego podczas

kwalifikacyjnych kursów zawodowych potwierdza wysoki wskaźnik uczniów, którzy zdali egzamin zawodowy zewnętrznego, wynoszący 88%. [13]

Kursy umiejętności zawodowych

Kurs umiejętności zawodowych jest prowadzony w oparciu o program nauczania uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodach. Obejmuje on jednak tylko część tej podstawy w zakresie:

- jednej z części efektów kształcenia wyodrębnionych w ramach danej kwalifikacji

albo

- efektów kształcenia wspólnych dla wszystkich zawodów oraz wspólnych dla zawodów w ramach obszaru kształcenia stanowiących podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów,

albo

- efektów kształcenia wspólnych dla wszystkich zawodów w zakresie organizacji pracy małych zespołów.

Na zakończenie kursu umiejętności zawodowych uczestnik otrzymuje zaświadczenie o jego ukończeniu na warunkach określonych przez organizatora kursu. Takie zaświadczenie może być podstawą zaliczenia efektów tego kształcenia przy podejmowaniu dalszej nauki na kwalifikacyjnym kursie zawodowym.

Potwierdzanie kwalifikacji

Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe

Osiągnięcie efektów kształcenia potwierdza świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji. Egzamin ten składa się z dwóch części: pisemnej, sprawdzającej wiadomości i umiejętności właściwe dla kwalifikacji w danym zawodzie oraz wiadomości i umiejętności związane z prowadzeniem działalności gospodarczej i praktycznej, sprawdzającej umiejętności niezbędne w danym zawodzie. Do potwierdzenia osiągnięcia efektów kształcenia i otrzymania świadectwa potwierdzającego kwalifikacje konieczne jest uzyskanie przynajmniej 50% punktów możliwych do uzyskania w części teoretycznej i 75% punktów w części praktycznej.

Dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe można uzyskać po uzyskaniu:
- świadectw potwierdzających wszystkie kwalifikacje wyodrębnione w danym zawodzie, oraz
- świadectwa ukończenia szkoły ponadgimnazjalnej albo dotychczasowej szkoły ponadpodstawowej lub też zaświadczenia o zdaniu egzaminów eksternistycznych z zakresu

[13] Praktyczna realizacja nowych regulacji prawnych w świetle informacji pozyskanych z SIO oraz OKE", MEN, DKZU, 2013

wymagań określonych w podstawie programowej kształcenia ogólnego dla zasadniczej szkoły zawodowej

Egzamin eksternistyczny

Egzaminy eksternistyczne są przeprowadzane przez okręgowe komisje egzaminacyjne od 2007 roku z zakresu programu szkoły podstawowej, gimnazjum i liceum ogólnokształcącego, a od września 2012 roku[14] możliwe jest też zdanie egzaminu eksternistycznego z zakresu wymagań określonych w podstawie programowej kształcenia ogólnego dla zasadniczej szkoły zawodowej i egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie.

Do eksternistycznego egzaminu zawodowego może przystąpić osoba, która spełnia dwa następujące warunki:

- ukończyła gimnazjum albo ośmioletnią szkołę podstawową oraz
- co najmniej dwa lata kształciła się lub pracowała w zawodzie, w którym wyodrębniono daną kwalifikację zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego. Wymóg dwóch lat kształcenia się w zawodzie lub pracy w zawodzie obejmuje łącznie okresy kształcenia się, np. w szkole prowadzącej kształcenie zawodowe, na różnego rodzaju kursach w zakresie tego zawodu i obejmuje okresy pracy w tym zawodzie.

Forma i struktura egzaminu jest taka sama jak egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, a zdający przystępują do niego w tym samym terminie i razem z uczniami i absolwentami szkół zawodowych i osobami, które ukończyły KKZ.

Egzamin czeladniczy

Egzaminem czeladniczym kończy się nauka zawodu pracodawcy będącego członkiem cechu lub izby rzemieślniczej. Egzamin zdaje się przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej[15], w której zrzeszony jest rzemieślnik lub cech sprawujący nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego. Egzamin czeladniczy składa się z dwóch etapów: praktycznego i teoretycznego. Etap teoretyczny składa się z części pisemnej (test wyboru) i z części ustnej. Czas trwania części ustnej nie może być dłuższy niż 30 minut. Etap praktyczny polega na samodzielnym wykonaniu przez zdającego zadań egzaminacyjnych sprawdzających umiejętności praktyczne. Czas trwania etapu praktycznego nie może być krótszy niż 120

[14] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych (Dz. U. poz. 188)

[15] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia14 września 2012 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dziennik Ustaw z 2012 r., poz. 1117).

minut i nie może być dłuższy niż 24 godziny łącznie w ciągu trzech dni. Etap praktyczny odbywa się u pracodawców lub w warsztatach szkoleniowych.
Osobie, która zdała egzamin izba rzemieślnicza wydaje świadectwo czeladnicze.

1.2. Praktyka zawodowa

Praktyczna nauka zawodu odbywa się w formie zajęć praktycznych organizowanych w szkole oraz w miejscu pracy i ma na celu nabycie umiejętności zawodowych wymaganych w danym zawodzie. Może być realizowana w warsztatach i pracowniach szkolnych, gospodarstwach szkolnych, placówkach kształcenia ustawicznego czy też placówkach kształcenia praktycznego. Kształcenie praktyczne stanowi około 60% godzin przeznaczonych na przedmioty zawodowe w zasadniczych szkołach zawodowych i 50% w technikach. Praktyczna nauka zawodu nie może przekraczać 6 godzin dziennie dla uczniów w wieku do 16 lat i 8 godzin dziennie dla uczniów powyżej 16 lat.

Szkolenia w miejscu pracy we wszystkich typach szkół zawodowych trwają cztery tygodnie (w niektórych zawodach do 12) i są organizowane 1-2 razy w okresie pobierania nauki. Zakres wiadomości i umiejętności nabywanych przez uczniów w trakcie zajęć praktycznych i praktyk zawodowych oraz wymiar godzin tych zajęć i praktyk określa program nauczania dla danego zawodu.

Miejsca realizacji praktycznej nauki zawodu w 2014 r wg. dyrektorów szkół

	Kształcenie zawodowe praktyczne			Praktyki zawodowe/ zajęcia praktyczne		
	ZSZ	**Technikum**	**Szkoła policealna**	**ZSZ**	**Technikum**	**Szkoła policealna**
rzeczywiste warunki pracy	38%	23%	48%	62%	94%	97%
pracownie szkolne	67%	85%	89%	32%	7%	11%
warsztaty szkolne	28%	24%	10%	36%	5%	4%
CKZiU, CKP	18%	14%	13%	21%	3%	3%
wycieczki dydaktyczne	42%	56%	37%	22%	6%	4%

Źródło: Pfeiffer A., Budowanie zaufania do kształcenia zawodowego. Monitorowanie procesu wdrażania podstaw programowych kształcenia w zawodach 2013-2015, KOWEZiU, 2015

We wszystkich typach szkół kształcenie praktyczne odbywa się najczęściej w pracowniach szkolnych. Tymczasem wyposażenie pracowni, ich zbyt mała ilość i zbyt mała ilość stanowisk to trudności najczęściej wymieniane przez dyrektorów i nauczycieli szkół zawodowych stojące na drodze efektywnego kształcenia zawodowego zgodnego z warunkami podstawy programowej. Szkoły zgłaszają brak środków na zakup sprzętu, narzędzi czy surowców do wykonywania ćwiczeń na zajęciach przez uczniów. Dodatkowo szkoły pełnią

też najczęściej rolę ośrodków egzaminacyjnych, a sesyjność egzaminów zawodowych przeprowadzanych w trakcie roku szkolnego powoduje konieczność wyłączenia pracowni do przeprowadzania części praktycznej egzaminów. Oznacza to, że kształcenie praktyczne w szkołach zawodowych w przeważającej części odbywa się w warunkach dalekich od rzeczywistych warunków pracy, przy ograniczonym dostępie do nie najlepiej wyposażonych pracowni.

Problemem może być też kadra dydaktyczna, która nie zawsze nadąża za postępem technologicznym, a szczególnie dotyczy to nauczycieli z długoletnim stażem, którzy utracili kontakt z przemysłem i nie śledzą na bieżąco tego, co dzieje się w ich dziedzinach[16]. Takich nauczycieli nie jest mało, skoro średnia wieku nauczycieli kształcenia zawodowego wynosi ponad 50 lat[17], a tylko 6,21% szkół zawodowych deklarowało w 2013 r organizację staży zawodowych dla nauczycieli u pracodawców, a 5,02% współpracowało z pracodawcami w zakresie innych form szkolenia nauczycieli.

Również dane dotyczące odbywania praktyk zawodowych w technikach i szkołach policealnych oraz zajęć praktycznych w ZSZ nie są zadawalające. Mimo, że 94% uczniów techników i 97% słuchaczy szkół policealnych odbywa praktyki u pracodawcy, to jednak oznacza, że część uczniów/ słuchaczy nie zdobywa praktyki w miejscu pracy. W przypadku szkół zawodowych wygląda to jeszcze gorzej skoro tylko 62% uczniów odbywa zajęcia praktyczne w rzeczywistych warunkach pracy (przy ok 61% uczniów ZSZ będących jednocześnie młodocianymi pracownikami).

Najbardziej korzystną formą kształcenia zawodowego z punktu widzenia nabierania przez uczniów doświadczenia zawodowego jest nauka zawodu u pracodawcy. Nauka zawodu młodocianego pracownika zatrudnionego w celu nauki zawodu składa się z dwóch integralnych części; praktycznej, realizowanej w procesie pracy u pracodawcy oraz obowiązkowego dokształcania teoretycznego. Młodociani mogą wybrać formę dokształcania teoretycznego tj. w ZSZ, na kursie dokształcającym, albo u pracodawcy. Gdy młodociany dokształca się w zasadniczej szkole zawodowej jest jednocześnie „pracownikiem młodocianym" i „uczniem". Natomiast gdy dokształcanie teoretyczne realizowane jest w systemie pozaszkolnym, młodociany ma jedynie status „ młodocianego pracownika". Bez względu jednak na status, plusem takiej formy kształcenia zawodowego jest nauka w realnych warunkach pracy, gdzie uczeń nie tylko zdobywa praktyczne zawodowe umiejętności, poznaje procesy technologiczne stosowane w danym zakładzie, ale przede wszystkim zaznajamia się z zasadami współpracy, kulturą pracy, procedurami itp. Kolejnym

[16] Program Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego Województwa Śląskiego na lata 2014 – 2020, Zarząd Województwa Śląskiego, Katowice 2015

[17] Siekiera A.,Luck A., Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of VET – mapping their professional development in the EU, Cedefop 2015

atutem jest to, że instruktorami praktycznej nauki zawodu są osoby nie tylko spełniające warunki określone przepisami, ale przede wszystkim są czynnymi w swoim zawodzie specjalistami.
Z uwagi na czas takiego kształcenia przewidzianego w rozporządzeniu, nauka zawodu dotyczy tylko zawodów na poziomie szkoły zawodowej - nie ma możliwości kształcenia u pracodawcy w zawodach na poziomie technika.

Naukę zawodu u pracodawcy wybiera ok. 61% uczniów ZSZ, najczęściej prowadza ją zakłady rzemieślnicze. Z danych Zespołu Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej ZRP wynika jednak, że liczba młodocianych pracowników systematycznie spada. W woj. śląskim w 2009 r było ich 9 322, w 2012 -7 686, a w 2015 - tylko 6 650.

1.3 Poradnictwo i doradztwo zawodowe w systemie edukacji

Szkoły
Ramy prawne dla poradnictwa i doradztwa zawodowego w edukacji stanowi głównie ustawa o systemie oświaty[18], 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.

Podstawę prawną do zatrudniania w szkołach doradców zawodowych stanowi nowelizacja ustawy Karta Nauczyciela[19] z 31 sierpnia 2004r. Nowela zobowiązała też organy prowadzące szkoły i placówki do określenia obowiązkowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych doradcy zawodowego.
Natomiast szczegółowe zasady prowadzenia doradztwa w szkołach i placówkach określa Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno–pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. Nr 228, poz. 532). Zgodnie z rozporządzeniem zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej –w przypadku uczniów gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych są formą szkolnej pomocy psychologiczno-pedagogicznej, udzielanej w trakcie bieżącej pracy z uczniem. Zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz z planowaniem

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

[19] Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. z 2003 r., Nr 118, poz. 1112 ze zm.)

kształcenia i kariery zawodowej organizuje się w celu wspomagania odpowiednio uczniów lub słuchaczy w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, przy wykorzystaniu aktywnych metod pracy. W przypadku braku doradcy zawodowego w szkole lub placówce, dyrektor szkoły lub placówki wyznacza nauczyciela, wychowawcę grupy wychowawczej lub specjalistę planującego i realizującego zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Za realizację nowej koncepcji doradztwa zawodowego w szkołach odpowiedzialne są obecnie same szkoły, a właściwie ich dyrektorzy, na barkach których spoczywa w tej chwili główna odpowiedzialność za realizację wszystkich wytycznych organizacyjnych i programowych.
Realizacja ta zależna jest od posiadanych lokalnie możliwości organizacyjnych i finansowych. Dlatego też doradztwo może przybierać formę etatowo zatrudnionego w szkole doradcy zawodowego, albo nauczyciela z odpowiednimi uprawnieniami bez wyodrębnionego etatu - realizującego 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.

Zgodnie z raportem Fundacji Forum Obywatelskiego Rozwoju z 2013 r wyspecjalizowani doradcy zawodowi zatrudnieni są jedynie w 9 proc. polskich gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych. Aż dwie trzecie gimnazjalistów podejmujących decyzję o wyborze dalszego kształcenia nigdy nie spotkało się z doradcą zawodowym, a jedynie 28,2 proc. z tych, którzy korzystali z takiej pomocy, miało kontakt z doradcą zawodowym w szkole (wliczając Szkolne Ośrodki Kariery i doradztwo udzielone przez pedagoga szkolnego). Warto zaznaczyć, że połowa z tych uczniów tylko jeden raz miała okazję korzystać z doradztwa zawodowego[20]. W badaniach uczniów szkół ponadgimnazjalnych (zarówno liceów ogólnokształcących, jak i szkół zawodowych) na Górnym Śląsku[21] 1,3 proc. młodzieży oceniło, że doradca miał wpływ na wybór przez nich zawodu. Tak niskie wyniki świadczą zarówno o braku powszechnego dostępu do zajęć tego typu, jak i o niskiej jakości i częstotliwości zajęć, jeżeli już są one przeprowadzane.
Powodem takiej sytuacji może być fakt, że wprowadzenie przez MEN obowiązku dla szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych prowadzenia doradztwa zawodowego nie zostało poparte dodatkowymi godzinami w ramowych planach nauczania i dodatkowymi funduszami.

[20] Czepiel A.P., Dlaczego należy zwiększyć efektywność doradztwa zawodowego w polskich szkołach?, Analiza FOR Nr 9/2013

[21] Pactwa B., Plany życiowe oraz aspiracje edukacyjne i zawodowe uczniów szkól ponadgimnazjalnych na obszarze Górnośląskiego Związku Metropolitalnego, Wyższa Szkoła Zarządzania i Nauk Społecznych im. ks. Emila Szramka, Tychy 2011.

Źródłem sfinansowania doradztwa są organy prowadzące, czyli lokalne samorządy, a to w praktyce uzależnia funkcjonowanie całego szkolnego systemu doradztwa zawodowego, w jego etatowym wymiarze, od świadomości, wyobraźni, dobrej woli i możliwości finansowych miejscowych urzędników samorządowych, a także od pomysłowości i woli dyrektorów szkół.

Poradnie psychologiczno-pedagogiczne 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.

Doradcy zatrudnieni w poradniach świadczą też usługi dla uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych i ich rodziców w formie:

- indywidualnych konsultacji i porad w sprawie wyboru kierunku dalszego kształcenia lub zawodu,
- pomocy uczniom przewlekle chorym i uczniom ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w wyborze zawodu, w tym opiniowania uczniów mających przeciwwskazania zdrowotne do podjęcia zawodu,
- grupowych badań predyspozycji zawodowych połączonych z indywidualnymi konsultacjami odbywającymi się na terenie szkół,
- indywidualnej diagnozy predyspozycji zawodowych i możliwości poznawczych ucznia,
- zajęć psychoedukacyjnych dla uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych aktywizujących do podjęcia decyzji zawodowej na temat poznania siebie, poznania świata zawodów i poznania ścieżek kształcenia, przygotowania i aktywnego poruszania się na rynku pracy, radzenia sobie ze stresem egzaminacyjnym.

Oferta poradni w zakresie doradztwa zawodowego, mimo iż bogata, ma ograniczony zasięg. Najczęściej w poradni zatrudnionych jest 2-3 psychologów/pedagogów będących też doradcami zawodowymi i ich możliwości są ograniczone ilością godzin ich pracy.
Udział uczniów w indywidualnych zajęciach/konsultacjach zależy przede wszystkim od chęci i świadomości ich rodziców. Dlatego najczęściej klientami poradni są uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.
Inicjatywa współpracy doradcy z poradni ze szkołą musi też wyjść ze strony szkoły i od dyrekcji zależy czy i w jakim zakresie taką współpracę podejmie. Biorąc też pod uwagę fakt, iż w danym środowisku lokalnym na jedną poradnię przypada kilkanaście lub nawet ponad 20 szkół i placówek różnego typu, nie wydaje się, że intensywność tej współpracy może być duża.

Szkolne Ośrodki Kariery

SzOK-i były tworzone w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych przez OHP w latach 2003 -2005 w ramach projektów finansowanych przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy. Powstało wtedy 360 Szkolnych Ośrodków Kariery wyposażonych w sprzęt komputerowy, elektroniczny oraz pomoce metodyczne dla doradców zawodowych. Niestety, po ustaniu finansowania, liczba SzOK-ów zaczęła się stopniowo zmniejszać. Obecnie działa kilkadziesiąt takich placówek w całej Polsce i są one utrzymywane przez samorządy lub szkoły. 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.

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (obecnie w ramach ORE)

Wydział Poradnictwa Zawodowego KOWEZiU zajmuje się głównie:

- przygotowywaniem kadr dla systemu poradnictwa oraz doradztwa zawodowego w obszarze kształcenia zawodowego i ustawicznego,
- opracowywaniem i publikacją materiałów informacyjnych i metodycznych oraz promowaniem działalności innowacyjnej,
- realizacją projektu Euroguidance, wspierającego edukacyjną i zawodową mobilność oraz rozwój poradnictwa zawodowego w Europie.

W latach 2009-2012 w ramach projektu POKL 3.4.2 „Opracowanie modelu poradnictwa zawodowego oraz internetowego systemu informacji edukacyjno-zawodowej" KOWEZIU stworzyło internetowy system informacji edukacyjno –zawodowej dostępny na portalu www.doradztwozawodowe.koweziu.edu.pl. Portal zawiera profesjonalnie tworzone, aktualne i rzetelne zbiory informacji m.in. o możliwościach kształcenia, o świecie zawodów i o rynku pracy przeznaczone dla uczniów, ich rodziców oraz nauczycieli.

Krajowe Centrum Europass

Krajowe Centrum Europass funkcjonuje w strukturach Fundacji Rozwoju Edukacji jako Polski oddział europejskiej sieci zajmującej się promocją dokumentów Europass. Europass to zestaw pięciu dokumentów umożliwiających obywatelom Unii Europejskiej lepsze, bardziej przejrzyste dokumentowanie i prezentowanie swoich kwalifikacji oraz kompetencji na obszarze całej Europy. Pracownicy KCE uczestnicząc w targach edukacyjnych i targach pracy, organizując warsztaty dla uczniów i nauczycieli uczą w jaki sposób najlepiej zaprezentować swoje kwalifikacje zawodowe i umiejętności w dokumentach rekrutacyjnych (np.CV, Portfolio Językowe) na rodzimym i europejskim rynku pracy.

1.4. Przygotowanie absolwenta do wejścia na rynek pracy

Analiza raportów i opracowań dotyczących oczekiwań pracodawców wobec potencjalnych pracowników z ostatnich lat wskazuje, że oczekiwania te różnią się w zależności od branży, rodzaju wykonywanej pracy i stanowiska, na które poszukuje się pracownika, ale w zasadzie nie różnią się na przestrzeni lat.
Według Bilansu Kapitału Ludzkiego z 2011r., niezależnie od rodzaju zajmowanego stanowiska, obok kompetencji zawodowych, niezmiennie liczą się kompetencje interpersonalne oraz samoorganizacyjne. W większości kategorii zawodowych pracodawcy kładą szczególny nacisk na posiadanie przez pracowników zdolności samoorganizacyjnych. Jednak w przypadku pracowników usług najważniejsze są kompetencje interpersonalne, często wykorzystywane w kontaktach z klientami. Umiejętności społeczne są również wymagane od specjalistów i techników. Pracodawcy zdają sobie sprawę, iż pracownik będzie potrzebował szkolenia z tzw. „umiejętności twardych" potrzebnych na jego stanowisku pracy, które są w dużej mierze zależne od firmy. Natomiast kompetencje interpersonalne i samoorganizacyjne są trudniejsze do wyuczenia, a ich opanowanie wymaga znacznie więcej czasu. Wśród kompetencji interpersonalnych najbardziej poszukiwane dla różnych stanowisk są: komunikatywność, samodzielność, podejmowanie inicjatywy.

Specjaliści nie tylko powinni odznaczać się komunikatywnością (30% wskazań) ważną dla większości pracodawców, ale także winni być samodzielni (20%) oraz posiadać umiejętność zarządzania czasem (17%). Podkreślano również umiejętność współpracy w grupie oraz podejmowanie inicjatyw. Ostatnia cecha (wraz z komunikatywnością) była bardzo ważna również w przypadku techników oraz pracowników biurowych (komunikatywność pojawiła się w 38% wskazań w przypadku techników i 26% dla pracowników biurowych, a podejmowanie inicjatyw odpowiednio w 29% i 13% wskazań). Co więcej, pracownicy tacy powinni wykazywać się samodzielnością i umiejętnością zarządzania czasem. Dodatkowo, podobnie jak w przypadku kierowników w branżach usługowych, technicy i pracownicy biurowi pracujący w administracji czy obsłudze klienta powinni łatwo nawiązywać i utrzymywać kontakty z ludźmi. Pracownicy usług powinni charakteryzować się komunikatywnością (26%), przejmowaniem inicjatywy (16%), a sprzedawcy dodatkowo łatwością w nawiązywaniu kontaktów z klientami. Kwalifikacje interpersonalne mają dużo mniejsze znaczenie w przypadku robotników, zarówno wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych, czy operatorów i monterów maszyn. W tych branżach najważniejsze są kompetencje zawodowe, często potwierdzone konkretnymi zaświadczeniami. Od tego typu pracowników częściej wymaga się zdolności samoorganizacyjnych, takich jak przedsiębiorczość czy podejmowanie inicjatywy[22].

[22] Kocór M., Czarnik S., Strzebońska A., Potrzeby pracodawców a dostępność zasobów pracy. Próba bilansu [w:] Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału

Interesujących danych dotyczących potrzeb w zakresie kompetencji pracowniczych dostarcza raport *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców*[23]. W toku badania pracodawcy zidentyfikowali kluczowe wymagania wobec kandydatów do pracy. Cenili oni sobie następujące umiejętności i postawy:

- lojalność wobec firmy,
- chęć uczenia się, rozwijania swoich kompetencji,
- umiejętność przyznania się do braku wiedzy,
- umiejętność pracy w zespole,
- otwartość i motywację do nauki potrzebnych umiejętności zawodowych,
- umiejętność współpracy z ludźmi, komunikacji, negocjowania i mediacji[15].

Jak podkreślają autorzy raportu, pracodawcy coraz częściej wymagają od pracowników właściwej postawy względem pracy, a więc wspomnianej już lojalności oraz chęci uczenia się. Wynika to z faktu, iż pracodawcy inwestują w swoich pracowników, szkolą ich, umożliwiają im nabycie kompetencji zawodowych. Pracodawcom zależy więc na tym, aby nowo przyjęty pracownik chciał wykorzystać zdobytą wiedzę i umiejętności na rzecz tego, kto w niego zainwestował. Gotowość do uczenia się, zdaniem pracodawców, jest istotna ze względu na ciągłe zmiany technologiczne, które wymuszają rozwój pracowników i podnoszenie ich kwalifikacji. Niezwykle ceniona jest też umiejętność pracy w zespole, związana z terminowością i poczuciem odpowiedzialności za powierzony wycinek pracy. Jest to kompetencja szczególnie ważna w dużych firmach, gdzie występuje silna specjalizacja pracy, co wiąże się z koniecznością współpracy w grupie.

Przygotowanie absolwentów szkół zawodowych do pracy pod kątem kompetencji zawodowych i cenionych przez pracodawców umiejętności praktycznych jest różne w zależności od indywidualnej szkoły jaką dany absolwent ukończył. Jak pokazały dane przedstawione w pkt.1.3. szkoły kształcące na tym samym poziomie i w tym samym zawodzie mogą różnić się poziomem nauczania, wyposażenia szkoły, organizacją kształcenia praktycznego, przygotowaniem kadry. Im większa współpraca szkoły z przedsiębiorstwami, tym większa szansa, że jej uczniowie będą lepiej przygotowani do wykonywania zadań zawodowych.

Ludzkiego" realizowaną w 2011 roku, red. J. Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 61-97.

[23] Sztandar-Sztanderska U. (red.), Drogosz-Zabłocka E., Minkiewicz B., Stec M., Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy, http://konfederacjalewiatan.pl/wydawnictwa/_files/publikacje/Kwalifikacje_dla_potrzeb_pracodawc_w_web.pdf .

Z tego punktu widzenia najbardziej efektywne jest kształcenie pracowników młodocianych przez pracodawców. Jak wynika z danych Izby Rzemieślniczej oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach 90% absolwentów-czeladników jest od razu zatrudnianych.

Śląscy pracodawcy w badaniu fokusowym przeprowadzonym na potrzeby stworzenia Programu rozwoju szkolnictwa zawodowego w woj. śląskim na lata 2014- 2020[24] stwierdzili, że absolwenci śląskich szkół zawodowych nie spełniają oczekiwań pracodawców (87%). Respondenci zgodnie uważali, że brakuje im przede wszystkim zawodowych umiejętności praktycznych, ponad połowa (57,1%) wskazała na brak kompetencji społecznych, a 43 % na brak umiejętności komputerowych. Jeśli chodzi o absolwentów poszczególnych kierunków kształcenia to zdaniem respondentów najbardziej adekwatne do potrzeb rynku pracy mają absolwenci kierunków technicznych (54,8%), informatycznych (46,8%), gastronomiczno-hotelarskich (43,5%) i mechanicznych (40,3%). 63,6% respondentów badania wskazało, że zdobycie dodatkowych uprawnień także ma znaczenie dla podniesienia kompetencji zawodowych np. kursy SEP, AUTOCAD, kursy hotelarskie, pilotów ruchu turystycznego, specjalistyczne kursy informatyczne.
Jednak w odniesieniu do absolwentów szkół zawodowych pracodawcy najczęściej kładą nacisk na etos pracy - zaangażowanie, elastyczność, umiejętność pracy w zespole.
W niniejszym materiale opisano sposoby i formy zdobywania kwalifikacji i umiejętności zawodowych, jednak z nabywaniem kompetencji społecznych czy umiejętności „miękkich" nie jest w szkołach zawodowych dobrze.

Zgodnie z Zaleceniem nr 2006/962/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 roku w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie młodzi ludzie w Europie powinni w toku swojej edukacji nabyć 8 kluczowych kompetencji. Należą do nich: porozumiewanie się w języku ojczystym, porozumiewanie się w językach obcych, kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, kompetencje informatyczne, poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość, umiejętność uczenia się, kompetencje społeczne i obywatelskie oraz świadomość i ekspresja kulturowa. Również krajowe dokumenty strategiczne, takie jak *Perspektywa uczenia się przez całe życie* (2013) czy *Strategia rozwoju kapitału ludzkiego 2020* (2013), wśród priorytetów wymieniają kształtowanie u młodzieży kluczowych kompetencji, które mają ją lepiej przygotować do uczenia się przez całe życie, uczestnictwa w życiu społecznym, a także do zmieniających się wymogów rynku pracy. Kluczowe kompetencje są zintegrowane w podstawie programowej kształcenia ogólnego na wszystkich poziomach. Oznacza to, że szkoły zawodowe, realizując kształcenie ogólne, uwzględniają również kształtowanie kluczowych kompetencji. Jednak już podstawa programowa dla kształcenia w zawodach ogranicza się do zdefiniowania efektów uczenia się wspólnych dla wszystkich zawodów w zakresie języka obcego zorientowanego

[24] Op.cit.

zawodowo, zagadnień związanych z zakładaniem i prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, a także kompetencji personalnych i społecznych oraz organizacji pracy małych zespołów (wyłącznie dla zawodów nauczanych na poziomie technika), czyli do trzech z ośmiu kompetencji kluczowych. Problem pojawia się, gdy mówimy o trzech ostatnich kompetencjach z listy – umiejętności uczenia się, kompetencjach społecznych i obywatelskich oraz świadomości i ekspresji kulturowej. Są to kompetencje międzyprzedmiotowe, kształtowane trochę „przy okazji" realizacji programu wychowawczego szkoły, realizacji różnych projektów przez szkołę, stosowania odpowiednich metod kształcenia, tj. pracy w grupie, metody projektowej, których stosowanie jednak leży w gestii szkoły i poszczególnych nauczycieli i nie jest w żaden sposób regulowane. Oznacza to, że mogą być stosowane (a nawet zalecane), ale nie muszą. Poza kompetencjami personalnymi i społecznymi, dla których efekty kształcenia określa podstawa programowa dla kształcenia w zawodach, nie wiadomo dokładnie, jakich konkretnie umiejętności miałyby dotyczyć. Trudno też mówić o jakimś systemowym ocenianiu i monitorowaniu postępów uczniów w zakresie tych kompetencji. Ważną kwestią jest też to, na ile nauczyciele są przygotowani do tego, aby te kompetencje u uczniów kształtować. O ile standardy kształcenia nauczycieli wskazują, że nauczyciel powinien posiadać psychologiczną i pedagogiczną wiedzę na temat procesu nauczania–uczenia się oraz nowoczesnych teorii w tym zakresie, to nie ma w nich zawartego wymagania posiadania praktycznej umiejętności kształtowania kompetencji uczenia się u uczniów ani też kompetencji społecznych czy kulturowych. Nie ma również w żadnym dokumencie prawnym wymagania zdobycia takich umiejętności w ramach doskonalenia zawodowego, które jest *de facto* dobrowolne.

Na dodatek, funkcjonująca w systemie edukacji „testomania" oraz rozpowszechnianie się wśród młodych ludzi kultury raczej obrazkowej niż słownej (emotikony, skróty stosowane w sms-ach i internecie) nie sprzyja rozwijaniu umiejętności komunikacji. Młodzi ludzie mają problemy z tworzeniem dłuższych wypowiedzi (nie ćwiczą tego w szkole), co przekłada się na ich umiejętności komunikacji z innymi, autoprezentacji itp.

Nie jest to obraz optymistyczny i rokujący na przyszłość – wygląda na to, że jeśli nic się nie zmieni, to pracodawcy jeszcze przez lata utrzymają swoją dotychczasową opinię o nienajlepszym przygotowaniu absolwentów szkół zawodowych do pracy. Szczególnie, że wśród kompetencji, których znaczenie na rynku pracy będzie rosnąć wymienia się m.in. gotowość i zdolność do ciągłego uczenia się, inteligencję społeczną, zarządzanie poznaniem i umiejętność filtrowania informacji, kompetencje multikulturowe, a także elastyczność i mobilność zawodową.

Nie możemy zapominać jednak, że na rynek pracy trafiają też osoby bez kwalifikacji – z wykształceniem tylko gimnazjalnym lub licealnym. Wprawdzie nie jest to duży odsetek, ale są to osoby z najmniejszymi szansami na zatrudnienie. Wprawdzie możliwości zdobycia kwalifikacji w ramach kształcenia ustawicznego jest dużo, korzystanie z nich nie jest jednak

powszechne – tylko 4% osób w wieku 24-64 lat uczestniczy w edukacji formalnej, a w jakiejkolwiek aktywności edukacyjnej (łącznie z samokształceniem) tylko ok. 40%. Przy czym warto zaznaczyć, że osoby o niskich kwalifikacjach, czyli te, które najbardziej tego potrzebują, podejmują działalność edukacyjną najrzadziej.

Wnioski

1. Absolwenci szkół zawodowych nie odpowiadają oczekiwaniom pracodawców:
    - brak praktyki zawodowej (nie wszystkie szkoły organizują praktyki/zajęcia praktyczne u pracodawców, nie są wystarczająco wyposażone szkoły, nauczyciele nie aktualizują swojej wiedzy)
    - brak kompetencji społecznych, tj. komunikatywności, umiejętności samoorganizacyjnych, inicjatywy, chęci uczenia się
    - brak możliwości zdobywania dodatkowych uprawnień zawodowych
    - brak etosu pracy i cech takich jak uczciwość, zaangażowanie, dyscyplina
2. Brak dobrze funkcjonującego doradztwa zawodowego od najwcześniejszych etapów edukacji
    - wczesne podejmowanie decyzji o wyborze ścieżki zawodowej (16 lat), często odwlekane przez podjęcie nauki w liceum ogólnokształcącym
    - brak świadomości swoich predyspozycji, mocnych i słabych stron, a także zainteresowań utrudnia podjęcie dobrej decyzji o wyborze zawodu
    - brak wiedzy o zawodach, ich specyfice i uwarunkowaniach, a także możliwościach kształcenia i doskonalenia zawodowego
    - brak świadomości konieczności uczenia się przez całe życie
3. Spadająca liczba młodocianych pracowników uczących się zawodu u pracodawcy - najskuteczniejszej formy edukacji zawodowej
    - brak możliwości kształcenia w tej formie na poziomie technika
4. Oferta szkół zawodowych niedopasowana do rynku pracy – za dużo kształci się w zawodach nadwyżkowych a za mało w deficytowych – zbyt mała współpraca szkół z instytucjami rynku pracy

1.5. Przykład dobrej praktyki

Wieloaspektowa współpraca szkoły z lokalnymi pracodawcami

Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego w Wodzisławiu Śląskim w ramach projektu „Rok otwartej szkoły - Podniesienie jakości kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych poprzez zaangażowanie przedstawicieli partnerów społecznych w dostosowywaniu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy" rozszerzyło dotychczasową współpracę z pracodawcami. Nawiązano kontakty z lokalnymi przedsiębiorstwami: PREVAC sp. z o.o z Rogowa, POL-EKO APARATURA sp.j. z Wodzisławia Śląskiego, POL-EKO

APARATURA sp.j. z Wodzisławia Śląskiego, Adegis, RUE sp. z o.o., PPH 'LUKSus' – Grzegorz Włoch, Apator Mining sp. z o.o., F.H.U. Betoniarstwo-Kamieniarstwo Kowalski, Mitsubishi Electric, Vakat sp. z o.o. oraz Kopalnią KWK "Marcel". Duża liczba i różny rodzaj współpracujących ze szkołą podmiotów zaowocowały różnorodnością form tej współpracy:

1. Uczniowie na zajęciach praktycznych pod nadzorem nauczycieli wykonują powierzone im prace zlecone przez lokalnych pracodawców.
2. Uczniowie w ramach zajęć praktycznych uczestniczą w wycieczkach edukacyjnych do zakładów pracy zaprzyjaźnionych pracodawców.
3. Organizowane są liczne konkursy dla uczniów pod patronatem pracodawców.
4. Pracodawcy organizują szkolenia, warsztaty i prezentacje dla uczniów.
5. Nauczyciele przedmiotów zawodowych odbywają u pracodawców szkolenia z zakresu nowoczesnych technik produkcji i technologii.
6. Niektórzy pracodawcy w miarę swoich możliwości doposażają szkolne pracownie .
7. W ramach współpracy z Izbą Gospodarczą w Wodzisławiu Śląskim oraz firmą 3D Gence powstał nowoczesny Inkubator drukarek 3D w PCKU Wodzisław Śląski. Inkubator drukarek to przedsięwzięcie, które umożliwia uczniom i kursantom korzystającym z pracowni Powiatowego Centrum Kształcenia Ustawicznego zdobycie umiejętności obsługi drukarek 3D, a w przyszłości także tworzenie własnych urządzeń i elementów.

Dzięki współpracy, uczniowie wykonują na zajęciach praktycznych określone zadania, w których wykorzystują nabyte wcześniej umiejętności i wiedzą, że efekt ich pracy ma sens, gdyż służy do konkretnych zastosowań. Nabierają w ten sposób doświadczenia zawodowego, co pozwoli im w przyszłości znaleźć pracę na dobrym stanowisku, w dobrej firmie. Nauczyciele posiadają aktualną wiedzę, co przekłada się na lepsze przygotowanie uczniów do przyszłej pracy. Szkoła ponadto zwiększa bazę dydaktyczną w narzędzia i materiały przekazane przez pracodawców na rzecz szkoły m.in. w celu wykonania powierzonych zadań.

VII

Aktywizacja zawodowa młodych osób z niepełnosprawnościami

Uwarunkowania prawne

1. Międzynarodowe Pakty Praw Człowieka, to jest Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, przyjęte w 1966 r.

Uchwalenie dwóch odrębnych Paktów wynikało z powszechnego przekonania o istnieniu różnych kategorii praw człowieka Powszechnie przyjął się podział na prawa obywatelskie i polityczne oraz prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne.

2. Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, przyjęta w 1950 r. przez kraje Rady Europy.

Obecnie stronami umowy są wszystkie państwa wchodzące w skład Rady Europy, w tym również Polska. Katalog praw i wolności zagwarantowanych w Konwencji jest zbliżony do katalogu zapisanego w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Również w Konwencji przyjęty został zapis (art. 14) dotyczący zakazu dyskryminacji. Wprawdzie niepełnosprawność nie została wymieniona jako potencjalna przyczyna dyskryminacji, ale zawiera się, podobnie jak w Powszechnej Deklaracji, w pojęciu „inne przyczyny".

3. Europejska Karta Społeczna (1961r.), zmieniona w 1991 roku. Polska ratyfikowała Kartę w 1997 roku. Europejska Karta Społeczna ma szczególne znaczenie dla osób niepełnosprawnych, gdyż reguluje prawa społeczne, odwołując się do Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. W części pierwszej Karty zawarto katalog praw, natomiast w części drugiej szczegółowo określono zobowiązania państw w związku z realizacją tych praw. Europejska Karta Społeczna zawiera stwierdzenie (art. 15), że osoby niepełnosprawne mają prawo do szkolenia zawodowego, rehabilitacji oraz readaptacji zawodowej i społecznej, bez względu na przyczynę i rodzaj ich inwalidztwa"[25], ponadto dokument wskazuje na prawa osób niepełnosprawnych do poradnictwa zawodowego oraz szkolenia zawodowego.

Z treści Karty jednoznacznie wynika, że prawo osób niepełnosprawnych do rehabilitacji społecznej oraz readaptacji społecznej i zawodowej nie narusza zasad równości praw człowieka, bo nie jest dodatkowym prawem. Ma na celu jedynie umożliwienie osobom niepełnosprawnym korzystanie z takich powszechnych praw, jak prawo do pracy, prawo do

[25] Dz. U. 1999 Nr 8 poz. 67

odpowiednich warunków pracy oraz niedyskryminowanie w zatrudnieniu. Przestrzeganie zobowiązań określonych w Karcie podlega międzynarodowej kontroli.

4. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 2000 r.

Zgodnie z art. 6., ust. 1. Traktatu Lizbońskiego z 13 grudnia 2007 r., Karta Praw Podstawowych stała się aktem pierwotnym prawa unijnego, zatem ma moc wiążącą jak Traktaty. Art. 21. Karty stanowi, że zakazana jest wszelka dyskryminacja, w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

5. Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych przyjęte w 1993 r. przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych. Dokument ten określa modelowe kierunki działań na rzecz osób niepełnosprawnych i stanowi podstawę tworzenia polityki kierowanej do osób niepełnosprawnych.

6. Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w 2006 roku, która zebrała i uporządkowała podstawowe zasady i prawa osób niepełnosprawnych.

W rozumieniu Konwencji dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność oznacza jakiekolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na niepełnosprawność, którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiejkolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami.

Z przywołanych powyżej dokumentów wynika, że wszelka dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność stanowi naruszenie praw człowieka. Niektóre akty prawne poświęcone są całej społeczności osób z niepełnosprawnością, inne zaś osobom z konkretnym rodzajem niepełnosprawności, np. osobom głuchym, niewidomym czy osobom z upośledzeniem umysłowym.

Należy wskazać, że nie istnieje jedna, powszechnie uznana definicja niepełnosprawności. Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), uwzględniając stan zdrowia człowieka, wskazuje na potrzebę odróżnienia:

- Niesprawności, tj. utraty sprawności lub występowania nieprawidłowości w budowie bądź funkcjonowaniu organizmu pod względem psychologicznym, psychofizycznym lub anatomicznym;

- niepełnosprawności wynikającej z niesprawności i skutkującej ograniczeniem lub niemożnością prowadzenia aktywnego trybu życia w sposób lub w zakresie uznawanym za typowe dla człowieka;
- ograniczeń w pełnieniu ról społecznych, tj. ułomności wynikającej z niesprawności lub niepełnosprawności, która ogranicza lub uniemożliwia pełną realizację roli społecznej odpowiadającej wiekowi, płci oraz zgodnej ze społecznymi i kulturowymi uwarunkowaniami.

Zgodnie z Deklaracją Praw Osób Niepełnosprawnych pojęcie „osoba z niepełnosprawnością" oznacza każdą osobę, która w wyniku deficytu swoich fizycznych lub umysłowych zdolności, wrodzonych lub nabytych, nie jest w stanie zapewnić sobie, częściowo lub całkowicie, warunków koniecznych do życia.

Z kolei Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych wskazuje, że niepełnosprawność wynika z interakcji między osobami z dysfunkcjami, a barierami wynikającymi z postaw ludzkich i środowiska, które utrudniają tym osobom pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami. Z powyższej definicji wynika, że niepełnosprawność nie wynika z niesprawności danej osoby, ale z uwarunkowań zewnętrznych, które sprawiają, że przy danym poziomie sprawności konkretne rozwiązania powodują powstanie barier utrudniających pełny udział w życiu społecznym, w tym w zatrudnieniu. Ma to podstawowe znaczenie dla upowszechniania wspierania osób z niepełnosprawnością w oparciu o ich zasoby (czyli przy powoływaniu się na to, co mogą robić), a nie deficyty (czyli wskazywanie, czego nie mogą robić).

Prawa osób niepełnosprawnych zostały szczegółowo ujęte również w licznych dokumentach Unii Europejskiej, np. Traktat Amsterdamski zakazuje dyskryminacji, również ze względu na niepełnosprawność, a do Traktatu Lizbońskiego włączono Kartę Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Ponadto, o równym traktowaniu, w tym ze względu na niepełnosprawność, jest mowa w europejskich dyrektywach, rozporządzeniach, decyzjach, zaleceniach, deklaracjach, rezolucjach i uchwałach Rady, np. Uchwała Rady w sprawie Równych Szans w Zatrudnieniu dla Osób Niepełnosprawnych zwraca uwagę na rekrutację i utrzymanie w zatrudnieniu pracowników, promocję, szkolenia, kształcenie ustawiczne i rozwój, ochronę przed nieuprawnionymi zwolnieniami, a także na przystosowanie miejsca pracy, dostępność miejsca pracy, kwalifikacje i umiejętności wymagane w pracy oraz dostępność doradztwa zawodowego i służb pośrednictwa pracy

W polskim systemie prawnym wskazać należy następujące źródła prawa:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

Art. 69 Konstytucji nakłada na władze publiczne obowiązek udzielania osobom niepełnosprawnym pomocy w zabezpieczaniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej.

- Karta Praw Osób Niepełnosprawnych przyjęta uchwałą Sejmu RP z dnia 1 sierpnia 1997 r.

- Karta wskazuje kluczowe obszary dla polityki państwa m.in. w zakresie szczególnego wsparcia osób niepełnosprawnych i zapobiegania dyskryminacji tych osób w życiu społecznym i zawodowym oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Celem ustawy jest realizacja obowiązku wynikającego z art. 69 Konstytucji. Ustawa w sposób kompleksowy reguluje zagadnienia związane z aktywizacją społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych.

Ponadto, temat zapewnienia równego traktowania osobom niepełnosprawnym pojawia się w strategiach krajowych i regionalnych.

Dokumenty poświęcone prawom osób niepełnosprawnych są bardzo liczne. To dobrze, bo potwierdza to wagę tematu dla środowiska międzynarodowego. Jednocześnie jednak mnogość dokumentów stwarza chaos informacyjny. Często urzędnicy, pracodawcy, a nawet same osoby niepełnosprawne mają trudności z ustaleniem jednego stanowiska w sprawie, chociaż wymowa wskazanych powyżej aktów prawnych jest jednoznaczna – nie ma zgody na dyskryminację ze względu na niepełnosprawność, a rolą instytucji publicznych i pracodawców jest stworzenie osobom z niepełnosprawnościami możliwości pracy i rozwoju zawodowego. Wielokrotne potwierdzanie praw osób niepełnosprawnych zmienia świadomość społeczną. Zmiany w postrzeganiu praw osób niepełnosprawnych, zarówno przez społeczeństwo jak i przez organy władzy publicznej, zachodzą jednak powoli.

Dane statystyczne

Podstawowym źródłem informacji o liczbie osób niepełnosprawnych mieszkających na terenie województwa śląskiego jest Narodowy Spis Powszechny z 2011 roku. Wyniki NSP wskazują, że 11,9% ludności województwa, czyli 552,2 tys. osób[26], to osoby zaliczające się do grupy osób niepełnosprawnych.

Trzeba jednak wskazać, ze na potrzeby Narodowego Spisu Powszechnego w 2011 roku wyodrębniono dwie grupy osób niepełnosprawnych. Pierwszą z nich stanowiły osoby niepełnosprawne prawnie, czyli posiadające aktualne orzeczenie wydane przez uprawniony organ. Drugą zaś grupę stanowiły osoby niepełnosprawne biologicznie, które nie miały

[26] Informacja o niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy, WUP w Katowicach, sierpień 2016r.

orzeczenia, ale odczuwały ograniczoną zdolność do wykonywania czynności podstawowych stosownie do swojego wieku.

Liczba osób niepełnosprawnych prawnie wyniosła około 355 tys. osób, ale w tej grupie są osoby, które miały orzeczenie, a jednak nie odczuwały żadnych ograniczeń sprawności w wykonywaniu podstawowych czynności (było ich ponad 55 tys.).

Osoby niepełnosprawne w województwie śląskim w 2011 roku (wg NSP)

	Ogółem	Miasta	Wieś
	w tysiącach		
Ogółem	552,2	450,0	102,2
mężczyźni	256,8	207,6	49,2
kobiety	295,4	242,2	53,0
Osoby niepełnosprawne prawnie	344,8	285,6	59,2
mężczyźni	175,1	143,8	31,3
kobiety	169,7	141,8	27,9
Osoby niepełnosprawne tylko biologicznie	207,4	164,4	43,0
mężczyźni	81,7	63,9	17,8
kobiety	125,7	100,6	25,1

Źródło: Informacja o niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy, WUP w Katowicach, sierpień 2016r.

Opis sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy musi być poprzedzony informacją, że przedstawiciele tej grupy rejestrując się w powiatowym urzędzie pracy mogą otrzymać status bezrobotnego albo poszukującego pracy. Za bezrobotną może zostać uznana ta osoba posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności, która nie jest uprawniona do renty z tytułu

niezdolności do pracy, do renty socjalnej lub do zasiłku stałego. Natomiast poszukująca pracy jest taka osoba niepełnosprawna posiadająca orzeczenie, która ma ustalone prawo do któregoś z wymienionych świadczeń.

Na koniec lipca 2016 roku w województwie śląskim było zarejestrowanych 8,6 tys. bezrobotnych osób niepełnosprawnych.[27] W tej grupie prawie połowę (49,8%) stanowiły kobiety.

Na koniec czerwca 2016r. w powiatowych urzędach pracy na terenie województwa śląskiego było zarejestrowanych 338 niepełnosprawnych osób bezrobotnych (3,8%) w wieku 18-24 lata oraz 1032 osoby (11,6%) w wieku 25-34 lata. To oznacza, że około 15% niepełnosprawnych bezrobotnych miało mniej niż 35 lat.

Niestety, statystyki dotyczące poszczególnych powiatów nie uwzględniają wyszczególnienia niepełnosprawnych osób bezrobotnych w podziale na wiek.

Bezrobotne osoby niepełnosprawne
(stan na koniec lipca 2016r.)

Powiat	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych ogółem	W tym: bezrobotni niepełnosprawni	
		osoby	% udział
Będziński	5852	311	5,3
Bielski	3214	224	7,0
Cieszyński	4416	370	8,4
Częstochowski	5067	262	5,2
Gliwicki	2594	123	4,7
Kłobucki	3046	120	3,9
Lubliniecki	2256	98	4,3

[27] Informacja o niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy, WUP w Katowicach, sierpień 2016r.

Mikołowski	1861	89	4,8
Myszkowski	2754	177	6,4
Pszczyński	1935	141	7,3
Raciborski	2373	211	8,9
Rybnicki	1587	75	4,7
Tarnogórski	4185	191	4,6
Bieruńsko-Lędziński	940	72	7,7
Wodzisławski	4186	241	5,8
Zawierciański	4994	298	6,0
Żywiecki	4882	228	4,7
Bielsko-Biała	3601	440	12,2
Bytom	8066	389	4,8
Chorzów	3153	248	7,9
Częstochowa	7430	864	11,6
Dąbrowa Górnicza	4534	314	6,9
Gliwice	4761	324	6,8
Jastrzębie Zdrój	2523	120	4,8
Jaworzno	1809	156	8,6
Katowice	6514	402	6,2
Mysłowice	1747	122	7,0
Piekary Śląskie	1750	100	5,7
Ruda Śląska	2494	180	7,2
Rybnik	3307	229	6,9

Siemianowice Śl.	1845	173	9,4
Sosnowiec	7319	531	7,3
Świętochłowice	1281	102	8,0
Tychy	2168	216	10,0
Zabrze	4365	345	7,9
Żory	1335	95	7,1
Razem województwo	**126144**	**8581**	**6,8**

Źródło: Informacja o niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy, WUP w Katowicach, sierpień 2016r.

Z powyższej tabeli wynika duża różnica w udziale osób niepełnosprawnych w gronie wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych. W Bielsku-Białej i w Częstochowie około 12% wszystkich zarejestrowanych to osoby niepełnosprawne. W powiecie kłobuckim i lublinieckim to około 4%. W liczbach bezwzględnych osoby niepełnosprawne zarejestrowane w PUP w Częstochowie są najliczniejszą grupą, którą tworzą 864 osoby. W Bielsku-Białej to 440 osób, a w Katowicach 402. Najmniej liczne są to grupy w powiecie bieruńsko-lędzińskim (72 osoby) i rybnickim (75 osób)[28]

Jeżeli powyższe liczby zestawić z przedstawioną powyżej informacją, że wśród bezrobotnych osób niepełnosprawnych około 15% ma mniej niż 35 lat, to w skali województwa jest to około 1300 osób. Nie ma uzasadnienia dla przeniesienia tego wskaźnika na poziom powiatu, ale należy się spodziewać, że w każdym powiatowym urzędzie pracy jest takich osób kilkadziesiąt, a najwyżej trochę ponad sto.

Rekomendacje dla aktywizacji osób młodych w województwie śląskim dotyczą grupy do 30 roku życia, co oznacza, że w przypadku zarejestrowanych osób niepełnosprawnych jest to grupa jeszcze mniejsza niż 1300 osób, a w skali większości powiatów prawdopodobnie utrzymuje się na poziomie 30-40 osób. Jednak ze względu na fakt, że nie wszystkie osoby niepełnosprawne mogą uzyskać status osoby bezrobotnej, a wiele z nich nawet nie podejmuje próby kontaktu z urzędem pracy, to faktycznie, przygotowywane rekomendacje dotyczą grupy znacznie liczniejszej.

[28] Informacja o niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy, WUP w Katowicach, sierpień 2016r.

Analiza skali zatrudnienia osób niepełnosprawnych w województwie śląskim opiera się na danych GUS, który swoimi statystykami obejmuje tylko podmioty zatrudniające więcej niż 9 osób. Na koniec 2015 roku w województwie śląskim pracowało około 33 tysiące osób niepełnosprawnych, z czego około 15,5 tysiąca stanowiły kobiety. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych (w przedziale wiekowym 16-64) na początku 2016 roku był w województwie śląskim jednym z najniższych w skali kraju i wyniósł 19,2% (dane WUP w Katowicach, źródło jw.).

Jednym z czynników determinujących niski poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest poziom wykształcenia, który jest niższy niż w przypadku innych grup osób bezrobotnych. Aż co trzeci niepełnosprawny bezrobotny ma wykształcenie gimnazjalne lub niższe, a kolejne 36% ma świadectwo ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej. Tylko 5% ma dyplom wyższej uczelni.

Inną przesłanką utrudniającą wejście lub powrót na rynek pracy jest długi okres pozostawania w rejestrach urzędów pracy. Około połowa osób niepełnosprawnych ma status bezrobotnego przez okres dłuższy niż 12 miesięcy, a często (co trzecia osoba) ponad 24 miesiące.

Najwięcej w grupie niepełnosprawnych osób bezrobotnych jest takich osób, które mają orzeczenie dotyczące narządu ruchu. Kolejną grupę stanowią osoby chore psychicznie. Te dwie grupy stanowią łącznie około 45% osób zarejestrowanych.

Oferta wspierająca aktywizację osób z niepełnosprawnościami

Pracodawcy, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne mogą skorzystać z rozbudowanego systemu wsparcia.
Po pierwsze, każdy pracodawca w Polsce, który zatrudnia powyżej 25 osób musi wykazać, czy w grupie jego pracowników jest minimum 6% osób niepełnosprawnych. Jeśli nie może wykazać spełnienia tego warunku, to jest obciążony dodatkowymi składkami, które są przeznaczone dla PFRON. Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością pozwala ograniczyć lub wyeliminować takie obciążenia.
Po drugie, pracodawca może ubiegać się o zwrot kosztów wyposażenia lub dostosowania stanowiska pracy z uwzględnieniem potrzeb osoby niepełnosprawnej. Możliwy jest również zwrot kosztów szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych oraz niektórych kosztów związanych z ich zatrudnieniem. Dostępne są tez rozwiązania przewidujące zwrot kosztów stażu i części wynagrodzenia. Na stronach PFRON, www.niepelnosprawni.gov.pl oraz powiatowych urzędów pracy można znaleźć aktualne informacje o dostępnych sposobach wspierania pracodawców osób niepełnosprawnych.

Druga, bardzo istotna część wsparcia, kierowana jest do samych osób niepełnosprawnych. PFRON realizuje projekty systemowe współfinansowane ze środków EFS i ogłasza konkursy dotyczące zadań zlecanych organizacjom pozarządowym.

W konkursach w ramach PO KL, a obecnie PO WER i RPO WŚL zapisano wymagania dotyczące dostępności wsparcia dla osób niepełnosprawnych oraz zagwarantowano środki m.in. na racjonalne usprawnienia. Województwo śląskie ma szczególne możliwości promowania aktywności osób niepełnosprawnych. To właśnie w tym województwie od kilku lat aktywnie działa sieć pełnomocników prezydentów miast ds. osób niepełnosprawnych, która promuje najlepsze praktyki oraz upowszechnia rozwiązania sprawdzone w innych regionach kraju i za granicą.
Mimo tych wszystkich metod wspierania aktywizacji osób niepełnosprawnych, wskaźnik zatrudnienia w Polsce jest niski, a w województwie śląskim jeszcze niższy od średniej krajowej.
Wsparcie aktywizacji osób niepełnosprawnych ze środków PFRON

Zadania realizowane przez samorząd powiatowy w ramach rehabilitacji zawodowej, których celem jest wsparcie pracodawców	Zwrot kosztów przystosowania i adaptacji stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
	Zwrot kosztów wyposażenia stanowisk pracy
	Zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy
	Refundacja kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych
Zadania realizowane przez samorząd powiatowy w ramach rehabilitacji zawodowej służące wsparciu indywidualnych osób niepełnosprawnych	Dotacja na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej
	Dofinansowanie do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie działalności gospodarczej albo prowadzenie własnego lub dzierżawionego gospodarstwa rolnego
	Wsparcie osób niepełnosprawnych bezrobotnych lub poszukujących pracy w formie umożliwienia korzystania z usług lub instrumentów rynku pracy (za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy)
Zadania realizowane przez PFRON w ramach rehabilitacji zawodowej służące wsparciu indywidualnych osób niepełnosprawnych	Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne osobie niepełnosprawnej prowadzącej działalność gospodarczą oraz niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika
	Dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych

	wypłacane pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne

Źródło: Informator dla osób niepełnosprawnych, ZUS, PFRON, Warszawa 2013

Jednym z powodów braku ofert pracy dla osób niepełnosprawnych jest brak świadomości i dobrej woli pracodawców, wśród których obserwuje się wciąż wielką nieufność wobec możliwości pełnienia ról zawodowych przez osoby z niepełnosprawnością. Z kolei sami niepełnosprawni często nie poszukują pracy lub nie mogą jej podjąć z takich powodów jak bariery architektoniczne w domu, brak środków finansowych na dojazd lub zakup sprzętu komputerowego. Barierą są też cechy społeczne i osobowościowe, jakie często towarzyszą niepełnosprawności, a przejawiają się w postaci braku wiary we własne możliwości, wstydu oraz różnych kompleksów. Młode osoby z niepełnosprawnościami często mają niski poziom wykształcenia lub wykształcenie nieodpowiadające potrzebom lokalnego rynku pracy i pozostawione bez wsparcia nie znajdują zatrudnienia, są szczególnie narażone na marginalizację.
Na niską zatrudnialność młodych osób niepełnosprawnych mają wpływ też małe możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz wysoki wskaźnik skolaryzacji notowany w naszym kraju.

Diagnoza

1. Istnieje potrzeba zwrócenia większej uwagi na rolę szkoły w kształceniu osób niepełnosprawnych i to już od najwcześniejszych etapów nauczania, bo to właśnie wówczas zaczynają kształtować się postawy wpływające na przyszłe wybory zawodowe . Istotne jest także obejmowanie wsparciem nie tylko niepełnosprawnej młodzieży, ale także rodziców i nauczycieli. Ważne, w kontekście dokumentów i regulacji międzynarodowych, jest szerokie podejmowanie działań antydyskryminacyjnych we wszystkich sferach życia, w tym przeciwdziałanie segregacji oświatowej. Często niezbędne jest zindywidualizowane i kompleksowe wsparcie, ponieważ praca nad umiejętnościami społecznymi może okazać się nieskuteczna, jeśli nie idzie w parze z poprawą umiejętności zawodowych.

2. Pracodawcy sporadycznie decydują się na zatrudnienie jednej osoby niepełnosprawnej i korzystanie z przedstawionych powyżej form wsparcia. Procedury dla takiego ubiegania się są na tyle skomplikowane, że stosuje je tylko firmy zatrudniające większe grupy osób niepełnosprawnych. Taka sytuacja rodzi dwie podstawowe konsekwencje. Po pierwsze, indywidualna osoba niepełnosprawna staje do rywalizacji rekrutacyjnej na równych zasadach z osobami sprawnymi (ale jej zatrudnienie oznacza np. wyznaczenie innego wymiaru godzin, prawo do dodatkowego urlopu itp.). Po drugie, powstała pewna grupa firm, które specjalizują

się w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i refundacji kosztów ze środków PFRON (np. często pojawiają się ogłoszenia o wolnych miejscach pracy dla pracowników ochrony z orzeczeniem o niepełnosprawności).

3. System wsparcia osób niepełnosprawnych musi obejmować zarówno samych zainteresowanych jak i ich rodziców, którzy są często nadopiekuńczy i nie popierają działań na rzecz aktywizacji zawodowej. Takie postawy najbliższego otoczenia są w niektórych przypadkach podyktowane również obawą o utratę renty – stałego źródła dochodów.

4. Realizacja licznych projektów wspierających rozwój umiejętności społecznych i zawodowych osób niepełnosprawnych doprowadziła do powstania grupy osób niepełnosprawnych specjalizującej się w udziale w takim wsparciu, ale nie zainteresowanej aktywizacją. Dlatego konieczne jest stworzenie banku informacji o beneficjentach projektów i to nie tylko finansowanych ze środków EFS, ale również np. PFRON.

5. Wizerunek osób niepełnosprawnych, mimo akcyjnie przeprowadzanych kampanii, nie ulega znacznym zmianom. Dlatego konieczne jest prowadzenie działań systemowych, które powinny zaowocować postrzeganiem osób niepełnosprawnych przez pryzmat ich umiejętności i zasobów, a nie ograniczeń wynikających z niepełnosprawności.

6. Konieczne jest także dostosowanie oferty instytucji rynku pracy do specjalnych potrzeb osób niepełnosprawnych i to z uwzględnieniem różnych rodzajów niepełnosprawności. Dostosowanie to powinno dotyczyć również sposobu obsługi niepełnosprawnych klientów i dostępności informacji.

VIII

Zakłady aktywności zawodowej i ich rola w aktywizacji zawodowej osób młodych w województwie śląskim

Niepełnosprawność jest jedną z przyczyn, statystycznie zmierzoną w badaniu BAEL, pozostawania młodych ludzi poza systemem edukacji i poza zatrudnieniem. Jeżeli orzeczenie o niepełnosprawności jest utrudnieniem skutecznej aktywizacji, to należy ustalić przyczyny leżące zarówno po stornie osób niepełnosprawnych, jak i pracodawców, a przede wszystkim po stronie systemu aktywizacji zawodowej.

W osobnej analizie dotyczącej uwarunkowań aktywizacji młodych osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy zostały wskazane uwarunkowania prawne (w tym te, które zakazują jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność) oraz zdiagnozowane przyczyny niskiej skuteczności dostępnych działań aktywizacyjnych.

Należy jednak pamiętać, że niesprawność, szczególnie skutkująca przyznaniem orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu znacznym, w wielu wypadkach pociąga za sobą wyzwania, na które odpowiedzią może być zatrudnienie na rynku pracy chronionej. Najlepiej, jeśli takie rozwiązanie ma charakter przejściowy i służy przygotowaniu osoby niepełnosprawnej do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Skala działania zakładów aktywności zawodowej

Jednym z rozwiązań oferowanych przez rynek pracy chronionej są zakłady aktywizacji zawodowej. Jest to oferta zatrudnienia, która staje się coraz bardziej atrakcyjna dla osób niepełnosprawnych i systematycznie rozwijają się w skali kraju. Ważne jest również to, że województwo śląskie jest krajowym liderem w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach aktywizacji zawodowej, a mimo to nadal jeszcze istnieją duże możliwości rozwoju tego segmentu rynku pracy.

Zatrudnienie w zakładach aktywności zawodowej

(czerwiec 2016r.)

Województwo	Liczba ZAZ	Zatrudnienie ogółem (osoby)	Liczba osób niepełnosprawne (ogółem)	Osoby niepełnosprawne wg stopnia niepełnosprawności	
				znaczny	umiarkowany

Dolnośląskie	5	279	212	140	71
Kujawsko-pomorskie	8	405	314	192	120
Lubelskie	7	342	258	154	100
Lubuskie	0	0	0	0	0
Łódzkie	6	225	166	104	62
Małopolskie	8	389	304	178	114
Mazowieckie	8	333	249	160	88
Opolskie	2	139	112	78	34
Podkarpackie	13	625	478	279	194
Podlaskie	4	143	106	60	46
Pomorskie	2	160	122	65	56
Śląskie	**12**	**740**	**551**	**350**	**201**
Świętokrzyskie	4	244	186	136	49
Warmińsko-mazurskie	8	361	268	154	113
Wielkopolskie	9	611	467	285	180
Zachodniopomorskie	4	400	292	170	122
Ogółem	**100**	**5396**	**4085**	**2505**	**1550**

Źródło: sprawozdania województw INF-ZPCH-ZAZ za I półrocze 2016r.

Jak wynika z powyższej tabeli, tylko w województwie podkarpackim działa więcej zakładów aktywności zawodowej (dokładnie, o 1 więcej). Jednak ze względu na ogólną liczbę

zatrudnionych w tych zakładach osób niepełnosprawnych, jak i na liczbę osób mających orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym oraz w stopniu umiarkowanym – Śląsk jest niekwestionowanym liderem. Dla porównania: w województwie mazowieckim działa 8 ZAZ, a w śląskim 12, w mazowieckim zatrudnienie znajduje w nich około 250 osób, a w śląskim ponad 550 osób, a więc ponad dwa razy więcej. Można powiedzieć z dużym prawdopodobieństwem, że bez oferty ZAZ te osoby pozostawałyby poza rynkiem pracy.

Niestety, dostępne dane statystyczne nie odnoszą się do wieku osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ZAZ i nie można wskazać, jaka część tych pracowników jest w wieku do 30 roku życia. Jeśli jednak uwzględni się, że w powiatowych urzędach pracy na terenie województwa śląskiego jest zarejestrowanych około 8500 osób niepełnosprawnych, to podana liczba osób zatrudnionych w zakładach aktywności zawodowej (około 550) nie jest bardzo duża, ale jest niezwykle istotna przede wszystkim ze względu na to, że są to osoby, które z racji rodzaju i stopnia niepełnosprawności nie mają praktycznie żadnej szansy na znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Zakłady aktywności zawodowej w Polsce

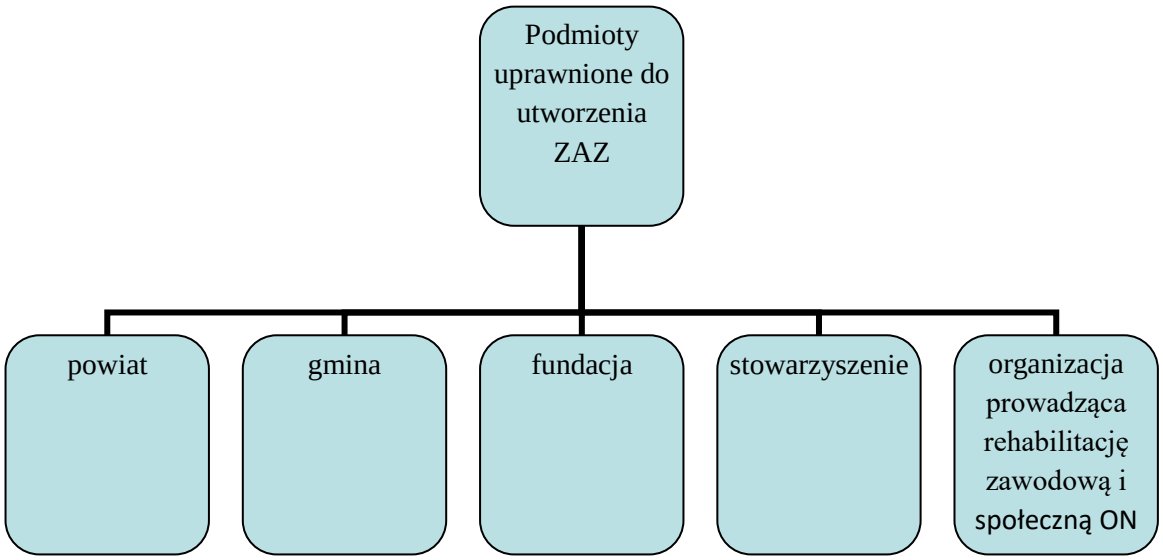
Moment pomiaru	Liczba ZAZ	Liczba zatrudnionych ogółem	Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych
Grudzień 2010	61	2977	2300
Grudzień 2011	65	3364	2548
Grudzień 2012	69	3524	2651
Grudzień 2013	77	4094	3067
Grudzień 2014	89	4802	3590
Grudzień 2015	97	5237	3977
Czerwiec 2016	100	5396	4085

Źródło: sprawozdania województw INF-ZPCH-ZAZ za I półrocze 2016r.

Co to jest zakład aktywności zawodowej

Zakład aktywności zawodowej jest formą organizacyjną wdrożoną do praktyki w celu zatrudnienia osób niepełnosprawnych i przygotowania ich do życia w otwartym środowisku. Ponadto, zakład aktywności zawodowej realizuje zadania w zakresie rehabilitacji społecznej. Gwarantuje mentoring instruktorów zawodu oraz prowadzi szkolenia obejmujące tematy doradztwa zawodowego i orientacji zawodowej, poruszania się po otwartym rynku pracy, autoprezentacji, radzenia sobie ze stresem itp. Istotnym zadaniem ZAZ jest także promocja w środowisku lokalnym wizerunku osób niepełnosprawnych jako pełnosprawnych pracowników.

Żaden zakład aktywności zawodowej nie ma podmiotowości prawnej i nie jest osobną instytucją, organizacją ani firmą. Jest natomiast wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostką działającą w strukturach podmiotu, który go powołał. Jego główną misją jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności i osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną.



Procedura rejestracji zakładu aktywności zawodowej jest dość trudna i jej dopełnienie wymaga sporo czasu. Wniosek o utworzenie ZAZ jest składany do marszałka województwa, który występuje również jako strona umowy o dofinansowanie ze środków PFRON kosztów

utworzenia (maksymalnie 65%) i działalności zakładu (maksymalnie 90%)[29]. Status ZAZ nadaje wojewoda.

Podstawowe warunki uzyskania statusu ZAZ

- Zatrudnianie co najmniej 70% osób niepełnosprawnych, w szczególności skierowanych do pracy przez powiatowe urzędy pracy
- Zatrudnianie osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności
- Zatrudnianie osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną, ale stan zatrudnienia tej grupy osób nie może być wyższy niż 35% ogółu zatrudnionych
- Przystosowanie obiektów i pomieszczeń zakładu do przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uwzględnienie potrzeb wynikających z niepełnosprawności zatrudnionych osób
- Uzyskanie pozytywnej opinii starosty o potrzebie utworzenia ZAZ na danym terenie

Uwarunkowania prawne działania ZAZ

- Art. 29 oraz 68 c ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011r. nr 127, z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 29 października 2010r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 226, poz. 1475)
- Art. 38 ust. 2 pkt. 2 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2010 roku nr 51, poz. 307, z późn. zm.)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz.U. z dnia 24 lipca 2012 roku, poz. 850)

Zakład aktywności zawodowej jako jednostka wyodrębniona w strukturze organizacji podlega, tak jak cała organizacja, nadzorowi organu nadzorującego organizację lub instytucji prowadzącej[30].

Bardzo szczegółowe są też warunki prowadzenia i rozliczania działalności w ramach zakładu aktywności zawodowej. Ze względu na tę specyfikę formalną może się wydawać, że prowadzenie ZAZ jest trudnym przedsięwzięciem. Należy jednak pamiętać, że swoimi

[29] www.niepelnosprawni.gov.pl

[30] www.ekonomiaspoleczna.pl , Anna Sienicka „Zakład Aktywności Zawodowej", 2011

działaniami każdy ZAZ zmienia sposób życia kilkudziesięciu osób zagrożonych marginalizacją społeczną i zawodową. Jest też doskonałym przykładem na to, że osoby niepełnosprawne (nawet w stopniu znacznym) mogą wykazywać się aktywnością zawodową. Ponadto, z doświadczenia zakładów aktywności zawodowej wynika, że pracownicy niepełnosprawni są zwykle bardzo lojalni i zaangażowani.

Inne aspekty rynku pracy chronionej

Wskazane powyżej informacje dotyczą wybranego, bardzo ważnego aspektu tworzenia szczególnych warunków dla zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Cały ten segment rynku pracy jest jednak dużo większy i zróżnicowany.

W drugim półroczu 2015 roku w województwie śląskim działało 129 zakładów pracy chronionej, które zatrudniały 17,2 tys. osób, w tym 13,4 tys. osób niepełnosprawnych. Analizując cały rynek pracy chronionej województwo śląskie znajduje się na drugim miejscu w kraju za Wielkopolską.

Zatrudnienie w zakładach pracy chronionej

(stan na koniec grudnia 2015 roku z pominięciem danych 14 zakładów, które nie złożyły sprawozdania)

Województwo	Liczba ZPCh	Liczba zatrudnionych ogółem	Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych
Dolnośląskie	93	21017	16682
Kujawsko-pomorskie	88	8314	6387
Lubelskie	21	2102	1509
Lubuskie	65	8363	6960
Łódzkie	95	11519	9599
Małopolskie	82	12617	9665
Mazowieckie	110	21089	15883
Opolskie	17	2448	1696

Podkarpackie	85	14296	11520
Podlaskie	19	1575	1227
Pomorskie	81	9387	7907
Śląskie	**129**	**17200**	**13449**
Świętokrzyskie	42	3514	2904
Warmińsko-mazurskie	49	6080	5055
Wielkopolskie	176	21964	16385
Zachodniopomorskie	27	2603	1972
Ogółem	**1179**	**164088**	**128800**

Źródło: Informacja o niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy, Wojewódzki urząd Pracy w Katowicach, sierpień 2016r.

Wnioski

1. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w tym młodych osób niepełnosprawnych, jest w województwie śląskim niski i celowe jest wzmocnienie działań na rzecz aktywizacji tej grupy osób, szczególnie w sytuacji, gdy w z badania BAEL wynika, że niepełnosprawność jest jednym z powodów pozostawania w grupie NEET.

2. Celowa jest promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, w tym zmiana postaw osób niepełnosprawnych i ich otoczenia, przełamywanie stereotypów i obaw pracodawców związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Należy jednak pamiętać, że zawsze będzie istniała grupa osób niepełnosprawnych, która w danej chwili nie będzie gotowa do wejścia na otwarty rynek pracy i z myślą o aktywizacji takich osób celowe jest działanie na rzecz rozwoju rynku pracy chronionej.

3. Województwo śląskie należy do najlepszych we wspieraniu rynku pracy chronionej, może dzielić się swoimi doświadczeniami, ale również może powielać na swoim obszarze

sprawdzone wzorce w nowych miejscach, by szansa na zatrudnienie objęła kolejne osoby niepełnosprawne.

4. W działaniach na rzecz aktywizacji osób młodych celowe jest dostrzeżenie istnienia osób, które mogą być zatrudnione tylko na rynku pracy chronionej i dla tego typu zatrudnienia przygotowanie dedykowanego wsparcia, nowych narzędzi i finansowania. Obecnie rynek pracy chronionej nie jest podzielony ze względu na wiek osób niepełnosprawnych i osoby młode, będące w gronie osób niepełnosprawnych w mniejszości, nie mogą liczyć na żadne działania kierowane tylko do nich.

IX

Współpraca partnerska na rzecz aktywizacji osób młodych

Uwarunkowania programowe

Aktywność zawodowa osób młodych wpływa na stan aktywności zawodowej ogółu społeczeństwa, także osób w dojrzałym wieku. Młodzież, która zaczyna swoje dorosłe życie od bezrobocia często przez wiele lat wraca do zbudowanej postawy bierności, braku wiary we własne siły i niskiego poczucia własnej wartości. W wieku dojrzałym osoby te nie chcą bądź nie potrafią z tego stanu się „wyrwać". Dlatego proces aktywizacji i świadomego budowania ścieżki rozwoju zawodowego należy rozpocząć jak najwcześniej.

Z danych WUP w Katowicach publikowanych na portalu Urzędu wynika, że od stycznia do grudnia 2015 roku w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego liczba zarejestrowanych osób do 30. roku życia spadła z ok. 52 tys. (28,5 proc. ogółu zarejestrowanych) do ok. 38 tys. (25,7 proc.). Z tej liczby 26,1 proc. ukończyło tylko gimnazjum (bądź poniżej), wyższe wykształcenie posiada 18,9 proc., a absolwentami szkoły policealnej lub średniej zawodowej jest 23,2 proc. bezrobotnych w tej grupie wiekowej. Osoby po szkole zawodowej to 15,4 proc. ogółu.

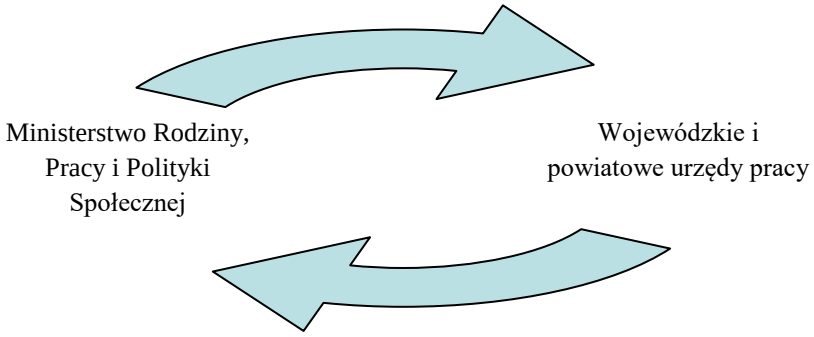
Problem potrzeby działań na rzecz zwalczania bezrobocia ludzi młodych zauważyły też instytucje Unii Europejskiej. W grudniu 2012 r. na szczeblu UE opracowany został Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży (Youth Employment Package). Częścią Pakietu jest inicjatywa ustanowienia Gwarancji dla młodzieży. Inicjatywa ta proponuje **partnerskie** podejście do realizacji celu, jakim jest wsparcie ludzi młodych poprzez zaangażowanie w proces ich aktywizacji instytucji – partnerów.

W Zaktualizowanym Programie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce wskazano na potrzebę działań partnerskich i wymieniono czterech głównych (strategicznych) uczestników takiego partnerstwa:

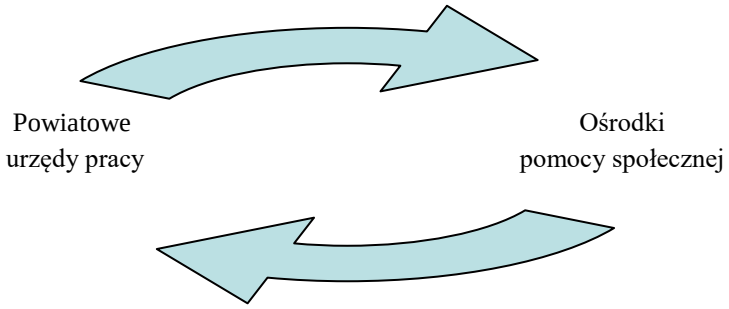
- wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy;
- Ochotnicze Hufce Pracy (OHP);
- Bank Gospodarstwa Krajowego (w ramach realizacji programu pożyczkowego dla osób młodych);
- partner zbiorowy tworzony przez jednostki organizacyjne różnego typu, w tym partnerów społecznych.

W Programie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce wskazuje następujące formy współpracy partnerskiej:

- Partnerstwo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz lokalnych urzędów pracy, włączonych ustawowo w proces wsparcia dla młodzieży na lokalnym i regionalnym rynku pracy, mimo że są to jednostki samorządowe.

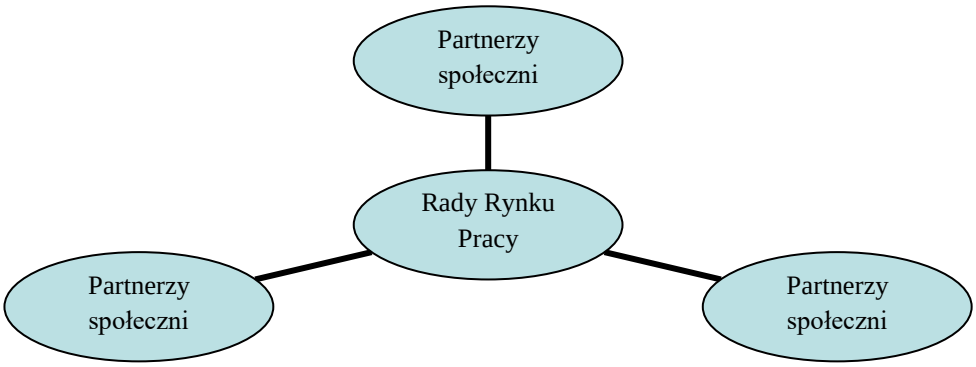


- Partnerstwa powiatowych urzędów pracy z ośrodkami pomocy społecznej – zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy urzędy pracy powinny prowadzić współpracę z ośrodkami pomocy społecznej w zakresie kierowania bezrobotnych do uczestnictwa w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej, a także do uczestnictwa w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego. Zakłada się również partnerstwa pomiędzy urzędami pracy i ośrodkami pomocy społecznej w celu wymiany informacji pomiędzy tymi instytucjami dla uzyskania bardziej skutecznej pomocy udzielanej wspólnym beneficjentom.

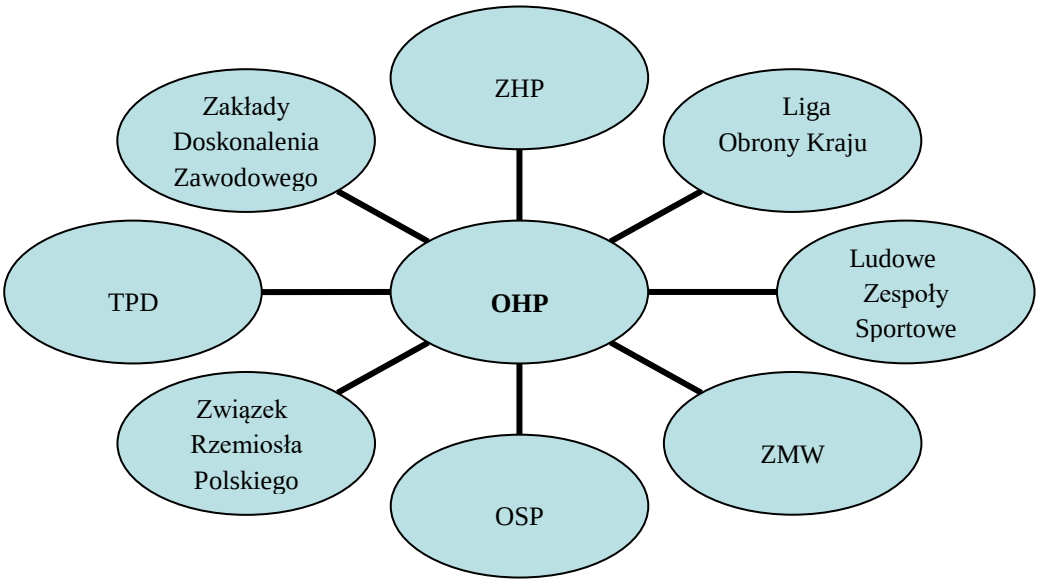


- Zaangażowanie partnerów społecznych, głównie w organizację konkursów centralnych i regionalnych. Na poziomie regionalnym zaplanowano utworzenie gremiów partnerskich, mających swój główny cel wypracowanie szczegółowych zasad konkursów regionalnych, zgodnych z potrzebami lokalnych rynków pracy. Współpraca partnerów społecznych w ramach rad zatrudnienia (rad rynku pracy)

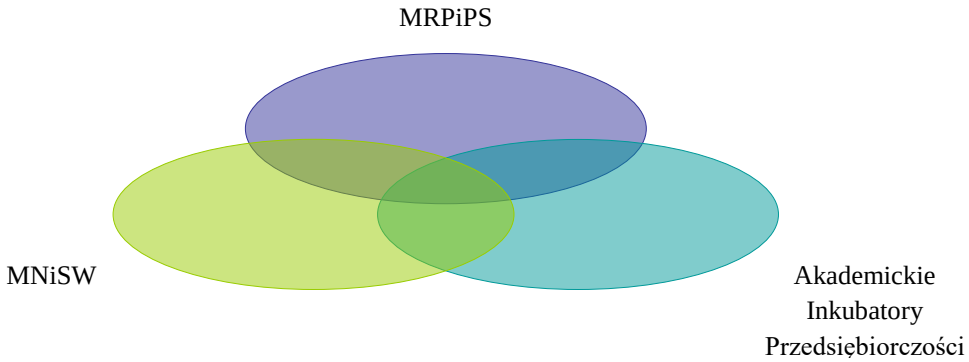
podejmowana na szczeblu centralnym, wojewódzkim i powiatowym, oparta na dialogu z organizacjami pozarządowymi.



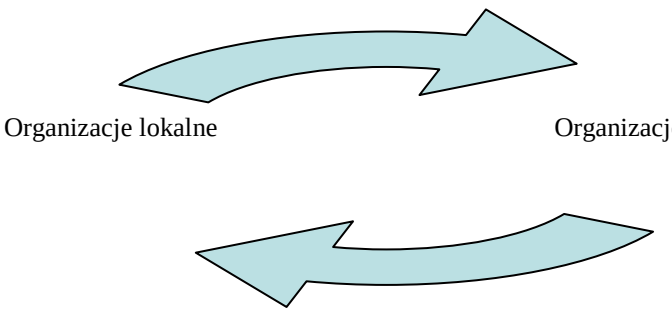
- Partnerstwa jednostek OHP z podmiotami na szczeblu lokalnym w formie porozumień o współpracy z udziałem partnerów samorządowych i społecznych, z organizacjami pozarządowymi w tym Związkiem Harcerstwa Polskiego, Ligą Obrony Kraju, Towarzystwem Przyjaciół Dzieci, Towarzystwem Krzewienia Kultury Fizycznej, Ludowymi Zespołami Sportowymi, różnego rodzaju podmiotami działającymi w obszarze pomocy społecznej oraz innymi instytucjami mającymi w swej działalności przedsięwzięcia kierowane do młodzieży – Związkiem Rzemiosła Polskiego oraz Zakładami Doskonalenia Zawodowego. Aby dotrzeć do większej liczby beneficjentów, w tym do młodzieży wiejskiej pozostającej w szczególnie trudnej sytuacji, zawarto porozumienia z kościołami różnych wyznań, ze Związkiem Ochotniczych Straży Pożarnych, a także ze Związkiem Młodzieży Wiejskiej. Plan Gwarancji dla młodzieży zakłada tworzenie wspólnych programów i wspólne ich realizowanie, w tym szczególnie pomoc przy rekrutacji poprzez dotarcie do osób najbardziej potrzebujących wsparcia.



- Partnerstwo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego w zakresie ścisłej współpracy publicznych służb zatrudnienia z Akademickimi Inkubatorami Przedsiębiorczości, w tym z monitorowaniem karier absolwentów uczelni wyższych.



- Partnerstwa różnych instytucji i organizacji działających na poziomie lokalnym i regionalnym, wyłanianych w formie konkursów centralnych i regionalnych (władze publiczne, szkoły, organizacje młodzieżowe, prywatne służby zatrudnienia, itp.).



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER) ogłasza konkursy centralne, w których wyłaniane są projekty na rzecz wsparcia osób młodych. W projektach realizowanych na terenie całej Polski mogą brać udział osoby w wieku 15-29 lat, które nie uczą się, nie pracują i nie szkolą się:

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

Diagnoza, która była podstawą decyzji o przystąpieniu Polski do realizacji Gwarancji dla młodzieży, została uaktualniona w 2015 i m.in. rozszerzona o wybrane aspekty sytuacji osób młodych do 30 roku życia (podniesiono górną granicę wiekową udzielanych gwarancji z 25 do 29 lat).

Model miechowski

Zalecenie dotyczące Gwarancji dla młodzieży zostało formalnie przyjęte przez Radę Unii Europejskiej w dniu 22 kwietnia 2013 roku W ramach Gwarancji dla młodzieży państwa członkowskie powinny zapewnić, aby w ciągu czterech miesięcy od opuszczenia szkoły lub utraty pracy, młodzi ludzie mogli znaleźć pracę dostosowaną do ich wykształcenia, umiejętności i doświadczenia lub zdobyć wykształcenie, umiejętności i doświadczenie niezbędne do znalezienia pracy w przyszłości. Program realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce przewiduje realizację działań na szczeblu krajowym i regionalnym. Olbrzymie znaczenie ma podejmowanie przez wszystkich interesariuszy rynku pracy wspólnych wysiłków na poziomie województw, powiatów i gmin. Dlatego też zachęca się do nawiązywania współpracy na wszystkich szczeblach i tworzenia partnerstw, które poprawią szanse osób młodych na rynku pracy. Do udziału w partnerstwie zaprasza się instytucje rynku pracy, szkoły, instytucje szkoleniowe, samorządy, organizacje pozarządowe i firmy. Jako inspirację dla wszystkich zainteresowanych tworzeniem takich partnerstw należy potraktować model współpracy będący rezultatem projektu objętego grantem Komisji Europejskiej "**Gwarancje dla młodzieży - Model miechowski**".

Model miechowski jest jednym z osiemnastu pilotażowych projektów gwarancji dla młodzieży opracowanych na wniosek Parlamentu Europejskiego. Jego rezultaty mają stanowić rozbudowaną instrukcję zawierającą rekomendacje, jak na poziomie lokalnym skutecznie budować partnerstwo dla rozwoju kompetencji młodzieży.

Partnerstwo lokalne

to forma regularnej współpracy pomiędzy instytucjami, podmiotami reprezentującymi różne sektory, które działając na rzecz wspólnej lokalnej misji, analizują społeczno-gospodarczą sytuacją lokalną, określają cele strategiczne rozwoju, projektują i realizują wspólnie określone przedsięwzięcia i inicjatywy tak, aby efektywnie wypracowywać pożądane zmiany w danej społeczności lokalnej. Partnerstwo na rzecz zarządzania kompetencjami młodzieży poniżej 24. roku życia (w Polsce poniżej 30.) do potrzeb lokalnego rynku pracy, współpracuje w obszarze: rynku pracy, edukacji zawodowej i rozwoju zawodowego.

Partnerstwo sformalizowane

opiera się o umowę partnerską precyzyjnie wyznaczającą zakres partnerstwa, kompetencje poszczególnych partnerów. Partnerstwo takie charakteryzuje się wysokim stopniem uregulowania współpracy, zarządzania finansami partnerstwa, podziału odpowiedzialności za realizowane działania w ramach partnerstwa. Utrata któregokolwiek z partnerów w trakcie realizacji zadań partnerstwa może spowodować poważne zmiany lub, w najgorszych sytuacjach, zakończyć się rozpadem partnerstwa. Stabilność to główna cecha takiego partnerstwa.

Partnerstwo-porozumienie

opiera się na współpracy różnych organizacji, instytucji, podmiotów publicznych, osób prywatnych. Współpraca taka nie musi mieć formalnego wymiaru w postaci umowy partnerskiej czy umowy o współpracy (ale może). Każdy z partnerów realizuje działania na rzecz rozwiązania konkretnego problemu w ramach sobie właściwych zadań, kompetencji, możliwości. Partnerstwo takie może przybrać formę koalicji lub porozumienia. Partnerzy nie mają zobowiązań prawno-finansowych na rzecz samego partnerstwa, stąd też zakres odpowiedzialności nie jest sztywno regulowany. Do takiego partnerstwa mogą dołączać na zasadzie dobrowolności inni partnerzy. Wycofanie się z partnerstwa jednego, bądź kilku partnerów nie musi skutkować rozpadem koalicji. Członkostwo ma elastyczny charakter.

Partnerstwa niesformalizowane

mają charakter luźnej współpracy. Najczęściej formy działania to wymiana informacji, pomoc doraźna w postaci doradztwa. Jedynym kryterium takiej współpracy jest np.: wpisanie się na listę elektroniczną danej grupy współpracującej lub sieci i dzielenie się informacjami, podpowiedziami. Uczestnictwo w takich grupach nie jest trwałe. W natłoku różnych informacji, wśród ogromnej różnorodności źródeł informacyjnych, taka współpraca ułatwia uporządkowanie informacji, a często też ich precyzowanie.

Specyfiką partnerstw jest to, że ich uczestnikami powinni być przedstawiciele różnych sektorów.

Sektor publiczny

1. Władze lokalne - administracja lokalna (gminna, powiatowa, wojewódzka), związki jednostek samorządu terytorialnego,
2. Instytucje użyteczności publicznej- szkoły na różnym poziomie, publiczne instytucje zajmujące się rynkiem pracy (urzędy pracy), jednostki kształcenia zawodowego,
3. Agendy rządowe - lokalne i regionalne agendy rządowe,
4. Agencje rozwoju regionalnego.

Sektor biznesowy

1. Duże przedsiębiorstwa,
2. Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa lokalne,
3. Instytucje finansowe- banki, instytucje ubezpieczeniowe, instytucje otoczenia biznesu,
4. Przedsiębiorstwa usług komunalnych,
5. Spółdzielnie rolnicze, spółdzielnie producentów
6. Stowarzyszenia służące ochronie interesów - gospodarcze, związki zawodowe, organizacje pracodawców,
7. Izby rzemieślnicze, handlowe,
8. Niepubliczne instytucje rynku pracy (agencje zatrudnienia, pośrednictwa pracy).

Sektor społeczny

1. Organizacje pozarządowe pożytku publicznego- stowarzyszenia, fundacje, związki wyznaniowe, spółdzielnie socjalne,
2. Związki stowarzyszeń,
3. Grupy nieformalne, grupy mieszkańców (np. koła gospodyń wiejskich),
4. Organizacje uczniowskie.

Ważnym zadaniem w realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce jest dotarcie z ofertą aktywizacyjną do wszystkich osób w wieku od 15 do 29 roku życia pozostających poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem, a więc do osób najbardziej oddalonych od rynku pracy. W tym celu Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prowadziło specjalną stronę internetową dedykowaną programowi Gwarancje dla młodzieży (http://gdm.praca.gov.pl), na której znajdują się informacje, wskazówki i podpowiedzi adresowane dla tej grupy młodzieży. Poszczególni realizatorzy działań objętych programem Gwarancji dla młodzieży wykorzystują własne metody w dotarciu do młodzieży i doświadczenia zdobyte w poprzednim okresie, np. OHP, które w największym stopniu zajmują się młodzieżą trudną, działają od dawna we współpracy z samorządem terytorialnym, szkołami, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, policją, kuratorami sądowymi, ośrodkami pomocy społecznej, organizacjami pozarządowymi i innymi partnerami.

Gminne rady młodzieżowe

Bardzo ważną role w lokalnych działaniach na rzecz ludzi młodych odgrywają **rady młodzieżowe**, które są powoływane tam, gdzie młodzi ludzie wyrażają chęć aktywnego uczestnictwa w pracach takich rad. Zgodnie z ustawą o samorządzie gminnym (ustawa z 8 marca 1990 roku) gmina powinna zatroszczyć się o to, aby na swoim terenie powołać taką radę, tym bardziej, że leży to w interesie każdej gminy. Niestety, nie we wszystkich gminach województwa śląskiego takie rady powołano, chociaż należy odnotować, że pierwszą radą młodzieżową w Polsce była Młodzieżowa Rada Częstochowy, która powstała już 19 września 1990 roku z inicjatywy ówczesnego prezydenta miasta. Celem powołania tej rady była chęć integracji radnych z młodzieżą i wdrożenie jej w strukturę samorządową. Rada ta istnieje do dziś. Rady młodzieży w innych gminach, o ile istnieją, są mało aktywne i ujawniają się tylko akcyjnie. Obecnie na terenie województwa śląskiego działa ponad 20 rad (brak jest spójnych i powszechnie dostępnych danych – informacje pojawiają się przy okazji realizacji poszczególnych akcji).

Eksperci podkreślają, że potrzeba powołania rad młodzieżowych wynika przede wszystkim z konieczności aktywizacji młodzieży i ukierunkowania jej energii na określone kierunki:

- na myślenie bardziej perspektywiczne, m.in. na temat przyszłości zawodowej, możliwości przerwania dziedziczenia złych wzorców, np. bezrobocia, przemocy, uzależnień

- na działania w kierunku zmiany sposobu życia, tj. pokazanie, że istnieje inny świat, niż ten znany np. z doświadczeń wychowywania się w rodzinie z różnymi problemami społecznymi;

- na pomoc młodym ludziom w odkrywaniu własnych predyspozycji, umiejętności, sposobów zamiany ich pasji na pracę zarobkową w niedalekiej przyszłości.

W kwietniu 2015 roku rada młodzieżowa została powołana w Rybniku i wyznaczono wówczas główne cele i kierunki jej działalności.

Celem działania rady młodzieżowej powinno być upowszechnienie idei samorządowej wśród młodzieży oraz zwiększenie aktywności młodych ludzi w środowisku. Podejmowane działania zawsze powinny wynikać z konkretnych potrzeb środowiska lokalnego. Dlatego, na początku każdej kadencji, młodzieżowa rada powinna przeprowadzić diagnozę środowiska lokalnego. Na podstawie takiej diagnozy młodzieżowa rada powinna określić swoje priorytety oraz opracować szczegółowy plan pracy.

Wśród głównych zadań rady wymienia się upowszechnianie idei samorządności wśród młodzieży, wspieranie i koordynowanie samorządowej działalności młodzieży, a także kształtowanie postaw prospołecznych, obywatelskich i patriotycznych oraz reprezentowanie interesów tej grupy społecznej. Ważnym zadaniem rad młodzieżowych jest **przygotowanie młodzieży do aktywnego funkcjonowania na rynku pracy**.

Optymistycznym potwierdzeniem skali aktywności młodzieżowej był I Kongres Rad Młodzieżowych Województwa Śląskiego, który odbył się w czerwcu 2016r. w Knurowie. Organizatorami przedsięwzięcia była Młodzieżowa Rada Miasta Knurów oraz Stowarzyszenie „My, Naród”.

Konkluzją zakończonych obrad młodzieży stały się opublikowane postulaty Kongresu:

- ustawowe zobowiązanie gmin do powoływania młodzieżowych rad wszędzie tam, gdzie młodzi obywatele wyrażą chęć działania w nich;
- ustawowe doprecyzowanie form i mechanizmów współpracy rad gmin z radami młodzieżowymi;
- nadanie młodzieżowym radom osobowości prawnej;
- zapewnienie młodzieżowym radom stałego budżetu na realizację ich inicjatyw, najlepiej w formie tzw. młodzieżowego budżetu obywatelskiego.

- respektowanie zasady partnerstwa w działalności rad młodzieżowych, umożliwianie im samodzielnego realizowania własnych inicjatyw w rozmaitych sferach społecznej aktywności.

Z powyższych postulatów widać, że młodzież chciałaby bardziej sformalizowanej organizacji rad, z określonym zakresem kompetencji w tym partnerstwie. W obecnej formie ustawodawca nie określił zakresu spraw, które rada gminy powinna konsultować z młodzieżową radą gminy. Wyniki konsultacji z młodzieżową radą nie są wiążące dla rady gminy. Upowszechnianie idei samorządowej, co pojawia się w zadaniach rad młodzieżowych, powinno być finansowane z budżetu gminy, a więc gminy powinny zapewnić wsparcie finansowe radom młodzieżowym i umożliwić im wypełnienie ich podstawowych zadań. Z oczywistych względów nie wszystkie postulaty młodzieży są możliwe do zrealizowania (rady składają się w większości z młodzieży szkolnej), jednak zasadnym by było rozważenie nadania tym radom pewnych kompetencji dających młodzieży jakąś odpowiedzialność, co również byłoby elementem wychowawczym i rozwijającym. Młodzież pragnie być aktywną, działać w obszarach dla niej ważnych, jednak często jej inicjatywy nie mogą wyjść poza urzędnicze biurka. Zauważa się też brak cech stałego partnerstwa pomiędzy radami młodzieży a radami gmin.

Na niedawnej (wrzesień 2016) sesji Rady Powiatu Gliwickiego wystąpił przewodniczący Młodzieżowej Rady miasta Knurów z inicjatywą utworzenia Młodzieżowego Forum Powiatu Gliwickiego, którego celem byłoby zaangażowanie młodzieży w życie publiczne powiatu poprzez uczestnictwo jej przedstawicieli w posiedzeniach niektórych komisji, a także organizowanie konsultacji społecznych czy wydarzeń kulturalnych i edukacyjnych. Warto takie inicjatywy przyjąć i rozszerzyć je o organizowanie wydarzeń z zakresu przygotowania młodzieży do planowania kariery i poruszania się po rynku pracy. Można bowiem zauważyć (przeglądając dokonania i działania istniejących rad młodzieżowych), że w swej działalności rady skupiają się na aktywności w takich dziedzinach, jak praca w samorządach, kultura, działalność społeczna a często nawet polityczna. Tymczasem jednym z ważniejszych celów rad młodzieżowych powinno być (obok wyżej wymienionych) **przygotowanie młodzieży do aktywnego funkcjonowania na rynku pracy**. Młodzi ludzie bowiem zwykle nie potrafią określić własnych zainteresowań, predyspozycji czy nawet swoich umiejętności (nie są nawet zainteresowani przemyśleniem tych zagadnień). Po ukończeniu szkoły w wielu przypadkach dalszy profil nauczania zawodowego wybierają również w sposób przypadkowy. Szkoły również zwykle nie mają zwyczaju ukierunkowania absolwentów pod względem ich przyszłości zawodowej mimo chęci i zaangażowania nauczycieli i kierownictwa szkół. Głównym tego powodem jest brak fachowego, profesjonalnego doradztwa zawodowego.

Problematyka doradztwa zawodowego została zauważona przez partnerów władz samorządowych, szkolnictwa i instytucji rynku pracy i w auli Wydziału Nauk Społeczno-Pedagogicznych im. J. Korczaka w Katowicach odbyła się konferencja „Doradztwo

zawodowe miedzy instytucjami rynku pracy, pomocy społecznej a systemem edukacji". Organizatorami przedsięwzięcia było Miasto Piekary Śląskie reprezentowane przez Miejski Ośrodek pomocy Rodzinie, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach i Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. J. Korczaka.

Celem konferencji było przedstawienie roli doradztwa zawodowego w różnych systemach wsparcia społecznego, zaprezentowanie dobrych praktyk w zakresie współdziałania między instytucjami oraz promowanie rozwoju usług doradczych. Uczestnicy konferencji zgodnie podkreślali rolę doradztwa zawodowego i współpracy między instytucjami rynku pracy w tym zakresie.

Należy wskazać na konieczność zawodowego ukierunkowania młodzieży w taki sposób, aby dopasować kierunki szkolenia do aktualnych potrzeb rynku pracy w danym regionie, powiecie czy nawet gminie. Potrzebne tu jest myślenie perspektywiczne, z wyprzedzeniem nawet kilku lat. Rynek pracy się zmienia i jego potrzeby również. Edukacja młodzieży w tym jest tak samo istotna jak dawanie wiedzy ogólnej, czy przygotowującej do życia w społeczeństwie.

Z danych publikowanych na stronach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach wynika, że rynek pracy województwa staje się rynkiem pracownika (podobnie zresztą w całym kraju). Jednak struktura potrzeb tego rynku nie jest tożsama z podażą pracowników. Istnieją zawody, których jest nadwyżka, np. sprzedawców, kelnerów, barmanów, natomiast zbyt mało kierowców samochodów ciężarowych, spawaczy, operatorów maszyn. Największe potrzeby pracodawców dotyczą pozyskania wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Niestety, takich specjalistów na rynku pracy jest niewielu. Programy szkolne kształtuje się na wiele lat i wymagana jest dużo większa elastyczność.

Ważną rolę w tym zakresie mogą odegrać partnerstwa władzami lokalnych, szkół i organizacji pozarządowych, w tym organizacjami pracodawców, itp.

Dobre praktyki współpracy

O aktywności i poszukiwaniu rozwiązań na rzecz ograniczenia bezrobocia i aktywizacji młodzieży świadczy inicjatywa powołania partnerstwa lokalnego na rzecz zatrudnienia i rozwoju rynku pracy subregionu częstochowskiego. Inauguracja partnerstwa miała miejsce w filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Częstochowie, a w spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele instytucji rynku pracy, organizacji pracodawców i organizacji wspierających przedsiębiorczość. Obecnie byli przedstawiciele władz wymienionych instytucji, w tym dyrektor WUP w Katowicach, dyrektorzy powiatowych urzędów pracy województwa śląskiego oraz dyrektor Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży, który reprezentował Ochotnicze Hufce Pracy (w trakcie spotkania podkreślano szczególną rolę Ochotniczych Hufców Pracy w działaniach na rzecz rynku pracy). Udział w spotkaniu tak ważnych

urzędników świadczy o znaczeniu, jaką te instytucje przywiązują do problematyki zatrudnienia młodzieży.

Jako główny cel spotkania określono wyznaczenie obszarów działania na lokalnym rynku pracy, w które mogą zaangażować się poszczególni członkowie zaproszeni do partnerstwa. Obszary te, to m.in. promocja zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich w regionie poprzez wymianę informacji, promocję programów Europejskiego Funduszu Społecznego i jego projektów realizowanych w regionie, realizacja przedsięwzięć służących rozwojowi rynku pracy, takich jak współpraca i współudział przy organizacji targów pracy, konferencji i seminariów tematycznych czy szkoleń.

Próbę aktywizacji zawodowej osób osadzonych podjęło Młodzieżowe Centrum Kariery w Będzinie, które przeprowadziło cykl warsztatów skierowanych do młodych osób przebywających w areszcie śledczym w Mysłowicach. Zajęcia miały na celu zwiększenie potencjału i aktywności osadzonych po opuszczeniu zakładu karnego.
Realizowano zajęcia grupowe, a wybrane osoby zostały objęte wsparciem indywidualnym i opracowano dla nich Indywidualną Ocenę Zawodową. Na tej podstawie dla każdej z osób wytyczono najlepszy kierunek rozwoju. Osoby biorące udział w warsztatach to ludzie młodzi o niskich kwalifikacjach, którzy nigdy nie byli zatrudnieni, pracowali dorywczo lub prowadzili własną działalność gospodarczą.

Przykładem dobrej partnerskiej współpracy było też spotkanie informacyjne w Zakładzie Doskonalenia Zawodowego w Tychach zorganizowane przez lokalnego pośrednika pracy na temat działalności miejscowego Punktu Pośrednictwa Pracy (punkty pośrednictwa są w strukturze OHP i funkcjonują w ramach projektu współfinansowanego przez Unię , w województwie śląskim jest ich 18. Uczestnikami spotkania byli uczniowie pierwszej klasy gimnazjum. Na spotkaniu omówione zostały zasady pracy takiego punku, możliwości korzystania z niego, usług oferowanych przez taki punkt pośrednictwa pracy. Ważnym elementem spotkania było przedstawienie aktualnych potrzeb miejscowego rynku pracy i jego tendencje. Uczniowie zostali poinformowani o możliwości uzyskania pomocy w zakresie doradztwa zawodowego, staży i kursów.

Podobne spotkanie zorganizował Punkt Pośrednictwa Pracy w Zabrzu pod nazwą Jarmark ofert pracy w miejscowym Zespole Szkół nr 10. Spotkanie zostało zorganizowane wspólnie z Punktem Pośrednictwa Pracy z Gliwic i Pyskowic z udziałem przedstawiciela Młodzieżowego Biura Pracy w Katowicach. Adresatami jarmarku byli uczniowie szkoły, którzy mieli możliwość zapoznania się z potrzebami rynku pracy oraz z możliwościami podjęcia zatrudnienia.

Wnioski

1. Dla zwiększenia skuteczności dotarcia do osób młodych i ich aktywizacji zawodowej konieczna jest usystematyzowana współpraca partnerska realizowana zarówno na szczeblu województwa, jaki i powiatu. Dla każdej z tych form współpracy celowe jest określenie zadań i metod pracy.

2. Współpraca na szczeblu powiatu powinna koncentrować się na wymianie informacji i doświadczeń oraz wspólnym rozwiązywaniu problemów poszczególnych grup osób, a nawet poszczególnych osób. Zaleca się, by miała utrwalonej praktyki i była realizowana również w trakcie bezpośrednich spotkań osób reprezentujących różne perspektywy, w tym instytucji rynku pracy, podmiotów pomocy społecznej, instytucji działających w systemie oświaty, organizacji pozarządowych, pracodawców i ich organizacji.

3. Współpraca na poziomie gminy powinna dotyczyć przede wszystkim włączenia przedstawicieli środowisk osób młodych do lokalnej polityki, wsłuchania się w ich głos i odpowiedzi na ich potrzeby oraz oczekiwania. Taka aktywność pozwoli ograniczyć do minimum skalę pozostawania w największym oddaleniu od rynku pracy.

4. Współpraca w skali województwa powinna przybrać formę partnerstwa utworzonego na bazie partnerstwa powołanego do wypracowania rekomendacji dla aktywizacji osób młodych w województwie śląskim.

Analiza częściowa nr 5

Opracowania zawierające ocenę trafności i skuteczności dotychczas zrealizowanej pomocy dla osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

I

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

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Warszawa, czerwiec 2016

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 14 marca 2014 roku wprowadziła nowe formy aktywizacji kierowane do osób bezrobotnych z następujących grup:

- osoby do 30 roku życia;
- osoby powyżej 50 roku życia;
- długotrwale bezrobotni;
- rodzice powracający na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka.

Z całą pewnością dwie pierwsze grupy są rozłączne, ale zarówno nowe formy aktywizacji kierowane do osób długotrwale bezrobotnych jak i do rodziców powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka mogą być rozpatrywane pod kątem skutecznego wspierania osób młodych.

W analizowanym dokumencie wskazano, że środkami realizacji celu *Wzrost zatrudnienia młodych pracowników oraz skrócenie średniego czasu pozostawania bez pracy osób młodych* są: refundacja składek na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy za bezrobotnych do 30 roku życia podejmujących zatrudnienie po raz pierwszy w życiu, bon szkoleniowy, bon stażowy, bon zatrudnieniowy oraz bon na zasiedlenie.

Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy za bezrobotnych do 30 roku życia podejmujących zatrudnienie po raz pierwszy w życiu

Rozwiązanie to polega na tym, że pracodawca podpisuje ze starostą umowę na mocy której otrzymuje refundację opłaconych przez siebie składek na ubezpieczenie społeczne przez okres do 12 miesięcy w wysokości, która nie może przekroczyć miesięcznie wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę. Po okresie objętym refundacją pracodawca ma

obowiązek dalszego zatrudnienia tego pracownika (pod rygorem zwrotu zrefundowanych kosztów).
Liczba osób, które zostały objęte ta formą wsparcia w skali kraju w 2014 roku wyniosła 29 osób, w 2015 roku były to 44 osoby. Tak małe wykorzystanie tego instrumentu utrudnia dokonanie jednoznacznej oceny. Zapewne z punktu widzenia tych 73 osób, którym udało się znaleźć zatrudnienie mimo całkowitego braku doświadczenia zawodowego, jest to rozwiązanie cenne. Jednak ze względu na ogólny cel jego wprowadzenia, tj. zwiększenie szans na zatrudnienie osób, które nigdy wcześniej nie były zatrudnione, należy stwierdzić, ze skala jego osiągniecia, tj. podjęcie zatrudnienia przez 73 na terenie całego kraju nie jest imponująca.

Dlaczego refundacja składek na ubezpieczenie społeczne na wskazanych powyżej warunkach nie okazała się dla pracodawców bardzo atrakcyjnym instrumentem wspierającym zatrudnienie osób młodych? Tylko w około 10% powiatowych urzędów pracy udało się wdrożyć ten instrument, a małe zainteresowanie pracodawców wynikało przede wszystkim z funkcjonowania innych, bardziej ciekawych dla pracodawców instrumentów, niskiej kwoty refundacji, zbyt długiego okresu wymaganego utrzymania w zatrudnieniu orz z faktu, że część młodych osób wykazuje minimalne doświadczenie zawodowe i nie szukają pierwszej pracy w życiu.

Większość powiatowych urzędów pracy objętych badaniem MRPiPS (179 odpowiedzi na 282 badanych PUP) na temat tego instrumentu wskazywała na zasadność wykreślenia tego rozwiązania z zapisów ustawy.

Bon szkoleniowy, bon stażowy, bon zatrudnieniowy oraz bon na zasiedlenie

Bony w przedstawionych powyżej czterech formach zostały wprowadzone z myślą o aktywnych młodych osobach bezrobotnych, które same potrafią znaleźć szkolenie, staż lub pracę (w tym pracę poza miejscem zamieszkania), o ile takie formy zostały zapisane w ich Indywidualnym Planie Działania.

BON SZKOLENIOWY
Osoba, która wybierze sobie szkolenie może liczyć na sfinansowanie przez starostę kosztów tego szkolenia do wysokości przeciętnego wynagrodzenia. Jeżeli będzie potrzeba poniesienia kosztów badań lekarskich lub psychologicznych, przejazdu i zakwaterowania, to koszty te też mogą być ryczałtowo sfinansowane przez starostę. Dodatkowo, osoba uczestnicząca w szkoleniu otrzyma stypendium szkoleniowe.

BON STAŻOWY
Młoda osoba bezrobotna może liczyć też na skierowanie na staż u wybranego przez siebie pracodawcy. Będzie miała sfinansowane koszty stypendium stażowego, przejazdu

(ryczałtowo) oraz badań lekarskich lub psychologicznych, jeżeli są wymagane w związku z podjęciem danego stażu. Staż trwa 6 miesięcy, a po tym okresie pracodawca ma obowiązek utrzymać daną osobę w zatrudnieniu przez kolejne 6 miesięcy. Jeżeli spełni ten warunek, to otrzyma premię w wysokości 1500 zł (która stanowi pomoc *de minimis*).

BON ZATRUDNIENIOWY

Ten rodzaj bonu jest gwarancją dla pracodawcy uzyskania refundacji części kosztów zatrudnienia, a jego wystawienie następuje na wniosek osoby bezrobotnej, która znalazła pracodawcę, u którego chce podjąć zatrudnienie. Refundacja obejmuje koszty wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne w wysokości zasiłku dla bezrobotnych i trwa przez 12 miesięcy zatrudnienia. Po tym okresie pracodawca musi utrzymać daną osobę w zatrudnieniu przez kolejne 6 miesięcy. Niewywiązanie się z tego obowiązku wiąże się z koniecznością zwrotu refundacji, a wyjątkiem jest tylko sytuacja, gdy rozwiązanie stosunku pracy było skutkiem decyzji osoby bezrobotnej lub nastąpiło z jej winy.

BON NA ZASIEDLENIE

Warunkiem uzyskania takiego bonu jest ustalony I lub II profil pomocy, a wysokość wsparcia wynosi maksymalnie 200% przeciętnego wynagrodzenia. Osoba bezrobotna musi podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, która:

- zapewni wynagrodzenie lub przychód miesięczny w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto oraz z tytułu wykonywania tej pracy będą odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne;
- miejsce wykonywania pracy musi być odległe od miejsca dotychczasowego zamieszkania o co najmniej 80 km lub czas dojazdu w obie strony musi przekraczać trzy godziny dziennie;
- czas pozostawania w zatrudnieniu (innej pracy zarobkowej, prowadzeniu działalności gospodarczej) musi wynosić co najmniej 6 miesięcy 9wykazany w okresie 8 miesięcy od dnia podpisania ze starostą umowy na przyznanie bonu na zasiedlenie).

PODSUMOWANIE

Efektywność tych rozwiązań jest zróżnicowana.

W 2015 roku w skali kraju 4172 osoby, które skorzystały z bonu szkoleniowego podjęły pracę w ciągu 3 miesięcy od ukończenia szkolenia. W przypadku bonu stażowego w 2015 roku 11609 osób wykazało się podjęciem zatrudnienia w ciągu 3 miesięcy od zakończenia umowy stażowej. Natomiast bon zatrudnieniowy w okresie 2014 – kwiecień 2016 pomógł uzyskać zatrudnienie 5289 osobom. Liczba osób, które podjęły zatrudnienie wykorzystały bon na zasiedlenie w okresie od 2014 roku do kwietnia 2016 roku wyniosła 11 267, z czego 217 osób podjęło działalność gospodarczą.

Można więc stwierdzić, że te instrumenty miały wpływ na poprawę wskaźników dotyczących zatrudnienia osób młodych. Opinia ta znalazła tez potwierdzenie w badaniu ankietowym przeprowadzonym przez MRPiPS wśród niemal wszystkich powiatowych urzędów pracy.
Bony okazały się skutecznym instrumentem aktywizacji osób młodych. Znaczenie wprowadzenia do oferty powiatowych urzędów pracy tych instrumentów jest jednak znaczenie szersze. To pierwsze rozwiązania, które stawiają na aktywność młodych osób bezrobotnych. To nie urząd ma znaleźć szkolenie czy staż, ale sama młoda osoba może sobie poszukać odpowiednie dla siebie wsparcie aktywizacyjne i zwrócić się do urzędu o sfinansowanie rozwiązania, które sama znalazła, wybrała i które ma ją doprowadzić do zatrudnienia.
Odsetek posiadaczy bonu, którzy podejmują zatrudnienie po zakończeniu szkolenia lub stażu jest wyższy niż w przypadku średniej skuteczności szkoleń i staży oferowanych przez urząd pracy (w szkoleniach o 9 p. proc., a w stażach o 8 p. proc.). Mimo to, zainteresowanie tymi formami wsparcia nie rośnie.

Urzędy pracy wskazują – w odniesieniu do bonu szkoleniowego - na celowość umożliwienia finansowania kosztów egzaminów, wprowadzenie ustawowych gwarancji zatrudnienia przez pracodawcę osoby przeszkolonej z wykorzystaniem bonu i zobowiązanie bezrobotnego do podjęcia zatrudnienia.

Z kolei w zakresie stosowania bonu stażowego wskazują na zasadność podwyższenia wymagań stawianych organizatorom stażu, doprecyzowanie warunków zatrudnienia po stażu i zdyscyplinowania bezrobotnych do podejmowania pracy w ramach umowy stażowej.

Jeżeli chodzi o bon zatrudnieniowy, to oczekiwana jest zmiana przepisów w ten sposób, by znieść ograniczenie polegające na braku możliwości podejmowania pracy u przedsiębiorców, którzy jeszcze nie zatrudniają pracowników. Obecne rozwiązania istotnie ogranicza krąg pracodawców, u których może podjąć zatrudnienie osoba dysponująca takim bonem.
Zmiany wymagają też przepisy dotyczące sankcji za rozwiązanie stosunku pracy podjętego w ramach bonu (i to zarówno w odniesieniu do osoby bezrobotnej, która z własnej winy rozwiązuje stosunek pracy, jak i pracodawcy, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpi po okresie refundacji, a w okresie istnienia obowiązku utrzymania w zatrudnieniu).

Najwięcej doprecyzowania przepisów oczekiwane jest w zakresie stosowania bonu na zasiedlenie. W obecnej sytuacji bardzo łatwo może dochodzić do nadużyć w wykorzystaniu tego instrumentu przez osoby, które faktycznie takiego wsparcia nie potrzebują. Zdarza się również, że młode osoby rejestrują fikcyjne firmy i utrzymują je przez 6 miesięcy, co pozwala im na spełnienie warunków korzystania z bonu na zasiedlenie i otrzymania dofinansowania.

II

Warunki skutecznej komunikacji z osobami młodymi

Osoby młode, które obecnie funkcjonują na rynku pracy bądź w krótkim czasie powinny się na nim znaleźć, to przedstawiciele jednego pokolenia. Przez amerykańskich demografów i socjologów nazwanego pokoleniem Milenium (milenialsami)[31] lub pokoleniem Y. Określenie to przyjęło się na całym świecie, również w Polsce, i używane jest zamiennie z takimi jak: pokolenie digitalnych tubylców, pokolenie cyfrowe a nawet – pokolenie klapek i iPhonów. Użyteczne jest przede wszystkim dla socjologów oraz specjalistów od komunikacji i marketingu, ponieważ nie podlega dyskusji, że osoby ze wskazanej grupy wiekowej odróżniają się znacząco od swoich poprzedników sposobem funkcjonowania, doświadczania świata, a także komunikowania się.

Charakterystyka pokolenia

W Polsce pokolenie milenialsów obejmuje roczniki od około 1985 do 2000 (na zachodzie 1980-2000), czyli niemal dokładnie grupę osób młodych, do których kierowane mają być działania opisane w „Rekomendacjach dla aktywizacji osób młodych w województwie śląskim". Czym różni się to pokolenie od wcześniejszych generacji? Przeżycie w młodości Milenium jest wyróżnikiem tylko symbolicznym. Przede wszystkim jest to generacja, która „od zawsze" żyje w wolnorynkowej, cyfrowej globalnej wiosce. Modelowy przedstawiciel tego pokolenia jest pewny siebie, wymagający, otwarty, potrafi wykonywać wiele zadań jednocześnie (multitasking), szybko wyszukuje informacje w sieci, jest cały czas „online", ma znajomych na całym świecie. Ale również: często nie wie, co z wyszukanymi informacjami zrobić, jest niecierpliwy, oczekuje natychmiastowych efektów, szybko się nudzi, nie uznaje dystansu i konwenansów, przedkłada kontakt wirtualny nad rzeczywisty. Te cechy młodych ludzi są intensywnie analizowane w odniesieniu do funkcjonowania na rynku pracy przez specjalistów od HR, zarządzania i komunikacji. Ich zdaniem, polscy pracodawcy od kilku lat stykają się z zupełnie nowym typem pracownika (w tej chwili osoby od 15. do 29. roku życia stanowią 19% uczestników rynku pracy, natomiast do 34. Roku życia – aż 34%[32]). Ci potencjalni lub już zatrudnieni pracownicy nowego typu mają wysokie, często nierealistyczne, wymagania względem wynagrodzenia, chcą swobody i elastycznego czasu pracy, różnorodnych zadań i wyzwań, możliwości rozwoju, oczekują natychmiastowej informacji zwrotnej (pochwały), sprawnie wykorzystują

[31] Za autorów tego pojęcia powszechnie uważani są William Strauss i Neil Howe, którzy po raz pierwszy użyli go w 1987 roku do scharakteryzowania grupy dzieci, których najważniejszym doświadczeniem z młodości miało być przeżycie Millenium. Potem szerzej omówili to zagadnienie w swoich książkach pt. *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069* (1991) oraz *Millennials Rising: The Next Great Generation* (2000).

[32] Na podstawie: GUS, *Rocznik statystyczny pracy 2015*, Warszawa 2016.

nowe technologie i potrafią wykonywać kilka zadań jednocześnie, są efektywni, nie interesują ich zasady panujące w pracy, nie uznają hierarchii służbowej ani dystansu, nie chcą pracować po godzinach, nie boją się zmiany pracy, jeśli obecna nie spełnia ich oczekiwań. Najważniejszą różnicą między nimi a poprzednim pokoleniem jest przekonanie, że praca ma być tylko środkiem do celu, jakim jest ciekawe i aktywne życie poza nią.

Źródła informacji

Wśród źródeł, z których osoby młode czerpią informacje, prym wiedzie Internet – wybiera go 47% młodych w wieku 18-30 lat, po nim plasuje się telewizja (36%). Pozostałe źródła, ciągle znaczące w starszych pokoleniach, czyli radio i prasa, w najmłodszym mają znaczenie niemalże marginalne. Jeśli chodzi o częstotliwość korzystania z tych mediów, to codzienne oglądanie telewizji deklaruje 64% młodych ludzi, natomiast odsetek osób korzystających codziennie z Internetu wynosi aż 86%. Jest kilka najważniejszych powodów tej sytuacji. Po pierwsze Internet zapewnia szybszy dostęp do informacji niż telewizja, a natychmiastowość reakcji/odpowiedzi jest dla młodych priorytetem w komunikacji. Po drugie, dzięki smartfonom i tabletom, jest to mobilne źródło informacji – można je przeszukiwać kiedy i gdzie się chce. Po trzecie wreszcie, wielość kanałów informacji w samym Internecie, pochodzących z całego świata, często bardzo wyspecjalizowanych, pozwala na swobodne dobieranie ich i dostosowywanie do własnych upodobań, poglądów i zainteresowań.

Szczególną częścią sieci są serwisy społecznościowe. Generacja digitalnych tubylców, będąc cały czas online, równolegle do życia w świecie rzeczywistym prowadzi życie wirtualne, właśnie na portalach społecznościowych. Korzysta z nich aż 91% osób między 18. a 30. rokiem życia, z czego codziennie – 69%.[33] Wśród takich serwisów od kilku lat prym wiedzie Facebook, poza tym są to m.in. Twitter, Google Plus, Instagram czy Nasza Klasa. Są one źródłem informacji wszelkiego typu – *newsy* (w publicystycznym sensie) są tylko ich niewielką częścią. Z Facebooka młodzi dowiadują się, co słychać u ich znajomych, co się dzieje na świecie, jakie wydarzenia obywają się w najbliższej okolicy/w kraju/za granicą, co jest modne, co należy mieć lub kupić. Za pomocą Facebooka szukają pracy, zaginionych przedmiotów, towarzyszy podróży, a także potrzebnych usług i produktów. Na Facebooku zwierzają się ze swoich przeżyć, wyrażają poglądy, prowadzą dyskusje, dzielą się zdjęciami,

[33] Wszystkie dane statystyczne zaprezentowane w części „Źródła informacji" pochodzą z raportu całościowego z badania: *Różnorodność treści informacyjnych w Polsce z perspektywy użytkownika*, opracowanego dla KRRiTV przez zespół Centrum Badań Marketingowych INDICATOR pod kierownictwem prof. dr hab. Jana Garlickiego, 30 październiks 2016 r. http://www.krrit.gov.pl/Data/Files/_public/Portals/0/publikacje/analizy/roznorodnosc-tresci-informacyjnych-w-polsce.pdf

piosenkami, śmiesznymi rysunkami, filmami oraz informacjami o miejscu pobytu. A to wszystko, jak należy podkreślić, dzieje się w czasie rzeczywistym i spotyka się z natychmiastowym *feedbeckiem* znajomych i nieznajomych osób.

Komunikacja

Poza preferowaniem nowych źródeł informacji, pokolenie Y posiada odmienne w stosunku do swoich poprzedników upodobania i przyzwyczajenia odnośnie komunikacji. Sposoby komunikowania się – zarówno język, jak i kanały – które do niedawna sprawdzały się całkiem dobrze, w ich przypadku znacząco straciły na skuteczności. Język uległ modyfikacji w kierunku uproszczenia, natomiast kanały informacji przeniosły się do świata cyfrowego.

Bariery

Jaki sposób komunikowania treści stanowi barierę dla wielu osób młodych? Najkrócej mówiąc – tradycyjny. Zarówno jeśli chodzi o komunikat pisany, jak i mówiony. Osoby młode mają trudności (w różnym stopniu oczywiście) z przyswajaniem komunikatu pisanego: drukowanego, linearnego, długiego (więcej niż kilka linijek), pozbawionego obrazków i grafik, szczegółowego. Dlatego do większości z nich nie przemówią artykuły informacyjne, broszury zapisane maczkiem, papierowe informatory itd.

Z kolei w komunikacji bezpośredniej, ustnej dla wielu młodych ludzi barierą jest już sama sytuacja rozmowy twarzą w twarz. Nie mieli kiedy jej się nauczyć, ani w domu (jedynacy, zapracowani rodzice), ani w szkole, która częściej uczy wygłaszania prezentacji niż rozmowy, ani w środowisku rówieśniczym, z którym najczęściej kontaktują się pisemnie. Niechęć osób młodych budzi również przekazywanie komunikatów w formie zebrań czy spotkań informacyjnych – ze względu na swoją założoną „rozwlekłość" i monotonię. Młodzi nie potrafią wystarczająco skupić uwagi, by wysłuchać szeregu informacji, zrozumieć je i zapamiętać. Zebrania ich nudzą i są stratą czasu – ten sam komunikat można by przecież przekazać choćby mailowo (co wcale nie znaczy, że zostałby przeczytany i przyswojony – to już zależy od jego formy). Poza tym spotkania często zakładają czekanie – na termin, na swoją kolej, na odpowiedź. W erze błyskawicznego załatwiania spraw przez Internet jest to dla młodych nie do przyjęcia.

Kolejną barierą, niezależnie od kanału komunikacji, jest język. Informacje często przekazywane są językiem dla osób młodych niezrozumiałym – oficjalnym, urzędniczym, naukowym, pełnym hermetycznej terminologii. I nie chodzi o to, że komunikat jest sam w sobie źle skonstruowany (choć często i tak bywa). Wystarczy, że jest na tyle skomplikowany, iż jego „odszyfrowanie" wymagałoby skupienia i poświęcenia czasu na kilkukrotne czytanie i zastanowienie się. A to, według pokolenia cyfrowego, nie jest ani ekonomiczne czasowo ani pragmatyczne, a zatem – budzi niechęć i zostaje odrzucone. Jeśli

ktoś chce dotrzeć z informacją do osób młodych, musi mówić kanałami oraz językiem, które oni akceptują.

Skuteczna komunikacja

Jakie zatem sposoby komunikacji preferują młodzi ludzie? W jakiej formie powinny być nadawane komunikaty, by zostały przez nich przyjęte jako swoje, a nie narzucone „z innego świata"?

Pierwszym warunkiem jest zwięzłość. Język osób młodych to język skrótów, podobnie jest z nadawanymi i odbieranymi przez nich komunikatami. Najczęściej mają one formę SMSów (160 znaków), rozmów na czatach, maili, tweetów bądź komentarzy. To wszystko są formy, których standardowa długość wynosi od kilku pojedynczych znaków do maksymalnie kilku linijek. Nie jest to również zazwyczaj tekst ciągły – składa się ze zdań pojedynczych lub jedno–dwuwyrazowych wypowiedzi. Wiąże się to z maksymalnym skupieniem na treści przy nieprzywiązywaniu wagi do formy, która niepotrzebnie rozbudowuje i rozwleka komunikat. Pomocą w tworzeniu ewentualnego kontekstu służą obecne już w każdym prawie edytorze emotikony oraz obrazki, które często nawet zastępują komunikat słowny, np. ikonka z kciukiem uniesionym w górze (zamiast i tak ultrakrótkiego „OK") albo ikonka ze smutnym lub wesołym wyrazem twarzy (w funkcji odpowiedzi „przykro mi" lub „cieszę się"). Poza komunikowaniem się, zwięzłość liczy się także przy odbiorze wszelkiego rodzaju tekstów. Żeby osoba młoda nie zniechęciła się, zanim dotrze do połowy komunikatu, musi być on lapidarny, pisany krótkimi zdaniami i zawierający tylko najważniejsze informacje. Wszelkie dodatkowe treści można zawrzeć, np. przy pomocy odnośników i linków (oczywiście w przypadku tekstu wirtualnego). Dla osób młodych brak linearności nie stanowi problemu, a wręcz przeciwnie – sprawia, że tekst jest dla nich bardziej przejrzysty i przyjazny. Są przyzwyczajeni do odnośników i hipertekstu, nie gubią się w nich. Dużo lepiej przyswajają również treści podane choćby w postaci list i punktów.

Ze zwięzłością łączy się wspomniany już drugi element – obrazek. Osoby młode są pełnoprawnymi uczestnikami cywilizacji obrazkowej. Komunikat wizualny przemawia do nich silniej niż tekstowy. Mają dużo większą cierpliwość do przyswajania treści podanych w formie obrazu niż tekstu. Nie tylko dlatego, że przekaz zawierający obraz i dźwięk – w telewizji albo Internecie – ma mniejszy stopień komplikacji i jest łatwiej przyswajalny, ale również dlatego, że pozwala na jednoczesne wykonywanie innych działań – zazwyczaj na smartfonie albo komputerze[34]. Kluczowy jest tu jednak ten pierwszy czynnik. Odbiór przekazu wizualnego zazwyczaj nie wymaga analizy i takiego skupienia jak w przypadku

[34] Zjawisko korzystania jednocześnie z kilku urządzeń zaopatrzonych w ekran – telewizora, smartfona, tabletu, komputera/laptopa etc. nazwane zostało multiscreeningiem. Badanie wykonane przez dom mediowy Mindshare Polska w październiku 2015 r. wykazało, że dotyczy ono 70% internautów, a najczęstsze czynności towarzyszące (podczas oglądania TV lub pracy na komputerze) to korzystanie z mediów społecznościowych lub czytanie wiadomości/wyszukiwanie informacji.

tekstu. Poza tym jest często bardziej atrakcyjny i łatwiej zapada w pamięć. Stąd rosnąca popularność infografik, które łączą w sobie elementy tekstu, grafik-wykresów oraz obrazków. Stąd również wzrastająca liczba wideoblogów, które zastępują częściowo charakterystyczne dla pokolenia cyfrowego blogi internetowe. Czytelnictwo blogów nadal utrzymuje się na dość wysokim poziomie, jednak wśród młodszej połowy pokolenia milenialsów coraz większą karierę robią videoblogi[35], czyli nagrywane na smartfona lub kamerę internetową kilku-kilkunastominutowe wypowiedzi autorów-vlogerów. To z reguły osoby młode, które dzielą się z widzami (subskrybentami) komentarzami do bieżących wydarzeń, prowadzą wywiady, przedstawiają nowinki techniczne czy też odkrywają przed odbiorcami arkana wiedzy w najróżniejszych dziedzinach – od makijażu, przez zagadnienia językowe po rozwój osobisty. Vlogerzy stanowią dla młodych ludzi źródło inspiracji nie tylko w kontekście poszerzania horyzontów (na dowolny praktycznie temat), ale przede wszystkim w kontekście stylu życia oraz sposobu postrzegania rzeczywistości. Ich komunikaty trafiają do młodych ludzi z łatwością. Raz z powodu, że jest to komunikat wizualno-dźwiękowy, dwa, że przekazany za pomocą Internetu, mediów społecznościowych, a trzy, że przekazany przez kogoś z tego samego pokolenia, wspólnym językiem. Doskonale wykorzystali to autorzy kampanii „Rok Szkoły Zawodowców"[36], którzy do promowania kształcenia zawodowego zaprosili znanego w środowisku młodzieży vlogera Rezigiusza.

Wirtualna dostępność w każdym czasie i w każdym miejscu – to kolejny warunek skutecznej komunikacji z młodymi ludźmi. Komunikaty skierowane do nich muszą być mobilne, czyli znajdować się w sieci, do której użytkownik komputera i smartfona ma dostęp właściwie w każdym momencie. Większość młodych ludzi ma już w telefonach pakiety danych internetowych, które pozwalają być on-line non stop – nie tylko w domu lub w pracy, a jeśli nawet ktoś nie posiada pakietu, to ma opanowane do perfekcji wyszukiwanie bezpłatnych hot-spotów wifi, których sieć pokrywa miasta a nierzadko również tereny rekreacyjne. Młodzi chcą komunikować się i mieć dostęp do informacji dokładnie wtedy, kiedy im jest wygodnie. A jeśli mają pytania, na które odpowiedzi nie można znaleźć w zasobach udostępnionych w Internecie, to oczekują możliwości swobodnego kontaktu z informatorem oraz natychmiastowej odpowiedzi. Dotyczy to w równym stopniu szeroko rozumianej obsługi klienta, jak i chociażby kontaktu z przełożonymi. Oczywiście preferowany przez nich rodzaj komunikacji to komunikacja pisana, a kanał – to np. czat pozwalający prowadzić szybką, konkretną rozmowę w czasie rzeczywistym z dowolnego miejsca pobytu, a zarazem uniknąć „czasu oczekiwania" oraz bezpośredniego kontaktu

[35] Według *Raportu z pierwszego badania diagnozującego polskie pokolenie Y. Listopad 2014.* 68% osób urodzonych pomiędzy rokiem 1980 a 2000 deklarowało w 2014 r., że czyta/ogląda blogi lub wideoblogi.

[36] Rok szkolny 2015/2016 został ogłoszony przez Ministerstwo Edukacji Narodowej „Rokiem Szkoły zawodowców". Celem tego przedsięwzięcia była promocja kształcenia zawodowego zarówno wśród uczniów gimnazjów stojących przed wyborem dalszej ścieżki kształcenia, jak i wśród przedsiębiorców oraz innych udziałowców tego sektora edukacji.

z rozmówcą. Stąd wyższość czatów nad rozmowami telefonicznymi. Z tego względu niektóre firmy uruchomiły możliwość czatowania pracowników z przełożonymi, a na wielu stronach internetowych rozmaitych usługodawców istnieje możliwość korzystania z czatu z przedstawicielami obsługi klienta.

Kolejnym istotnym czynnikiem sprzyjającym przyswajaniu komunikatów przez ludzi młodych jest ich społecznościowy charakter. Powiedzenie „-Skąd wiesz? -Z fejsbuka!" dotyczy właściwie każdego aspektu ich życia. Tam każdego dnia natykają się na informacje o dziesiątkach wydarzeń. Taka wiadomość jest tym bardziej atrakcyjna, że najczęściej trafia do nich dzięki temu, że wydarzenie udostępnił lub wyraził chęć udziału w nim ktoś z grona znajomych. Jest to swego rodzaju rekomendacja od rówieśnika. Poza tym każde wydarzenie ma podgląd na liczbę osób, która jest nim zainteresowana oraz która zadeklarowała chęć udziału. Im wyższe wskazanie licznika, tym większa siła przyciągania. Dzięki sile ogłoszeń w mediach społecznościowych osoby młode interesują się i biorą udział w akcjach, wydarzeniach i projektach, o których w realnej rzeczywistości nawet by się nie dowiedziały albo stykając się z tym tematem, nie poświęciłyby mu większej uwagi.

Ostatnia kwestia to język, jaki należy zastosować w komunikacji z osobami młodymi. Nie jest on równoznaczny z językiem, którym posługują się młodzi ludzie na co dzień między sobą. Młodzi są bardzo wyczuleni na fałsz i sztuczność, dlatego usilne próby formułowania skierowanych do nich komunikatów w „języku młodzieżowym" mają małe szanse powodzenia. Jakie więc cechy powinien mieć język komunikacji z osobami młodymi? Przede wszystkim powinien być prosty. Taki, by sam w sobie nie był utrudnieniem w szybkim i bezwysiłkowym zrozumieniu komunikatu. Tak, jak już zostało wspomniane, pokolenie Y nie widzi powodu, by poświęcać czas i energię na odszyfrowywanie przekazu. Należy więc unikać komplikujących wypowiedź konstrukcji i specjalistycznej terminologii, np. naukowej albo urzędniczej. Poza tym zniechęcający może być język zbyt oficjalny. Podobnie jak język sztywnej firmowej etykiety. Młodzi nie akceptują również sformalizowanego, niepraktycznego w ich pojęciu języka, który utrudnia komunikację i czyni ją sztuczną.

Wnioski

Tradycyjne źródła informacji oraz sposoby komunikacji mają coraz mniejsze zastosowanie w kwestii porozumiewania się z pokoleniem osób młodych, należących do tzw. pokolenia Y. Informacja najchętniej przez nich nadawana i odbierana ma formę elektroniczną, a jej medium to Internet. Komunikaty wymieniane za pomocą Internetu mają możliwość spełnienia wszystkich preferencji generacji milenialsów. Mogą być krótkie, mobilne, wizualne, społecznościowe oraz być wymieniane w czasie rzeczywistym. Dodatkowo powinny być przekazywane prostym, przystępnym językiem. Instytucje, które chcą docierać ze swoimi komunikatami oraz działaniami do osób młodych, muszą wziąć pod uwagę te uwarunkowania i w możliwym stopniu się do nich dostosować.

III

Wspieranie przedsiębiorczości – diagnozy, wybrane problemy, bariery i potrzeby

W strategii „Europa 2020" jednym z trzech głównych celów jakie określono do realizacji na najbliższe lata jest, aby odsetek osób w wieku od 20 do 64 roku życia, które mają pracę wzrósł do min. 75%. Ostatnie lata pokazują, że w szczególnie trudniej sytuacji na rynku pracy w Europie znajdują się ludzi młodzi. Dlatego też państwa członkowskie są zobowiązane do różnorodnych działań aktywizujących zawodowo młodych ludzi i pomocy im w wychodzeniu z trudnej sytuacji, w jakiej znaleźli się na rynku pracy.

W Komunikacie z 10 października 2012 r. podkreślono konieczność wzmocnienia przemysłu europejskiego. Komisja Europejska podkreśliła, że ważną rolę mogłoby odegrać pobudzenie przedsiębiorczości, szersze udostępnianie usług wsparcia dla nowych przedsiębiorstw oraz mikrofinansowanie, a także tworzenie programów przekształcających zasiłki dla bezrobotnych w dotacje na rozpoczęcie działalności.[37]

W Komunikacie z dnia 28 listopada 2012 r. w sprawie analizy wzrostu gospodarczego na 2013 r. Komisja podkreśliła, że państwa członkowskie powinny opracować i wdrożyć system gwarancji dla młodzieży, dzięki któremu każdy młody człowiek poniżej 25 roku życia w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub uzyskania statusu osoby bezrobotnej otrzymałby ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu.

Dlatego też w Zaleceniu Rady z dnia 22.04.2013 r. czytamy, że jednym z istotnych zaleceń jest „udostępnianie przez państwa członkowskie większej ilości usług dla nowych przedsiębiorstw oraz informowanie o ewentualnych możliwościach i perspektywach związanych z samozatrudnieniem, w tym poprzez ściślejszą współpracę miedzy służbami zatrudnienia, służbami wspierającymi przedsiębiorstwa oraz podmiotami oferującymi (mikro)finansowanie."[38]

Uzupełnieniem Gwarancji dla młodzieży jest realizacja *„Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (Youth Employment Initiative).*

[37] „Zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (2013/C 120/01) s. 2

[38] Ibid. s. 4

I. Dane statystyczne dot. bezrobocia osób młodych w województwie śląskim

W grudniu 2014 r. ludność województwa śląskiego stanowiła ok. 11,9% ludności kraju. W ogólnej populacji Śląska ludzie młodzi w wieku 18 – 24 roku życia stanowili 8,2% tj. 373,8 tys. osób, a w wieku 25 – 29 lat 7,5% tj. 341,8 tys. osób. Podsumowując, 15,6% (715,6 tys.) ogółu ludności województwa śląskiego to osoby w wieku od 18 do 29 roku życia.[39] W III kwartale 2015 r. liczba osób w wieku 18 – 29 lat nieco zmalała i wynosiła 612 tysięcy.[40]

Z danych statystycznych wynika, że w najgorszej sytuacji na rynku pracy wśród młodzieży są osoby w wieku od 18 do 19 roku życia. W tym przedziale wiekowym pracował co dziesiąty. Co czwarty zarejestrowany w urzędzie pracy był bezrobotnym poniżej 30 roku życia (dane z marca 2016 r.), podaje WUP w Katowicach w raporcie *„Młodzież na rynku pracy – województwo śląskie na tle Polski i krajów UE”*.

Na koniec marca 2016 r. najwyższe bezrobocie w regionie wśród osób w wieku poniżej 30 roku życia zanotował podregion rybnicki – 32,9% oraz podregion bytomski – 26,6%. W całym województwie kobiety stanowiły większy odsetek osób bezrobotnych.[41]

Wśród osób poniżej 30 roku życia długotrwale bezrobotnych największy odsetek stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej - 27,1%.

Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 18 – 29 lat w III kwartale 2015 r.

Wiek	Wskaźnik aktywności zawodowej w %	Wskaźnik zatrudnienia w %	Stopa bezrobocia w %
18 – 19 lat	17,6	9,9	37,5
20 – 24 lat	59,3	49,2	17,1
25 – 29 lat	84,6	77,5	8,3

„Młodzież na rynku pracy – województwo śląskie na tle Polski i krajów UE”,WUP Katowice, kwiecień 2016 r. s. 14

Liczba bezrobotnych do 30 roku życia z wyższym wykształceniem w III kwartale 2016 r. wynosiła 6819 osób tj. 17,7%.

[39] „Młodzież na rynku pracy – województwo śląskie na tle Polski i krajów UE”, Katowice kwiecień 2016 r., s. 5

[40] Ibid. s. 14

[41] Ibid. S. 17

Na koniec 2014 r. odsetek młodzieży z grupy NEET wynosił w Polsce 15,5%, co na tle krajów UE plasuje nasz kraj na średnim poziomie.

II. Aktywizacja osób młodych poprzez wspieranie przedsiębiorczości – analiza zapisów *„Zaktualizowanego planu realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce”*

Zaktualizowana wersja Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce dotyczy przede wszystkim:

a) podniesienia z 25 do 29 lat górnej granicy wieku odbiorców wsparcia zaplanowanego w Gwarancjach,
b) rozszerzenia programu pilotażowego „Pierwszy biznes – wsparcie w starcie” na całą Polskę. Program pilotażowy obejmował 3 województwa: mazowieckie, świętokrzyskie i małopolskie.
c) rozszerzenia grupy bezrobotnych, którzy mogą korzystać z pożyczek w programie „Pierwszy biznes – wsparcie w starcie”.

W ramach Gwarancji jednym z istotnych aspektów jest wsparcie przedsiębiorczości ludzi młodych. Zadanie to zostało powierzone do realizacji głównie:

- wojewódzkim i powiatowym urzędom pracy,

- Bankowi Gospodarstwa Krajowego

Zarówno urzędy pracy jak i BGK wdrażają instrumenty wspierania przedsiębiorczości na podstawie:

- Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem rozdziału 11b ustawy, zawierającym przepisy art. 61e -61x, oraz art. 109e.
- Rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1)
- Rozporządzenia Komisji (UE) nr 717/2014 z dnia 27 czerwca 2014 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury (Dz. Urz. UE L 190 z 28.6.2014, str. 45).

1. Program „Pierwszy biznes – wsparcie w starcie” - Bank Gospodarstwa Krajowego

W czerwcu 2014 r. została podpisana pomiędzy Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej a Prezesem Banku Gospodarstwa Krajowego umowa o współpracy na realizację w całym kraju programu pożyczkowego pn. „Pierwszy biznes – wsparcie w starcie II”. Wcześniej

realizowany był program pilotażowy „Pierwszy biznes – wsparcie w starcie I" obejmujący tylko trzy województwa.

Cel: rozwój przedsiębiorczości oraz tworzenie nowych miejsc pracy, jako elementów rozwoju rynku pracy, przeciwdziałania bezrobociu i promowania zatrudnienia.

Rodzaj pożyczki	
Na podjęcie działalności gospodarczej	**Na utworzenie miejsca pracy dla osoby bezrobotnej**
Warunki udzielania pożyczki	
oprocentowanie w skali roku wynosi 0,25 stopy redyskonta weksli	oprocentowanie w skali roku wynosi 0,25 stopy redyskonta weksli
wysokość: 20-to krotność przeciętnego wynagrodzenia	6-cio krotność
okres spłaty do 7 lat (możliwość 12-to miesięcznej karencji w spłacie	do 3 lat, a nawet umorzenie pozostałej części spłaty jeśli stanowisko pracy zostanie utrzymane ponad rok
brak opłat i prowizji	brak opłat i prowizji
Kto może się ubiegać	
studenci ostatniego roku studiów wyższych	podmioty, które skorzystały z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej
absolwenci szkoły lub uczelni wyższej do 4 lat od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego	podmioty wskazane w art. 46 ust. 1 pkt 1 i 1a oraz ust. 1a Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
zarejestrowani bezrobotni	Żłobki/kluby dziecięce

Uproszczono procedury aplikowania o pożyczkę. Jednak wymagane jest zabezpieczenie w formie weksla własnego pożyczkobiorcy i poręczenia osoby fizycznej – najczęściej dwóch poręczycieli.

BGK realizuje program poprzez pośredników finansowych wybieranych w każdym z województw w drodze przetargów. W województwie śląskim działa trzech pośredników:

1. Agencja Rozwoju Regionalnego MARR,
2. Podkarpacki Fundusz Poręczeń Kredytowych,
3. Fundacja Rozwoju Śląska

Pośrednicy działają poprzez swoje filie, oddziały i partnerów. Na dzień 24.09.2016 r. w województwie śląskim działało 19 punktów pośrednictwa finansowego. Fundacja Rozwoju Śląska zaprzestała przyjmowania wniosków w związku z wyczerpaniem środków na ten cel.

Budżet programu dla województwa opolskiego i śląskiego wynosił 6,4 mln zł. Nabór wniosków rozpoczął się w dniu 17.11.2014 r. i ma być realizowany do dnia 31.12.2016 r. lub do wyczerpania środków.

Co kwartał BGK ogłasza nowe limity wysokości pożyczek na uruchomienie działalności i na utworzenie miejsca pracy (w związku ze zmieniającym się przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem w kwartale poprzednim). W programie przewidziane jest również wsparcie szkoleniowo-doradcze dla pożyczkobiorców.

Brak informacji o średniej wysokości udzielonych pożyczek w podziale na województwa. Brak statystyk, kto korzystał z tej formy wsparcia. Istnieją ogólne analizy np. *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) przygotowana na* zlecenie MRPiPS.

Autorzy tej analizy twierdzą, że pożyczki cieszą się popularnością. Liczba pożyczkobiorców wskazuje, że pomoc w formie niskooprocentowanych pożyczek jest atrakcyjnym instrumentem i odpowiada rzeczywistym potrzebom grupy docelowej oraz przyczynia się do wzrostu przedsiębiorczości.

Liczba podpisanych umów w 2014 i 2015 r.

Rodzaj pożyczki	Rok 2014		Rok 2015	
	Liczba umów	Kwota (zł)	Liczba umów	Kwota (zł)
Podjęcie działalności gospodarczej	29	1 882 871	1 707	105 381 342
Utworzenie stanowiska pracy	8	180 000	29	108 671

O dużym zainteresowaniu tym instrumentem świadczy fakt, że minister właściwy do spraw pracy dwukrotnie w 2015 r. uruchomił dodatkowe środki na jego realizację w łącznej kwocie 62,8 mln zł, w związku z ich wykorzystaniem przez pośredników finansowych udzielających pożyczek. Cel w postaci poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy także został osiągnięty. Na podstawie zgromadzonych danych osoby poniżej 30 roku życia stanowią 53% wszystkich pożyczkobiorców, a 35% pożyczkobiorców stanowią studenci i absolwenci. [42] Wspomniany dokument nie podaje jednak żadnych informacji jak oferowana forma wsparcia rozkładała się w poszczególnych województwach.

Z Raportu z badania Programu „Pierwszy Biznes – Wsparcie w Starcie (autorzy: Agnieszka Kowalczyk, dr Tomasz Kaczor) wynika, że po zmianie reguł Programu i umożliwieniu bezrobotnym korzystania z oferowanej w jego ramach pożyczki okazało się, że to właśnie ta grupa zdominowała strukturę beneficjentów wsparcia, jednocześnie istotnie podnosząc popularność Programu. Wśród respondentów badania bezrobotni stanowili aż 72% osób, z którymi podpisano umowy pożyczki Wsparcie w Starcie. Odsetek absolwentów wyniósł 20%, a studentów jedynie 7%."[43]

III. Wspieranie przedsiębiorczości w praktyce powiatowych urzędów pracy działających w województwie śląskim

W województwie śląskim działa 31 powiatowych urzędów pracy oraz Wojewódzki Urząd pracy w Katowicach, który ma filie w Częstochowie i Bielsku Białej. Zarówno wojewódzki

[42] „Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustawach", s. 106

[43] Agnieszka Kowalczyk, dr Tomasz Kaczor „Raport z badania Programu „Pierwszy biznes – wsparcie w starcie" styczeń 2016, s. 10

jak i powiatowe urzędy pracy zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy podejmują działania wspierające przedsiębiorczość i pracodawców m.in.:

- pracodawca, który zatrudnia pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego, może uzyskać refundację wypłaconych im wynagrodzeń oraz opłaconych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne;
- zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 roku życia;
- pożyczka na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, w tym bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy;
- udzielanie dotacji na założenie działalności gospodarczej poprzez realizację projektów pozakonkursowych i finansowanych z Funduszu Pracy.

Powiatowe urzędy pracy ogłaszają na swoich stronach internetowych informacje o spotkaniach dla osób chcących założyć firmę, o różnych wydarzeniach związanych ze wspieraniem młodych przedsiębiorców. Śląskie powiatowe urzędy pracy współpracują z Regionalną Izba Gospodarczą w Katowicach i informują o wszelkich inicjatywach tej izby skierowanych do potencjalnych czy młodych przedsiębiorców, np. ogłoszenie o VI Europejskim Kongresie MŚP, spotkaniach Forum Młodych, warsztatach np. Mała Firma All Inclusive "Marka a sprzedaż. Strategie PR budujące wartość firm" .

IV. Analiza konkursów ogłaszanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach wspierających rozwój przedsiębiorczości osób młodych oraz innych programów obejmujących taką formę wsparcia

W ramach *Gwarancji dla młodzieży* uruchomione zostały konkursy na szczeblu centralnym i regionalnym w ramach osi I Osoby młode na rynku pracy Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Cel konkursów: Objęcie osób młodych w wieku 15-29 lat należących do NEET zindywidualizowanym i kompleksowym wsparciem, adekwatnym do ich sytuacji i potrzeb mającym na celu poprawę ich sytuacji na rynku pracy bądź aktywizację zawodową.

Wsparcie ukierunkowane jest m.in. na:

- Wspieranie przedsiębiorczości poprzez udzielanie dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej oraz doradztwo i szkolenia mające na celu zdobycie niezbędnej wiedzy do prowadzenia własnej firmy, a także pokrycie kosztów ubezpieczeń społecznych przez określony okres 12 miesięcy.

Przyznanie wsparcia jest uzależnione od profilu pomocy, który zostanie ustalony w wyniku analizy sytuacji kandydata i jego szans na rynku pracy oraz indywidualnego planu działania

ustalonego z doradcą w urzędzie. Dlatego nie każdy zainteresowany skierowany zostanie do wsparcia w postaci przyznanej dotacji na założenie firmy.

W województwie śląskim został przygotowany „Przewodnik po działaniach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach w perspektywie finansowej 2014 -2020 w ramach programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój". Znajduje się w nim krótki opis programu PO WER i informacje o tym, jakie działania w ramach Programu będą realizowane oraz kto może z nich skorzystać.

W roku 2015 i 2016 w województwie śląskim wybrano do realizacji w ramach programu PO WER ponad 100 projektów z zakresu:

Działania 1.1- Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe,

Działanie 1.2 - Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty konkursowe.

W ramach Poddziałania 1.2.1 w 2016 r. tylko 1 projekt zakłada przyznanie dotacji 10 osobom w wysokości 22700 zł + wsparcie pomostowe w wysokości 1750 zł brutto. Projekt „Wyspecjalizowani na starcie", realizowany jest na terenie całego województwa śląskiego przez Agencję Rozwoju Lokalnego S.A. http://www.arl.org.pl . Wszystkie projekty skierowane są głównie do młodzieży NEET.

W ramach projektów „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy (…)" zarówno w pierwszej edycji jak i drugiej przewidziano, poza różnorodnymi formami wsparcia (staże, szkolenia, bony na zasiedlenie), także udzielanie dotacji. Z prześledzonych projektów zrealizowanych w 2015r. oraz będących w realizacji w 2016 r. wynika, że dotacje stanowią mniejszą część wsparcia. Często obejmują kilka, kilkanaście osób. Nieliczne powiatowe urzędy pracy przewidują przyznanie wsparcia finansowego na rozpoczęcie działalności gospodarczej większej liczbie uczestników np. PUP w Częstochowie dla 104 osób z 1154 przyjętych do projektu.

Z danych statystycznych wynika, że podregion bytomski i rybnicki to obszary, na których występuje najwyższe bezrobocie ludzi młodych do 29 r. życia. Powiatowy Urząd Pracy w Bytomiu podaje, że w 2015 r. przyznano 138 osobom jednorazowe dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej w tym 51 w związku z realizacją projektu w ramach PO WER „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w Bytomiu (I)" na kwotę 1 123 752,52 zł. W ramach projektu „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w Bytomiu (II)" PUP planuje objąć wsparciem 681 osób, ale tylko dla 81(niecałe 12% uczestników) z nich przewidziane jest samozatrudnienie. PUP w Rybniku podaje, że w latach 2004 -2014 w Rybniku i powiecie rybnickim dzięki realizowanym projektom powstało 468 nowych firm.

Wynika z tego, że rocznie dofinansowywano zakładanie średnio 47 działalności gospodarczych. Brak jednak informacji, ile z tych firm zostało założone przez osoby młode do 29 roku życia i jaka jest ich trwałość.

Powiatowe Urzędy Pracy realizują również projekty promujące przedsiębiorczość, w których przyznają dotacje na uruchomienie działalności gospodarczej ze środków Funduszu Pracy czy w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014 – 2020, ale są one najczęściej skierowane do osób w wieku ponad 30 lat.

Dane na koniec sierpnia 2016 r. wskazują, że w tym miesiącu 1157 osób rozpoczęło udział w działaniach realizowanych w ramach projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. W grupie tej zdecydowana większość uczestniczyła w projektach pozakonkursowych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy – 1105 beneficjentów.[44]

V. Inne programy wspierające przedsiębiorczość ludzi młodych

Tereny wiejskie województwa śląskiego zamieszkuje blisko 994,8 tys. osób; jest to około 21,1% ogółu ludności regionu.

Rolnicy ubezpieczeni w KRUS mogą skorzystać z tzw. premii na rozpoczęcie działalności, a wniosek o jej uzyskanie złożyć do Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (www.arimr.gov.pl). Jeśli osoba zainteresowana mieszka na wsi, ale nie zajmuje się rolnictwem, są dla niej inne źródła finansowania otwarcia firmy. Może np. skontaktować się z Lokalną Grupą Działania, która działa najczęściej w kilku sąsiednich gminach. O LGD w danej okolicy można uzyskać informacje w urzędzie gminy albo wyszukać je na stronie www.ksow.pl (Krajowa Sieć Obszarów wiejskich) w zakładce „Baza LGD".

Lokalna Grupa Działania to partnerstwo instytucji publicznych, przedsiębiorców, organizacji społecznych, rolników i innych osób z sąsiadujących ze sobą gmin. Zazwyczaj działa w formie fundacji lub stowarzyszenia.

1. Podstawa prawna

LGD posiada osobowość prawną i przyjmuje formę fundacji, stowarzyszenia lub związku stowarzyszeń. Najlepiej dostosowaną formą jest stowarzyszenie utworzone na podstawie ustawy Prawo o stowarzyszeniach i ustawy o wspieraniu rozwoju obszarów wiejskich z udziałem środków Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW).

[44] Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie śląskim według stanu na 31 sierpnia 2016 r., WUP http://wupkatowice.praca.gov.pl/documents/162604/893121/Informacja%20miesi%C4%99czna/099307f2-84da-4632-a30a-e62dec3c0160?t=1434447446000

Celem stowarzyszeń jest przede wszystkim prowadzenie działań wspierających zrównoważony rozwój obszarów wiejskich m.in. poprzez udzielanie pomocy w tworzeniu i rozwoju mikroprzedsiębiorstw.

W Bazie Lokalnych Grup Działania 2014 -2020 w województwie śląskim widnieje 14 LGD: „Zielony Wierzchołek Śląska", „Cieszyńska Kraina", „Razem na wyżyny", „Perła Jury", „Morawskie Wrota", „Leśna Kraina Górnego Śląska", „Partnerstwo Północnej Jury", „Brynica to nie granica", „Partnerstwo dla rozwoju", „Ziemia Pszczyńska", „Bractwo Kuźnic", „Ziemia Bielska", „Żywiecki raj" i Stowarzyszenie LYSKOR.

W latach 2010 -2014 w ramach konkursów „Wdrażanie LSR" (Strategii Rozwoju Lokalnego Kierowanego przez Społeczność) Lokalne Grupy Działania realizowały projekty z zakresu tworzenia i rozwoju mikroprzedsiębiorstw. Obecnie również realizują takie projekty.

1. LGD „Ziemia Bielska" w ramach Strategii rozwoju lokalnego na lata 2016 -2023 zachęca do składania wniosków m.in. na zakładanie firm w branżach zgodnych ze strategią tj. turystyka, rekreacja, ochrona środowiska, odnawialne źródła energii itp. Na rozwój przedsiębiorczości przewidziane jest 6 mln zł. Można uzyskać 50 tys. zł wypłacane w dwóch transzach. Wniosek przechodzi 3-stopniową ocenę, następnie kierowany jest do Urzędu Marszałkowskiego. Po zatwierdzeniu wniosku podpisywana jest umowa. Projekt można realizować. Po dwóch latach składa się wniosek o płatność i wypłacana jest refundacja kosztów. [45]
2. LGD Bractwo Kuźnic realizuje również projekt na podejmowanie działalności gospodarczej. Pomoc w kwocie 50 tys. zł przyznawana jest w formie ryczałtu. Kwota jest wypłacana w dwóch transzach w wysokości 70% (I transza) i 30% (II transza).
3. LGD Cieszyńska Kraina także realizuje projekt na podejmowanie działalności gospodarczej, w którym można otrzymać 50 tys. zł

Konkursy wspierające przedsiębiorczość w ramach PROW nie uwzględniają specyfiki osób młodych do 29 r. życia. Projekty te skierowane są m.in. do osób fizycznych, jeżeli są obywatelami państwa członkowskiego Unii Europejskiej, są pełnoletnie, mają miejsce zamieszkania na obszarze wiejskim objętym Strategią Rozwoju Lokalnego LSR

W ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich można również ubiegać się o dotacje na rozwój firmy do wartości 300 tysięcy złotych. Poziom dofinansowania wynosi aż 70%. Nabory prowadzone będą przez Lokalne Grupy Działania od października 2016 r. Z dotacji tej korzystać mogą także przedsiębiorstwa, które swoją siedzibę mają na terenie miejskim.

[45] https://www.youtube.com/watch?v=RKCQlN06ClE&feature=youtu.be

2. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Osoba niepełnosprawna planująca uruchomić działalność gospodarczą, może uzyskać ze środków PFRON dotację na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej.

Osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu ma prawo korzystać z usług lub instrumentów rynku pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (j.t.Dz. U. z 2015 poz.149 z późn. zm.) oraz w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997r o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011r. Nr 127, poz.721 z późn.zm.).

Projekty „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy (…)" edycja I i II skierowane są również do młodzieży niepełnosprawnej zarejestrowanej jako bezrobotni.

Na dzień 31 marca 2016 r. zarejestrowanych bezrobotnych poniżej 30 r. życia w szczególnie trudniej sytuacji na rynku pracy z uwagi na niepełnosprawność było w całym woj. śląskim 966 osób. Brak informacji ile osób zostało objętych wsparciem w postaci dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

3. Program Operacyjny Inteligentny Rozwój

W ramach POIR w 2017 r. uruchomione zostaną instrumenty Starter oraz BizNest - oba adresowane do młodych firm typu start-up i głównie dla ludzi młodych. Bezpośrednią pomoc będą świadczyć wyłonione przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości fundusze zalążkowe, fundusze venture capital oraz sieci aniołów biznesu (czyli inwestorów wspierających wartościowe pomysły potencjalnych przedsiębiorców lub młodych firm). Będą wybierane najciekawsze pomysły, które przejdą tzw. preinkubację. Polegała będzie ona na badaniach i analizach, które pozwolą ustalić, czy proponowane rozwiązanie ma potencjał i może przynieść zysk. Jeśli przeprowadzone analizy będą rokujące, inwestor pomoże założyć i rozwinąć firmę. Będzie można zawiązać spółkę i dostać zasilenie kapitałowe na start biznesu.

VI. Infrastruktura Wsparcia Przedsiębiorczości

Istotną rolę we wspieraniu przedsiębiorczości odgrywają środowiska lokalne, które działają również na rzecz rozwoju gospodarczego regionów. Są to stowarzyszenia, jak np. wcześniej wspomniane Lokalne Grupy Działania, fundacje czy inkubatory przedsiębiorczości.

1. Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości

W województwie śląskim w ramach AIP działa 11 inkubatorów www.aipslask.pl .

Firmę w AIP może prowadzić każdy, kto ma dobry pomysł oraz ukończył 18 lat. Nie ma limitu wieku, nie trzeba być studentem ani absolwentem. Inkubator użycza osobowości prawnej, w związku z czym firmę można założyć w jeden dzień. Umowę podpisuje się na czas nieokreślony, z miesięcznym okresem wypowiedzenia. Prowadzenie firmy w AIP wiąże się z ponoszeniem kosztów działalności w kwocie 300zł za firmę prowadzoną przez jedną osobę. Jeżeli firmę prowadzi więcej osób, występuje dopłata w kwocie 50 zł za osobę. Na Śląsku działa 29 startup-ów w ramach AIP.

2. Agencja Rozwoju Lokalnego w Sosnowcu

- Lokalny Fundusz Pożyczkowy

Lokalny Fundusz Pożyczkowy został utworzony ze środków własnych ARL S.A. oraz ze środków Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w Warszawie.

Celem Funduszu Pożyczkowego jest wspieranie rozwoju sektora mikro i małych przedsiębiorstw poprzez umożliwienie dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania.

Dzięki wsparciu finansowemu w postaci atrakcyjnie oprocentowanych pożyczek Fundusz daje możliwość efektywnego finansowania startu i rozwoju przedsiębiorców z terenu województwa śląskiego.

- Fundusz Poręczeń Kredytowych

Fundusz Poręczeń Kredytowych utworzony został ze środków własnych ARL S.A. oraz ze środków Gmin: Sosnowiec, Dąbrowa Górnicza, Będzin, Czeladź, Jaworzno, Starostwa Powiatowego w Będzinie i Getin Noble Banku S.A.

Celem Funduszu Poręczeniowego jest wspomaganie rozwoju mikro, małych i średnich przedsiębiorstw poprzez udzielanie poręczeń jako dodatkowego źródła zabezpieczeń kredytów udzielanych przez banki. Oferta Funduszu kierowana jest do przedsiębiorców mających swoją siedzibę na terenie całego kraju, którzy zaciągają kredyty w bankach współpracujących. Główna aktywność działania Funduszu skupia się jednak na obszarze województwa śląskiego.

ARL S.A. współpracuje na podstawie zawartych umów o dystrybucję poręczeń kredytowych z wieloma bankami między innymi: Getin Noble Bank S.A., ING Bank Śląski S.A., Bank Spółdzielczy w Będzinie i inne.[46]

[46] http://www.arl.org.pl/index.php?page=kontakt

3. Regionalna Izba Gospodarcza w Katowicach

Prowadzi szeroko zakrojoną działalność informacyjno-doradczą dla przedsiębiorców, instytucji i osób zainteresowanych rozpoczęciem działalności gospodarczej.

Zespół ds. Realizacji Projektów oferuje usługę, która skierowana jest do wszystkich osób pragnących postawić na swój biznes. Zakres usługi obejmuje m.in.:
- pomoc w rejestracji firmy, przygotowanie wymaganych dokumentów
- przygotowanie umów spółek, statutów
- wybór formy organizacyjno-prawnej dla zakładanej działalności gospodarczej
- wybór formy opodatkowania
- wybór najkorzystniejszej formy i oferty w zakresie prowadzenia ewidencji księgowej
- pomoc w zakresie pozyskiwania koncesji, zezwoleń
- doradztwo w zakresie lokalizacji firmy
- opracowanie strategii marketingowej, promocji firmy
- pomoc w opracowaniu oferty firmy
- doradztwo w zakresie przeprowadzenia rekrutacji pracowników
- opracowanie wzorów umów handlowych
- planowanie finansowe

Prowadzona jest również pomoc dla osób ubiegających się o przyznanie dofinansowania na rozpoczęcie działalności gospodarczej w ramach oferty powiatowych urzędów pracy.

VII. Diagnoza zakresu oferowanego wsparcia

W Polsce w III kwartale 2015 roku co dziesiąty pracujący z grupy wiekowej od 15 do 29 lat prowadził własny small biznes (10,2%). Z jednej strony wysoki odsetek prowadzących własną działalność gospodarczą może świadczyć o dużej przedsiębiorczości młodych Polaków. Z drugiej strony, istnieje ryzyko pozornego samozatrudnienia, otwieranie własnej działalności gospodarczej bywa sposobem na zmniejszenie kosztów pracy. Brak wiarygodnych danych dotyczących skali tego zjawiska.[47]

W 2015 r. według danych statystycznych w województwie śląskim 747 osób w wieku od 18 do 25 roku życia otrzymało pożyczki/dotacje na założenie działalności gospodarczej. W III kw. 2015 r. osób w wieku 15 – 29 lat pracujących na własny rachunek tj. prowadzących działalność gospodarczą było w Polsce 274 400.

[47] „Młodzież na rynku pracy – województwo śląskie na tle Polski i krajów UE, WUP Katowice, kwiecień 2016 r., s. 12/13

W 2014 r. w województwie śląskim 5008 osób podjęło działalność gospodarczą w ramach programów aktywizacji zawodowej realizowanych w PUP-ach tj. ok. 3% liczby osób aktywizowanych ze środków Funduszu Pracy w województwie ogółem.

Urzędy pracy w ramach realizacji projektów PO WER z Poddziałania 1.1.1 oferują wsparcie w zakresie staży, szkoleń, bonów na zasiedlenie, usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, udzielenia jednorazowej dotacji na założenie działalności gospodarczej. Projekty skierowane są głównie do osób do 29 roku życia z grupy NEET.

1. **„Pierwszy biznes – wsparcie w starcie”**

Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej jest zadowolone z realizacji tego programu i uważa, że cel został osiągnięty. Trzeba jednak zauważyć, że przełom 2014/2015, kiedy odnotowano największą liczbę podpisanych umów, przypadł na okres, kiedy działania w ramach nowej perspektywy 2014-2020 nie były jeszcze w pełni uruchomione. Kończyły się projekty dotacyjne z poprzedniej perspektywy, w których teoretycznie środków na działalność gospodarczą nie zwracało się i nie były oprocentowane. Projekty z nowej perspektywy dopiero zaczynały być uruchamiane. Dlatego ciekawa będzie analiza realizacji programu po 2016 r. Pożyczka jest takim instrumentem, który oznacza konieczność zwrotu uzyskanego wsparcia. Nawet, jeśli oprocentowanie jest korzystne, a okres spłaty dosyć długi, to pożyczkobiorca musi mieć cały czas na uwadze konieczność spłaty pożyczki.

Pośrednicy finansowi oraz współpracujące z nimi instytucje udzielą profesjonalnych usług doradczo-szkoleniowych z zakresu, który pożyczkobiorca uzna za najbardziej przydatny pod kątem zakładania/prowadzenia działalności gospodarczej. Wynika z tego, że pożyczkobiorca sam określa swoje potrzeby i stawia diagnozę swoich możliwości. O pożyczkę mogą ubiegać się osoby młode; studenci ostatniego roku studiów/absolwenci czyli osoby często zupełnie niedoświadczone w biznesie, którym może się wydawać, że poradzą sobie w prowadzeniu firmy i z góry wiedzą czego potrzebują. Na pewno bardzo dobre jest to, że pożyczkobiorca może liczyć na wsparcie doradcy już prowadząc firmę, może jednak powinny być prowadzone dla potencjalnych pożyczkobiorców warsztaty, szkolenia, wsparcie psychologa przed założeniem działalności gospodarczej, tak by kandydat został teoretycznie, ale i psychicznie przygotowany na podjęcie odpowiedzialności jaką jest prowadzenie firmy i aby umiał sobie poradzić w momentach trudnych związanych z jej prowadzeniem.

Według *„Raportu miesiąca – przedsiębiorczość w Polsce”* zdecydowana większość uczestników badania, aż 80 proc., stwierdziła, że młodzi ludzie, którzy kończą studia, nie są jeszcze w tym momencie przygotowani do prowadzenia własnej firmy. Przeciwnego zdania było zaledwie 3 proc. respondentów. Na podstawie udzielonych odpowiedzi można wywnioskować, że w kwestii zakładania firmy przez młode osoby Polacy są zgodni –

absolwenci studiów powinni najpierw zdobyć doświadczenie, aby móc z sukcesem otworzyć własną działalność.[48]

Zarówno przy pożyczce na uruchomienie działalności gosp. jak i na utworzenie miejsca pracy wymagane jest jako zabezpieczenie weksel własny pożyczkobiorcy jak i poręczenie osoby fizycznej. To może sprawiać problemy. Znalezienie odpowiednich poręczycieli, którzy muszą wykazać się odpowiednimi dochodami i będą chcieli wziąć na siebie odpowiedzialność finansową jest dla wielu osób poważnym problemem.

W *„Raporcie z badania Programu – Pierwszy biznes – wsparcie w starcie*" autorzy zwracają uwagę, że zainteresowanie pożyczkami wśród studentów było niskie i mogła mieć na to wpływ słaba kampania informacyjno-reklamowa na uczelniach. Według raportu, tylko 1% respondentów stwierdziło, że dowiedzieli się o takim programie na uczelni.

Wszystkie punkty pośredników finansowych znajdują się w miastach. Może takich punktów powinno być więcej i powinny być usytuowane również w mniejszych miejscowościach ż, aby dostęp do oferty i informacji o programie był łatwiejszy.

Niestety, brak dostępnych informacji jak program jest realizowany w poszczególnych województwach. Ile w danym województwie i w danym roku zawarto umów pożyczkowych oraz na jakie kwoty. Jak sobie pożyczkobiorcy radzą z prowadzeniem firmy, jakie rodzaje firm są zakładane i kto faktycznie jest najbardziej zainteresowany uzyskaniem pożyczki. Jak osoby, które otrzymały pożyczkę oceniają formalności związane z ubieganiem się o nią i jak długo trwa cała procedura przyznawania pożyczki.

2. Fundusze Europejskie i dotacje z PUP

Najlepszym źródłem pozyskania środków finansowych, zdaniem 67 proc. Ankietowanych, są Fundusze Europejskie. Młodzi przedsiębiorcy pozyskują środki w ramach różnych projektów, dzięki czemu mają szansę zrealizować swoje plany biznesowe. Wiele firm powstało w Polsce także dzięki środkom z urzędów pracy. Środki te zajęły drugie miejsce wśród najchętniej wykorzystywanych przez ankietowanych źródeł finansowania (30 proc.).[49]

Urzędy pracy ustalają odpowiednie profile pomocy, które pozwolą na zaoferowanie bezrobotnemu takich form wsparcia, które najlepiej pomogą w podjęciu zatrudnienia. Ustalenie profilu pomocy stanowi bazę do przygotowania indywidualnego planu działania, którego realizacja przy wsparciu doradcy klienta powinna skutkować podjęciem przez bezrobotnego zatrudnienia.

[48] https://zielonalinia.gov.pl/-/raport-miesiaca-przedsiebiorczosc-w-polsce-52444

[49] Ibid.

W ramach programu PO WER osoby bezrobotne, a w szczególności z grupy NEET do 29 roku życia (należące do I lub II profilu pomocy) mogą brać udział w projektach pozakonkursowych realizowanych przez PUP-y jak i konkursowych realizowanych przez inne instytucje rynku pracy. W projektach tych m.in. oferowane są środki na uruchamianie działalności gospodarczej. W zasadzie wszystkie projekty z poddziałania 1.1.1 realizowane przez PUP-y „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy (…)" tak pierwsza jak i druga edycja oferowały różnorodne ścieżki wsparcia, w tym przyznanie dotacji.

W przypadku urzędów pracy również brak pogłębionych danych, czy program cieszy się popularnością oraz jak dużo jest osób chętnych, szczególnie z grupy NEET, aby otrzymać dotację i założyć działalność gospodarczą.

W przypadku programów konkursowych, jak wcześniej zostało wskazane, tylko 1 projekt spośród 30, które są w realizacji w województwie śląskim, przewiduje dotacje dla 10 osób z 20 przyjętych do projektu. W tego typu projektach mają szansę wziąć udział osoby niezarejestrowane w urzędach pracy. Jednak mają mniejsze szanse na otrzymanie dotacji, ponieważ większość projektów nie proponuje takiej formy wsparcia.

Aby wziąć udział w projekcie realizowanym przez powiatowy urząd pracy należy mieć przede wszystkim status bezrobotnego i w ciągu ostatniego roku nie można było odmówić przyjęcia stażu ani odrzucić oferty pracy. Poza tym, projekty z urzędu pracy nie przewidują wsparcia pomostowego, co jest istotnym elementem pomocy w prowadzeniu biznesu przez pierwsze 12 miesięcy. W tym okresie młode firmy często borykają się z problemami związanymi z płynnością finansową.

O dotację mogą się starać głównie osoby bezrobotne z określonym profilem pomocy ustalonym przez opiekuna w urzędzie pracy. Ustalenie odpowiedniego profilu pomocy następuje na podstawie określenia dwóch zmiennych, tj. oddalenia bezrobotnego od rynku pracy i gotowości do wejścia lub powrotu na ten rynek.

Osoby, które ubiegają się o dotację składają do urzędu pracy wniosek o dofinansowanie wraz z opracowanym biznesplanem, który podlega ocenie. Projekty nie przewidują wcześniejszego przygotowania takiej osoby do prowadzenia firmy. Jedynie określony profil pomocy wskazuje jakiego rodzaju wsparcie może uzyskać uczestnik projektu. Uczestnicy nie uczą się pisania biznesplanów, brak spotkań z doradcą biznesowym czy psychologiem, czyli bardzo istotnych elementów, które mogłyby pomóc uczestnikowi określić, czy faktycznie ma predyspozycje do prowadzenia działalności gospodarczej.

Uwagi

Wydaje się, że jest szereg inicjatyw zachęcających do kształtowania postaw przedsiębiorczych u ludzi młodych i wiele możliwości pozyskania środków na założenie działalności gospodarczej. Informacje są jednak bardzo rozczłonkowane w wielu

dokumentach programowych, wytycznych i niezliczonej liczbie portali internetowych. Sporo informacji zamieszcza na swoim portalu WUP w Katowicach, ale nie jest to źródło obejmujące wszystkie przedstawione w niniejszym opracowaniu możliwości pozyskania wsparcia na założenie własnej firmy.

Organizowane są również seminaria, warsztaty dla początkujących przedsiębiorców czy osób, które chcą założyć działalność gospodarczą. Za przykład może posłużyć organizowany przez Regionalną Izbę Gospodarczą w Katowicach program „Młody Przedsiębiorca w Nowoczesnym Mieście". Jest to jednak inicjatywa mająca miejsce w Katowicach, co powoduje, że wiele osób spoza Katowic może wcale nie trafić do tego programu. Nasuwa się pytanie czy RIG wychodzi z tą inicjatywą poza Katowice, także do ludzi, którzy może chcieliby wziąć udział w takim przedsięwzięciu, ale są nieco wycofani potrzebują większego wsparcia i zachęty.

VIII. Dobre Praktyki

1. W ramach Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości Powiatowy Urząd Pracy w Bytomiu zorganizował **Warsztaty dla uczniów – "Bądź przedsiębiorczy – zostań przedsiębiorcą".** W listopadzie 2015 roku doradcy zawodowi Powiatowego Urzędu Pracy w Bytomiu przeprowadzili zajęcia dla uczniów Zespołu Szkół Usługowo-Rzemieślniczych w Bytomiu, przy ul. Świętochłowickiej 15. Uczniowie szkół zawodowych uzyskali praktyczne informacje z zakresu zakładania własnej firmy.

2. Κολεφνψμ ωψδαρζενιεμ βψ≥ο ζοργανιζοωανιε σεμιναριυμ δλα οσ ∫β ζαιντερεσοω ανψχη ωσπαρχιεμ δοτψχζ≠χψμ οτωαρχια ω≥ασνεφ φιρμψ □Ινκυβατορ Πρζεδσι⎮ βιορ χζο□χι □ ροζποχζνιφ πρζψγοδ⎮ ζ βιζνεσεμ□. [50]

3. Program **Karta Młodego Przedsiębiorcy** jest realizowany przez Zabrzańskie Centrum Rozwoju Przedsiębiorczości w celu wsparcia młodych przedsiębiorców budujących swoje firmy na terenie Zabrza. Adresatem programu są osoby fizyczne do 35 roku życia prowadzące działalność gospodarczą w Zabrzu, posiadające wpis w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG). Program oferuje młodym przedsiębiorcom ulgi i udogodnienia oferowane przez lokalne firmy i instytucje.

3. Akademia Przedsiębiorczości IT Loft Park Tychy

Park naukowo-technologiczny IT LOFT PARK Tychy wraz z partnerami zaprosił zainteresowanych otworzeniem własnej działalności gospodarczej, a także osoby prowadzące „młode" firmy z terenu województwa śląskiego na inaugurację Akademii Przedsiębiorczości. Cykl bezpłatnych spotkań, wykładów i bezpośrednich konsultacji z organizacjami,

[50] „Sprawozdanie z działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Bytomiu za 2015 r.", str. 88.

instytucjami, prawnikiem czy księgową ma za zadanie przybliżyć wszystkie tajniki startu własnego biznesu. W trakcie konsultacji można uzyskać informacje dot. mechanizmów wsparcia i zakładania działalności.

4. Regionalna Izba Gospodarcza w Katowicach

W kwietniu 2016 roku w Regionalnej Izbie Gospodarczej w Katowicach ruszyła trzecia odsłona programu „Młody Przedsiębiorca w Nowoczesnym Mieście". W ciągu następnych kilku miesięcy trwania tej edycji (program organizowany jest przez Forum Młodych Przedsiębiorców RIG w Katowicach oraz Miasto Katowice), uczestnicy będą mogli wziąć udział w szeregu warsztatach, praktycznych webinariach, śniadaniach biznesowych oraz cyklu spotkań z mentorami biznesowymi.

IV

Aktywizacja osób przedwcześnie kończących naukę

Uwarunkowania prawne

Konstytucja RP w art. 70 pkt. 1 zawiera zapis: *Każdy ma prawo do nauki. Nauka do 18 roku życia jest obowiązkowa. Sposób wykonywania obowiązku szkolnego określa ustawa.*

Działania związane z wypełnieniem obowiązku wynikającego z powyżej przywołanego przepisu są określone zarówno w ustawie o systemie oświaty, jak i w ustawie o postępowaniu egzekucyjnym w administracji oraz w Kodeksie cywilnym.

Natomiast obowiązek szkolny wynikający z ustawy o systemie oświaty obejmuje osoby w wieku do 16 lat.

Spełnianie obowiązku szkolnego odbywa się:

- poprzez uczęszczanie do publicznych lub niepublicznych szkół podstawowych i gimnazjów, w tym szkół specjalnych;
- w specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych;
- w ramach nauczania indywidualnego (ze względu na stan zdrowia, który uniemożliwia lub znacznie utrudnia uczęszczanie do szkoły).

Przyczyny przedwczesnego kończenia nauki

Przyczyny, które leżą u podstaw decyzji młodych ludzi o przedwczesnym kończeniu kształcenia i szkolenia, są bardzo indywidualne. Najczęściej na zjawisko przedwczesnego kończenia nauki wpływają czynniki edukacyjne, indywidualne okoliczności i warunki społeczno-ekonomiczne, w których funkcjonuje młody człowiek.[51]

Według raportu sporządzonego przez Barbarę Fatygę, Annę Tyszkiewicz i Przemysława Zielińskiego (2002), główne przyczyny przedwczesnego kończenia nauki to[52]:

- Zaniedbania rodziców (rodzice niedopełniają opieki nad dziećmi)
- Rodzina dysfunkcyjna (patologia w rodzicie, przemoc wobec dzieci)
- Trudności w uczeniu się, niepowodzenia szkolne, dzieci mniej zdolne, brak wiedzy

[51] Marta Krzyżanowska, Dlaczego młodzi ludzie przerywają naukę? Edunews.pl

[52] Program Uczenie się przez całe życie – LdV – Projekty partnerskie "Improving Employment Opportunities in the Labour Market for Marginalised Communities"

- Zły wpływ grup nieformalnych (subkultury, koledzy, złe towarzystwo)
- Przestępczość nieletnich, zejście na złą drogę, kolizje z prawem
- Niechęć do szkoły i nauki
- Podejmowanie pracy przez uczniów, chęć zarobkowania
- Alkoholizm rodziców
- Niski poziom aspiracji, utrata wiary w sens uczenia się, niedocenianie wykształcenia
- Nieporadność życiowa rodziców
- Nadużywanie narkotyków
- Emigracja, odmienne wzorce kulturowe innych nacji
- Przedwczesna ciąża
- Brak specjalistycznej opieki
- Konflikty z rówieśnikami, brak akceptacji przez grupę
- Brak pozytywnych wzorców w rodzinie, niski poziom wykształcenia rodziców
- Upadek autorytetów, nowy styl życia, konsumpcja, złe wzory w mediach
- Bezrobocie rodziców
- Powtarzanie klas
- Ucieczka z domu
- Strach przed szkołą
- Wstąpienie do sekty
- Brak współpracy rodziców ze szkołą
- Alkoholizm nieletnich
- Przyczyny zdrowotne
- Niepełnosprawność
- Zaburzenia osobowości uczniów
- Daleko do szkoły, problem dojazdów
- Uzależnienia (ogólnie)
- Dzieci opiekują się rodzeństwem, pomoc rodzinie
- Przypadki losowe

Powyższa lista jest długa, ale jej analiza prowadzi do wniosku, że żadna z tych przyczyn nie leży po stronie dziecka. Wynika z tego, że powrót młodego człowieka do szkoły lub do szkoleń wymaga działań skierowanych nie tylko do niego, ale również ukierunkowanych na pokonanie barier, które wcześniej skłoniły go do przerwania nauki.

Skutki przedwczesnego opuszczania systemu edukacji

W literaturze na temat wczesnego puszczania systemu edukacji wymienia się skutki indywidualne i społeczne.

Skutki indywidualne, według raportu "Early School Leaving. Lessons from research for policy makers"[53] to:

- Młodzi ludzie, którzy przedwcześnie kończą naukę szkolną, częściej są bezrobotni w porównaniu z rówieśnikami, którzy uzyskali wykształcenie.
- Częściej są zatrudnieni jako pracownicy fizyczni, nie odczuwają bezpieczeństwa zatrudnienia i wykonują więcej prac w niepełnym wymiarze godzin.
- Ciąża, przestępczość, nadużywanie alkoholu i narkotyków oraz samobójstwa to zjawiska występujące znacząco częściej wśród osób przedwcześnie kończących naukę szkolną. Wiele z tych problemów stanowi przyczynę przedwczesnego opuszczenia szkoły.
- Osoby przedwcześnie kończące szkołę częściej niż pozostali obywatele korzystają w swoim życiu z opieki społecznej oraz innych programów socjalnych
- Osoby przedwcześnie kończące szkołę żyją krócej
- Rzadziej są „aktywnymi obywatelami"
- Przedwczesne kończenie nauki wiąże się z niską tendencją do podejmowania nauki i uczenia się przez całe życie

Z kolei skutki społeczne to:

- większe zapotrzebowanie na pomoc społeczną;
- zwiększenie przestępczości;
- zmniejszone uczestnictwo w życiu politycznym;
- gorszy stan zdrowia;
- mniejsze wpływy do budżetu z tytułu podatków od wynagrodzeń.

Za całą pewnością wykształcenie jest jednym z podstawowych czynników decydujących o jakości w życia każdego człowieka.

Przede wszystkim niski poziom wykształcenia zwiększa ryzyko ubóstwa i konieczności korzystania ze wsparcia opieki społecznej. Z danych GUS wynika, że o ile wyższe wykształcenie praktycznie eliminuje ryzyko ubóstwa, o tyle w gospodarstwach domowych, w

[53] R. Dale, Early School Leaving. Lessons from research for policy makers, European Commission, 2010

których głowa gospodarstwa ukończyła co najwyżej szkołę gimnazjalną stopa ubóstwa ustawowego wynosiła ok. 14%, a stopa ubóstwa skrajnego - ok. 15%.[54]

Ponadto, niski poziom wykształcenia ma bezpośredni wpływ na niską aktywność zawodową.

Bezrobotni według poziomu wykształcenia[55]
stan na koniec III kwartału

wykształcenie	2011	2012	2013	2014	2015	2016
wyższe	20 907	24 066	25 573	22 342	19 315	16 741
policealne i średnie zawodowe	41 334	44 889	47 235	40 215	33 535	27 346
średnie ogólnokształcące	17 099	18 366	19 277	16 636	13 794	11 681
zasadnicze zawodowe	48 500	52 367	57 241	49 531	40 590	32 203
gimnazjalne i poniżej	48 897	52 451	56 023	49 931	41 922	34 010
Razem	**176 737**	**192 139**	**205 349**	**178 655**	**149 156**	**121 981**

Najwięcej bezrobotnych w wieku do 29 lat (ponad 27%) ma wykształcenie gimnazjalne i poniżej. Absolwenci szkół policealnych i średnich zawodowych stanowią około 23% wszystkich bezrobotnych w tej grupie wiekowej. Udział osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym to prawie 18%. Osób, które legitymują się ukończeniem liceum ogólnokształcącego jest 17%, a absolwentów zasadniczych szkół zawodowych 15%.[56]
Kolejne zjawisko nierozerwalnie związane z wczesnym opuszczaniem systemu edukacji to tzw. dziedziczenie niskiego wykształcenia – ma ono charakter zarówno przyczyny, jak i skutku, bo dotyczy kolejnych pokoleń. Dzieci rodziców, którzy mają niskie wykształcenie mają małą motywację do udziału w edukacji, osiągają w szkole słabsze wyniki i same też wcześnie kończą naukę.

[54] Ubóstwo w Polsce w 2011 r., GUS, Materiał na konferencję ę prasową w dniu 31.05.2012 r .

[55] wupkatowicwe.praca.gov.pl /-/887900-struktura-bezrobotnych#wyksztalcenie

[56] Młodzież na rynku pracy – województwo śląskie na tle Polski i krajów UE, WUP w Katowicach, kwiecień 2016

Średnie wyniki egzaminu gimnazjalnego z uwzględnieniem poziomu wykształcenia rodziców[57]

Poziom wykształcenia rodziców	Średni wynik egzaminu gimnazjalnego uczniów
Wyższe II stopnia lub doktorat	35,3
Wyższe I stopnia	30,4
Pomaturalne/policealne	30,8
Średnie zawodowe	27,8
Średnie ogólne	27,1
Zasadnicze zawodowe	24,1
Podstawowe	23,2

Istnieje również związek między poziomem wykształcenia a dalszym uczestnictwem w kształceniu formalnym i pozaformalnym. Osoby, które zakończyły naukę na wczesnych etapach edukacji, znacznie rzadziej uczestnicą w życiu dorosłym w różnych formach kształcenia.

Trzeba również zauważyć wskazywane w różnych analizach związki między poziomem wykształcenia a takimi aspektami dalszego życia jak zdrowie czy zaangażowanie społeczne. Okazuje się, że osoby lepiej wykształcone więcej uwagi poświęcają zdrowemu stylowi życia i częściej włączają się w działania społeczne.

Możliwości aktywizacji

Młoda osoba, która na wczesnym etapie wypada z systemu edukacji, może uzupełniać wykształcenie np.

- w szkołach dla dorosłych (na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum i szkoły średniej)
- w placówkach pozaszkolnych prowadzących kształcenie ustawiczne dorosłych
- w szkołach specjalnych

[57] Raport ostanie edukacji - Społeczeństwo w drodze do wiedzy, Warszawa 2011

Duża grupa młodzieży uzupełnia wykształcenie i uzyskuje kwalifikacje zawodowe korzystając z oferty Ochotniczych Hufców Pracy.

Rozwiązaniem nowym jest stworzenie możliwości uzyskania lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych, w bardziej elastycznym systemie kształcenia ustawicznego, w tym na kwalifikacyjnych kursach zawodowych,
Rodzaje form pozaszkolnych oraz warunki, organizację i tryb prowadzenia kształcenia ustawicznego w tych formach określa szczegółowo - Dz.U. 2012 poz. 186 Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych.
Według rozporządzenia - kształcenie ustawiczne prowadzi się w następujących formach pozaszkolnych:

1. kwalifikacyjny kurs zawodowy;
2. kurs umiejętności zawodowych;
3. kurs kompetencji ogólnych;
4. turnus dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników;
5. kurs, inny niż wymienione w pkt 1–3, umożliwiający uzyskiwanie i uzupełniani wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych[58]

Mówić o możliwościach kompensacji wczesnego opuszczania systemu edukacji, w tym o uzupełnieniu wykształcenia i zdobyciu kwalifikacji zawodowych należy pamiętać o przyczynach, które pierwotnie uniemożliwiły realizację obowiązku nauki. Bez usunięcia tych barier, powodzenie działań podejmowanych w kolejnych latach jest obarczone dużym ryzykiem niepowodzenia. W sytuacji niekorzystnych uwarunkowań środowiskowych ważne jest oddzielenie młodego człowieka od dotychczasowego środowiska (np. działania OHP), podjęcie pracy nad zmianą samego środowiska (np. praca socjalna), wzmożone działania skierowanego do osoby młodej (np. praca na kształtowaniem postaw, motywacji itp. prowadzona przez organizacje zajmujące się młodzieżą, szkoły dla dorosłych itp.).

W przypadku macierzyństwa, które w przypadku wielu młodych kobiet powoduje konieczność przerwania nauki, dla jej ponownego podjęcia konieczne jest zapewnienie opieki nad dzieckiem. W przypadku tej grupy matek bariera finansowa jest bardzo istotna i dlatego z pomocą musza przyjść lokalne samorządy albo w drodze zapewnienia opieki nad dzieckiem w istniejących placówkach, albo oferując bon opiekuńczy na sfinansowanie kosztów opieki lub zapewnienie, że w ramach placówek tworzonych lub wyposażanych np. ze środków

[58] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (tekst jednolity Dz. U. 2014 poz. 622)

publicznych (w tym z Funduszy Europejskich) będą gwarantowane miejsca dla matek, które muszą zapewnić dziecku opiekę na czas udziału w zajęciach prowadzących do podniesienia poziomu wykształcenia lub zdobycia kwalifikacji zawodowych.

Z jakimi jeszcze problemami musza liczyć się instytucje lub organizacje kierujące swoją ofertę do osób, które wcześnie opuściły system edukacji? Barierami w podejmowaniu dalszego kształcenia i zdobywania zawodu są również:

- brak motywacji do nauki;
- brak szerokiego wyboru zawodów dla osób z niepełnym wykształceniem;
- niska świadomość konsekwencji „pracy na czarno";
- chęć szybkiego zarobku – często nielegalnie.

Dobra praktyka

Model „Szkoła Drugiej Szansy" wypracowany przez Caritas Archidiecezji Gdańskiej w innowacyjnym projekcie partnerskim „Druga Szansa" współfinansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Prezentowane poniżej informacje pochodzą ze strony www.gdansk.caritas.pl.

Model Szkoły Drugiej Szansy jest odpowiedzią na lukę systemową dotyczącą kształcenia zawodowego dla dorosłych (na poziomie szkoły zawodowej). Rozwiązanie to ma na celu zwiększenie kompetencji zawodowych i społecznych osób o szczególnych potrzebach w wieku 18-25 lat, które nie posiadają wykształcenia zawodowego. Model to siedmiomiesięczny program szkoleń społecznych i zawodowych, wzbogacony o element wsparcia motywacyjnego zapewnianego przez osobistego trenera. Edukacja społeczna obejmuje warsztaty z treningu umiejętności życiowych, warsztaty oferujące wsparcie psychologiczne, tzw.: wsparcie indywidualne psychologa, lekarza, zapewnienie opieki nad dziećmi oraz wsparcie grupowe w postaci pomocy doradcy zawodowego, terapeuty itp. Edukacja zawodowa obejmuje diagnozę predyspozycji zawodowych, szkolenie z podstaw obsługi komputera oraz pięciomiesięczny praktyczny trening zawodowy. Szczególnie istotny w modelu jest stały i systematyczny charakter motywowania uczestników szkoleń, realizowany na każdym etapie trwania programu oraz silny nacisk na pracę trenera osobistego.

Model Szkoły Drugiej Szansy może być wdrażany przez **organiz**acje pozarządowe**,** placówki opiekuńczo-wychowawcze, zakłady doskonalenia zawodowego, izby rzemieślnicze, inne placówki kształcenia zawodowego, ochotnicze hufce pracy, podmioty ekonomii społecznej, powiatowe urzędy pracy, powiatowe centra pomocy rodzinie, ośrodki pomocy społecznej, wydziały edukacji.

Innowacyjność tego rozwiązania jest to, ze wypełnia on lukę przygotowania zawodowego osób pełnoletnich. Jest to model oferujący kompleksowe - naukę zawodu, rozwój umiejętności społecznych i kompetencji miękkich – wykorzystujący pracę trenera osobistego z uczestnikami programu. Działania na rzecz rozwoju motywacji uczestników są w tym modelu dużo intensywniejsze niż w klasycznym kształceniu zawodowym i mają charakter działań systematycznych.

Ewaluacja przeprowadzona w ramach projektu potwierdziła skuteczność Modelu Szkoły Drugiej Szansy, 75% odbiorców uzyskało zatrudnienie.

V

Znaczenie wczesnej interwencji socjalnej w pracy z rodziną dla wzrostu aktywności społeczno-zawodowej

Informacje statystyczne

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w województwie śląskim w końcu sierpnia 2016 roku wyniosła 123 961 osób i była o 2,2 tys. osób mniejsza niż w miesiącu poprzednim.

Widoczne było terytorialne zróżnicowanie skali bezrobocia. Najwięcej osób było zarejestrowanych jako bezrobotne w Bytomiu (7 769 osób), Sosnowcu (7 278 osób) i Częstochowie (7 200 osób). Na drugim końcu listy znalazły się powiaty o małej liczbie mieszkańców: bieruńsko - lędziński (934 osoby bezrobotne), Świętochłowice (1 249 osób) oraz Żory (1 273 osoby). W sierpniu 2016 roku w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego zarejestrowało się 17 187 osób (tzw. napływ), z czego 52,4% stanowiły kobiety.

W rejestrach powiatowych urzędów pracy w końcu sierpnia 2016 roku znajdowało się 3 127 osób, które w okresie krótszym niż 12 miesięcy przed dniem rejestracji zakończyły naukę, tj. 2,5% ogółu.
W ogólnej populacji zamieszkującej województwo śląskie młodzież w wieku od 18 do 24 lat stanowiła 8,2% (w liczbach bezwzględnych to 373,8 tys. osób). Z kolei zbiorowość ludności w wieku od 25 do 29 lat liczyła w regionie 341,8 tys.(7,5%)[59].
Co czwarta osoba zarejestrowana jako bezrobotna ma mniej niż 30 lat (w końcu marca 2016 roku – 25,5%). Powodów wysokiego bezrobocia młodzieży jest wiele, najczęściej wymieniane są dwa, tj. brak doświadczenia zawodowego i niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy.
Na koniec marca 2016 roku w województwie śląskim wśród zarejestrowanych bezrobotnych w wieku poniżej 30 lat dominowały kobiety, które stanowiły 59,6% tej grupy (22,9 tys. osób). Wskaźnik ten znacznie przekracza udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych w województwie śląskim, który na koniec marca 2016 r. wynosił 53,2%.

Od marca 2012 r. liczba bezrobotnych kobiet w wieku od 18 do 29 lat zmniejszyła się o ponad 18 tysięcy, ale ich udział procentowy w całej liczbie bezrobotnych w tej grupie wzrósł (o 1,7 punktu proc.)[60].

[59] Dane pochodzą ze strony www.stat.gov.pl

[60] Dane statystyczne - WUP w Katowicach

Diagnoza społeczno-ekonomiczna na podstawie BAEL

Sytuacja społeczno-ekonomiczna polskich rodzin jest taka, że wśród osób doświadczających ubóstwa aż 44% stanowią dzieci i młodzież do 19 roku życia. Co druga osoba żyjąca poniżej minimum egzystencji nie ukończyła 19 lat.
Taka sytuacja ma decydujący wpływ na szereg innych problemów, takich jak deficyty edukacyjne, kolizje z prawem, popadanie w uzależnienia, podejmowanie ryzykownych zachowań na pograniczu życia i zdrowia, prowadzących do patologii. Nie ma jeszcze danych na temat zmniejszenia zjawiska ubóstwa i innych problemów społecznych w rodzinach wielodzietnych w powiązaniu z wprowadzeniem Rządowego Programu 500+ .

Największe prawdopodobieństwo wystąpienia wykluczenia społeczno–zawodowego dotyczy młodzieży pochodzącej ze środowisk zaniedbanych oraz wychowującej się poza rodziną.
Jednak obecnie zauważane przez ekspertów i praktyków pracy socjalnej są problemy, które dotyczą nie tylko grup już dziś szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym, ale całego młodego pokolenia. Szybkość życia, informatyzacja społeczeństwa i podzielenie rodzin powodują problemy tam, gdzie w poprzednim okresie się nie pojawiały. Młodzież wyprzedza swoich rodziców w zakresie wiedzy dotyczącej nowych technologii. Rodzice często tracą swój autorytet, mają coraz mniejszy wpływ na to, czym zajmują się ich dzieci oraz posiadają coraz mniejszą wiedzę o tym, co ich dzieci robią. Hierarchia wartości została zapisana od początku, stąd trudno dzisiejszym rodzicom i wychowawcom zdobyć autorytet wśród zbuntowanej młodzieży. Rozwój świadomości społecznej przyczynił się do tego, iż większy nacisk kładzie się na prawa jednostki. W ślad za tym znacznie wzrosła świadomość młodzieży odnośnie własnych praw. Nierzadko nauczyciele i rodzice nie potrafią odnaleźć się w swojej roli. Uruchamiają nadmiar kontroli, reagują w sposób impulsywny, niekonsekwentny lub też pozostają bezradni.
Duży wpływ na sytuację społeczno-zawodową wśród młodzieży miał podział systemu edukacyjnego na szkołę podstawową, gimnazjum i szkołę średnią, który silniej uwidocznił problemy młodego pokolenia. Na czas nauki w gimnazjum przypadł okres dojrzewania, burzy hormonalnej i buntu. Spowodowało to spiętrzenie trudności wychowawczych i skutkowało obniżeniem wieku różnych inicjacji, takich jak podejmowanie pierwszych prób z alkoholem, papierosami i narkotykami oraz pierwszych kontaktów seksualnych.

Dlatego zadaniem wczesnej interwencji socjalnej powinno być postawienie na **podmiotowość** samych osób zagrożonych wykluczeniem społeczno-zawodowym, uświadomienie młodzieży, że ma potencjał do kreowania własnej losu i to bez względu na środowisko, z jakiego się wywodzi dana osoba.
Współczesna interwencja socjalna powinna odejść od „opieki" i „zabezpieczenia" socjalnego, a w zamian powinna kłaść nacisk na zmobilizowanie zasobów każdej osoby, która znalazła

się w trudnej sytuacji życiowej, bo tylko takie podejście daje szansę na trwałą i pozytywną zmianę.
We współczesnym świecie dzieci i młodzież ze wszystkich środowisk są narażone na udział w procesach, które w istotnym stopniu mogą w przyszłości zaburzyć ich umiejętności poruszania się na rynku pracy oraz funkcjonowania społecznego. Dlatego należy apelować o szczególne wyczulenie do wszystkich rodziców i wychowawców.

Pokolenie młodzieży NEET

Zjawisko NEET (pochodzi z języka angielskiego i stanowi skrót określenia not in employment, education or training) jest jednym z kluczowych i najważniejszych problemów społecznych, które wymagają szybkiej i zdecydowanej interwencji w większości państw Unii Europejskiej.
NEET to grupa młodzieży, zagubionej, narażonej na różnego rodzaju używki, często wychowującej się w domach bez wzorców rodzicielskich, a w konsekwencji pozostającej poza zatrudnieniem i edukacją.

Do grupy NEET zaliczane są osoby młode, które ani nie pracują, ani się nie uczą. Część z nich pozostaje również poza rejestrami urzędów pracy. Żyją na koszt innych, ale jest to grupa wewnętrznie bardzo zróżnicowana i przedwczesna ocena negatywna takiej postawy może być dalece krzywdząca. Są wśród NEET-ów zarówno młodzi ludzie wysoko wyedukowani, którzy nie mogą znaleźć pracy stosownie do posiadanych kwalifikacji i oczekiwań, ale są tez i tacy, którzy mają niskie kwalifikacje, bo zbyt wcześnie przerwali naukę w trybie szkolnym[61].

Badania Eurofound ujawniły, że omawiana kategoria obejmuje przynajmniej pięć podgrup:

- bezrobotni – grupa najliczniejsza;
- niezdolni z różnych przyczyn do podjęcia aktywności w sferze pracy lub nauki – chorzy, niepełnosprawni i opiekunowie ze zobowiązaniami rodzinnymi;
- niezaangażowani– zniechęceni byli pracownicy lub bezrobotni, ale także młodzi prowadzący aspołeczny tryb życia;
- poszukujący/oczekujący – młodzi aktywnie poszukujący pracy lub szkoleń, ale nie jakichkolwiek, lecz odpowiadających ich pozycji, umiejętnościom i aspiracjom zawodowym;
- dobrowolni NEET-si – ta szczególna grupa obejmuje osoby zaangażowane w inne aktywności (sztukę, muzykę, podróże, samodoskonalenie się)[62].

[61] B.Serafin - Juszczak: „NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym”

[62] Kutsar D., Kasearu K., Trumm A. : Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia. Podsumowanie (2012), Eurofound, Dublin, s.24-25.

Rola instytucji pomocy społecznej

Ośrodki pomocy społecznej stanowią największą i działającą najbardziej kompleksowo instytucję mającą na celu wspieranie finansowe, rzeczowe, doradcze, informacyjne i edukacyjne wszystkich osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej.
Placówki te działają na mocy ustawy o pomocy społecznej i zajmują się pracą socjalną, prowadzoną w szczególności na rzecz rodzin dotkniętych bezrobociem, ubóstwem oraz innymi problemami[63].
Ustawa ta określa w sposób jednoznaczny, że celem pomocy społecznej, oprócz „zaspokajania niezbędnych potrzeb życiowych", jest „doprowadzenie do życiowego usamodzielnienia się osób i rodzin". Dążenie do realizacji tego celu jest szczególnie ważne. Wymaga to jednak od pracownika socjalnego samodzielnego ustalania strategii działania wobec każdego klienta. Pracownik powinien zatem dysponować umiejętnościami i wiedzą, które pozwolą mu jak najefektywniej funkcjonować z pełnym poczuciem samodzielności i odpowiedzialności wobec bezrobotnego klienta[64]. Co ważne, jego praca powinna być zorganizowana, by miał czas na takie autorskie i zindywidualizowane podejście zrealizować.

Zmiany jakie nastąpiły w ostatnich latach w pracy socjalnej nałożyły na klienta obowiązek współpracy i podejmowania aktywności w zakresie rozwiązywania swojej trudnej sytuacji. Jednocześnie jednak zmusiły pracowników socjalnych do sięgania po nowe metody, techniki i formy pracy. Obecnie pracownik socjalny stosuje takie formy pracy socjalnej, jak: aktywizowanie, wspieranie, wzmacnianie, edukowanie, włączanie do aktywności zawodowej, projektowanie zmian, programowanie funkcjonowania lokalnych systemów wsparcia, zarządzanie zasobami ludzkimi i finansowymi, inspirowanie nowych form pomocy, analizowanie kwestii społecznych oraz praktykowanie w zakresie umiejętności ich profesjonalnego rozwiązywania. Właściwe realizowanie tych zadań wymaga określonych umiejętności zawodowych, a także kompetencji osobistych, stąd też koniecznym było podjęcie rozmaitych działań edukacyjnych (szkolenia, specjalizacje, studia wyższe), by móc uzyskać kwalifikacje niezbędne do realizacji powyższych działań. Nowe zadania i standardy stanowią wyzwanie zarówno dla pracownika socjalnego, jak i instytucji pomocy społecznej. Często również stanowią wyzwanie dla klientów pomocy społecznej.

Systemy społeczne

Popularyzatorzy teorii systemów społecznych w pracy socjalnej - Allen Pincus i Anne Minahan - zakładają, że ludzie są zależni od systemów znajdujących się w ich najbliższym otoczeniu, albowiem to dzięki nim mogą osiągnąć bardziej satysfakcjonujący poziom życia.

[63] P. Gierek: Wsparcie instytucjonalne dla rodzin dysfunkcyjnych. „Praca Socjalna" 2011, nr 4, s. 28-29.

[64] Tamże.

Z perspektywy pracy socjalnej trzy rodzaje systemów mają szczególne znaczenie, gdy orientujemy się na przedstawiony powyżej cel:

- Systemy nieformalne lub naturalne, takie jak: rodzina przyjaciele, listonosz, koledzy z pracy;
- Systemy formalne: organizacje społeczne, stowarzyszenia, związki zawodowe;
- Systemy społeczne (infrastruktura społeczna), którą stanowią przykładowo szpitale, szkoły, urzędy pracy i inne instytucje, ważne z uwagi na możliwość realizowania celów pracy socjalnej.

Ludzie z pewnymi problemami mogą, z różnych powodów, nie móc skorzystać z zasobów tych użytecznych systemów. Po pierwsze, systemy takie mogą nie istnieć w ich otoczeniu, mogą nie posiadać odpowiednich zasobów lub być nieodpowiednimi do rozwiązywania problemów, z którymi ci ludzie borykają się. Po drugie, ludzie mogą nie wiedzieć o tych systemach lub nie chcieć korzystać z oferowanych przez nie zasobów. Powodem może być wstyd, obawa przed ośmieszeniem lub brak zainteresowania możliwościami i oferowaną pomocą. Po trzecie, funkcjonowanie systemów może kreować nowe problemy, takie jak zależność lub konflikt interesów, co zniechęca ludzi do korzystania z pomocy. Po czwarte wreszcie, systemy mogą być skonfliktowane ze sobą.[65]
I w takich przypadkach najbardziej jest potrzebna wczesna interwencja socjalna, aby zapobiec lub zminimalizować skutki wykluczenia społecznego.

Partnerstwo

Zaplanowane cele pomocy socjalnej najłatwiej osiągnąć przy współpracy z innymi podmiotami działającymi lokalnie. Pracownicy instytucji pomocy i integracji społecznej (np. ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie) powinni mieć stały kontakt z pracownikami Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych, Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapii, placówek opiekuńczo-wychowawczych, domów dziecka, Ochotniczych Hufców Pracy, schronisk dla nieletnich, pogotowia opiekuńczego, policji (w szczególności wydziałów ds. przestępczości nieletnich) oraz z doradcami zawodowymi, psychologami, pedagogami, kuratorami sądowymi i partnerami biznesowymi.

W ramach PO KL Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich zrealizowało projekt ”Schematom STOP! Wspólne działania instytucji pomocy społecznej i instytucji rynku pracy – pilotaż”, w którym zdiagnozowano przyczyny niskiej skuteczności pracy z rodzinami dotkniętymi problemem bezrobocia, ubóstwa, będącymi jednocześnie rodzinami wielodzietnymi. Wskazano na okoliczność, że praca z klientami nastawiona jest na dystrybucję zasiłków, a nie pracę socjalną, co osłabia aktywność rodzin i wzmacnia postawę roszczeniową. W dotychczasowej sytuacji, problem rodziny bardziej przynależał do systemu niż do rodziny, a

[65] D. Trawkowska: Bariery rozwoju pracy socjalnej w pomocy społecznej w perspektywie systemowej.

konsekwencją tego jest oczekiwanie, że problem ten ma rozwiązać pracownik socjalny lub doradca zawodowy, a nie sam zainteresowany.
Kolejny problem polega na tym, że rodzina nie jest traktowana jako całość, a wsparcie jest kierowane do jej poszczególnych członków. Głównym odbiorca działań pomocowych są kobiety – matki, a ojcowie i dzieci nie są włączani w mechanizm odpowiedzialności za rodzinę.
Istotnym czynnikiem zmniejszającym skuteczność udzielanej pomocy jest to, że rodziny nie są włączane w procesy decyzyjne w ich sprawach. Pracownik socjalny dokonuje diagnozy (w oparciu o zidentyfikowane deficyty i problemy), następnie tworzony jest plan (który powstaje na podstawie wiedzy specjalistycznej), a ostatnim etapem jest motywowanie klienta do realizacji tego planu. Nic dziwnego, że na tym etapie rodzi się napięcie i klienci nie mają poczucia, że działają w swojej sprawie.
Do wymienionych powyżej problemów należy dodać, że rodziny znajdują się na różnych etapach cyklu pomocowego, a wieloletni klienci pomocy społecznej mają bardzo małą wiarę, że w ich życiu może nastąpić jakaś istotna zmiana. Zaoferowana w takich warunkach pomoc schematyczna obejmująca np. rozmowę z psychologiem i kurs zawodowy może być tylko źródłem kolejnego rozczarowania.
Dlatego tak ważna jest współpraca różnych grup lokalnych instytucji i organizacji, które w sposób skoordynowany mogą na każdym etapie dobrać najwłaściwsze formy wsparcia kierowanego do całej rodziny, żeby maksymalnie zwiększyć szanse na aktywizację zawodową osób dorosłych i zapobiec powielaniu niewłaściwych wzorców przez młodzież dorastająca w takiej rodzinie.

Wnioski

1. Dla rozwiązania wielu problemów rodzin dysfunkcyjnych konieczna jest usystematyzowana współpraca instytucji pomocy i integracji społecznej, instytucji rynku pracy, społeczności lokalnej oraz rodzin.
2. Włączenie rodzin (empowerment) na każdym etapie udzielanego wsparcia, w tym na etapie konstruowania planów, jest warunkiem koniecznym dla osiągania celu wsparcia.
3. Praca socjalna oparta na zasobach rodziny jest najskuteczniejszym sposobem udzielania wsparcia.
4. Rodzina musi być traktowana w sposób całościowy, a kierowane do niej wsparcie na każdym etapie powinno pochodzić od różnych instytucji, funkcjonujących w różnych systemach (rynek pracy, edukacja, pomoc społeczna).
5. Współpraca instytucji rynku pracy i pomocy społecznej w każdej konkretnej sprawie jest niezbędna dla osiągniecia celów zarówno aktywizacji społecznej jak i zawodowej.
6. Model pracy z rodziną wypracowany w projekcie CRZL „Schematom STOP! Wspólne działania instytucji pomocy społecznej i instytucji rynku pracy – pilotaż" spełnia wszystkie wskazane warunki zwiększenia skuteczności działań aktywizacyjnych i powinien być upowszechniany.

VI

Badanie opinii osób w wieku poniżej 25 lat, które nie uczą się, nie pracują i nie są zarejestrowane jako osoby bezrobotne, na temat oferty aktywizacji zawodowej kierowanej do nich, ich wiedzy na temat tej oferty oraz oczekiwań, barier, potrzeb w tym zakresie

zrealizowane w ramach projektu

„Rekomendacje dla aktywizacji osób młodych

w województwie śląskim"

PO WER Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy

Raport końcowy

Spis treści

Spis treści 189

1. Wprowadzenie 190

2. Ogólna charakterystyka rozmówców 191

3. Doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy, podejmowaniem i utrzymaniem pracy, przygotowaniem do wejścia na rynek pracy 195

4. Bariery i ograniczenia związane z poszukiwaniem pracy, zatrudnieniem, możliwościami, motywacją, dostępnym wsparciem i rodzajem wsparcia 200

5. Oczekiwania dotyczące pracy, edukacji, wsparcia i innych uwarunkowań 206

6. Nastawienie wobec przyszłości zawodowej, planowane aktywności 213

1. Wprowadzenie

Głównym celem niniejszego badania było poznanie opinii osób w wieku poniżej 25 lat, które nie uczą się, nie pracują i nie są zarejestrowane jako osoby bezrobotne, na temat oferty aktywizacji zawodowej kierowanej do nich, ich wiedzy na temat tej oferty oraz oczekiwań, barier, potrzeb w tym zakresie. Badanie zrealizowano w okresie od września do października 2016 r. Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Fundacja Promocji Inicjatyw Społecznych POLPROM. Badanie wykonane zostało przez firmę BIOSTAT. Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku badania i dokonanych analiz.

Na proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

- Opracowanie metodologii badawczej, scenariusza wywiadu jakościowego;
- Dobór próby, realizacja terenowej fazy badania;
- Digitalizacja pozyskanego materiału empirycznego;
- Analiza zebranego materiału i opracowanie raportu końcowego.

Informacje na temat założonego zakresu badawczego uzyskano dzięki zastosowaniu scenariusza wywiadu. Zagadnienia stanowiące jego treść zostały skonstruowane w oparciu o wytyczne określone przez Zamawiającego. Scenariusz składał się łącznie z 23 zagadnień. Zawierał przede wszystkim pytania odnoszące się do tematu badania, a także pytania metryczne. Zostały one zatwierdzone przez Zamawiającego na etapie konsultacji projektowych.

Badania realizowano techniką indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI). W trakcie wywiadu indywidualnego podejmowane są pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym, dotyczące próby wyjaśnienia/zrozumienia zjawisk, motywacji, postaw i zachowań. W ramach wywiadów pogłębionych wprowadzane są do rozmowy kolejne tematy, które odpowiednio ukierunkowują wypowiedź respondenta i pomagają w ujawnianiu jego przekonań, opinii i postaw. Przebieg każdego indywidualnego wywiadu pogłębionego był rejestrowany w formie audio, a podstawą interpretacji wyników była pogłębiona analiza informacji uzyskanych w całej serii niezależnych wywiadów. Wykonawca zrealizował 30 wywiadów z osobami zamieszkującymi województwo śląskie i spełniającymi kryteria kwalifikacji do badania.

Podczas realizacji wszystkich wywiadów dążono do tego, aby rozmowa miała szczery charakter, a każdy z uczestników badania miał nieskrępowaną możliwość artykułowania własnych poglądów, bez poczucia, iż informacje te nie zostaną objęte klauzulą anonimowości.

Badanie przeprowadzono w związku z realizacją projektu „Rekomendacje dla aktywizacji osób młodych w województwie śląskim" w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

2. Ogólna charakterystyka rozmówców

W niniejszym badaniu wzięło udział 30 pełnoletnich mieszkańców województwa śląskiego należących do grupy osób niepracujących, nieuczących się w systemie szkolnym i pozaszkolnym oraz niezarejestrowanych w urzędzie pracy ze statusem osoby bezrobotnej. Respondenci dobrani zostali do badania w sposób celowy.

Podczas doboru próby przyjęto założenie, że osoby jednej płci nie mogą stanowić mniej niż 10 uczestników badania. Ostatecznie przebadano 16 mężczyzn i 14 kobiet. Najmłodsza badana osoba miała 18 lat, najstarsza ukończyła 24 lata. **Średnia wieku uczestników wyniosła 21 lat**. Zdecydowana większość badanych mieszka aktualnie w Katowicach – 20 osób. Do badania zrekrutowano również po dwóch mieszkańców Sosnowca, Siemianowic Śląskich i Mikołowa oraz pojedynczych respondentów zamieszkujących w Dąbrowie Górniczej, Sławkowie, Rudzie Śląskiej i Bielsko-Białej.

Największa grupa badanych to absolwenci liceów ogólnokształcących – 13 osób. W badaniu uczestniczyło ponadto: 5 osób legitymujących się wykształceniem średnim technicznym (technik informatyk, technik mechatronik, technik elektronik – 2 osoby, technik logistyk), 5 osób posiadających wykształcenie gimnazjalne, a także 4 osoby, które ukończyły edukację na etapie wyższym (psycholog biznesu, psycholog, kulturoznawca, absolwent wychowania fizycznego). Pozostali to absolwenci szkół policealnych (2 osoby – technicy weterynarii), szkoły zasadniczej zawodowej – 1 osoba w zawodzie cukiernika. Wśród badanych zidentyfikowano kilka osób, które rozpoczynając edukację, porzuciły jej kontynuowanie na etapie szkoły wyższej lub średniej. Przyczynami były chęć podjęcia pracy lub nabyte w trakcie nauki przekonanie, że obrany kierunek nie da perspektyw zarobkowania, czas poświęcony na naukę uznano zatem za „stracony".

Analiza wyników pozwoliła ustalić, że zdecydowana większość badanych posiada dodatkowe kwalifikacje i/lub kompetencje pozyskane dzięki udziałowi w kursach i szkoleniach. Wyłącznie 6 respondentów nie posiada żadnych dodatkowych kwalifikacji poza nabytymi w systemie edukacji. Dodatkowe kwalifikacje/kompetencje były na ogół pozyskiwane podczas nauki szkolnej. Wyniki badania potwierdzają, że szkoły (szczególnie techniczne i wyższe) umożliwiają uczniom/studentom poszerzenie swoich umiejętności w wybranych kierunkach. **Katalog pozyskanych kwalifikacji/kompetencji jest zwykle ściśle powiązany z obranym wcześniej kierunkiem kształcenia**. Badani wskazali przebyte kursy/szkolenia m.in. z zakresu obsługi kasy fiskalnej, ochrony i obsługi imprez masowych, grafiki komputerowej i projektowania, kurs baristy, wychowawcy kolonijnego, szkolenia w

zakresie profilaktyki uzależnień, kursy obsługi wózków widłowych, szkolenia z zakresu HR, kursy wprowadzające w temat zakładania działalności gospodarczej, z zakresu spawania, elektroniki, uprawnień SEP, obsługi maszyn CNC, kursy z zakresu technik sprzedaży, doradztwa handlowego, pracy w call center, szkolenia związane z behawioryzmem zwierząt, hodowlą, inseminacją zwierząt, murowaniem, czy certyfikat językowy. Przy czym absolwenci średnich szkół technicznych i uczelni wyższych posiadają zdecydowanie najwięcej dodatkowych uprawnień, zwykle pozyskanych w kilku oddzielnych kursach lub szkoleniach. W zdecydowanie gorszej sytuacji w tym względzie znajdują się absolwenci gimnazjów i liceów ogólnokształcących. Ta grupa respondentów zmuszona była starać się o dodatkowe kursy i szkolenia na własną rękę, dzięki współpracy ze stowarzyszeniami lub pozyskiwała dodatkowe kwalifikacje/kompetencje podczas i w związku z dotychczas wykonywaną pracą, np. szkolenia wprowadzające na dane stanowisko pracy. Kursy poszukiwane na własną rękę często wiązały się z poniesieniem dodatkowych kosztów, były to bowiem szkolenia odpłatne. Wyniki badania uprawniają do wniosku, że średnie szkoły techniczne i wyższe oferują szerokie możliwości dodatkowego kształcenia, z których uczniowie na ogół korzystają bardzo chętnie.

Tak, posiadam dodatkowe kwalifikacje. To był kurs na stewarda ochrony i służba informacyjna na imprezach masowych. Były dwa dni teoretyczne i jeden praktyki, w większości to pokazanie slajdów na rzutniku i omówienie wszystkiego szczegółowo, a później taka lekka praktyka, przyjemna w sumie. To jest z ochrony i to z ochrony, one są jakby ze sobą powiązane, bo jak są imprezy masowe, to trzeba mieć takie uprawnienia, a steward jest znowu na mecze same. Nie wiem czy to można nazwać kursami, ale jak się kończy teraz technikum, to na każdym roku jest kwalifikacja jakaś, mam trzy różne kwalifikacje, w sumie to dwie, bo jednego nie zdałem. Też jest część praktyczna, później jest część teoretyczna i tak się uzyskuje kwalifikacje. Wszystkie trzy się składają na technik informatyk, jedno było z montażem komputerów, a drugie było z sieciami bezprzewodowymi, tworzenie sieci.
[mężczyzna, 20 lat, absolwent technikum]

Tak, posiadam, trzy ukończone. Prowadzenie chowu, hodowli zwierząt i inseminacji zwierząt. Uzyskałam to w mojej szkole policealnej i te wszystkie 3 kwalifikacje szkoła nam załatwiała, które właśnie dotyczą technika weterynarii. Druga to jest głównie z weterynarią, z kliniką weterynaryjną, że pomagamy zwierzętom w klinikach, udzielamy pomocy tam, a trzecia to jest typowo o rzeźnie, taka inspekcja weterynaryjna, bo w rzeźni też możemy pracować. Poza tym nie brałam udziału w żadnych kursach czy szkoleniach. Prawa jazdy jeszcze nie robiłam. W szkole mieliśmy jeszcze kurs pierwszej pomocy, i ludzkiej, i zwierzęcej.
[kobieta, 20 lat, absolwentka szkoły policealnej]

Przyuczenie do zawodu murarz, mam papier, robiłem sobie go prywatnie (...). Ja się uczyłem w lubuskim województwie, ja tam uczęszczałem do szkoły, ale nie chciałem chodzić tam do szkoły i mnie przenieśli do szkoły z internatem i ja tam sobie zrobiłem dodatkowe przyuczenie, czyli gimnazjum dla dorosłych, coś takiego to jest i mogłem sobie opcję robić, cukiernika czyli zawód, który chcę wykonywać i do tego dla siebie czyli, że gdybym sobie nie mógł znaleźć pracy w danym zawodzie, to miałem taką opcję, że mogłem sobie zrobić papierek, czyli przyuczenie do zawodu z podkreśleniem murarz, czyli murarz, brukarz, cokolwiek. Przez szkołę się dowiedziałem i przez szkołę mogłem wiele, wiele opcji tam zrobić, ale nie wykorzystałem tego. To przyuczenie było może zaraz w trzecim miesiącu szkoły, zaczął się rok szkolny, trzy miesiące, może cztery minęły, to robiłem tylko cukiernika, a później dostałem właśnie taką propozycję, żeby przejść dodatkowo sobie, czyli po zajęciach, 8-7 h w szkole, poniedziałek, wtorek szkoła, środa, czwartek, piątek praktyki i ewentualnie mogłem sobie skrócić połowę praktyk z cukiernika i uczyć się na murarza, coś takiego.
[mężczyzna, 24 lata, absolwent zasadniczej szkoły zawodowej]

Uczestników badania scharakteryzowano również pod względem aktualnej sytuacji rodzinnej. Wyłącznie jedna osoba pozostaje w związku małżeńskim. Trzy osoby posiadają dzieci, jednak w zgodnej opinii nie utrudnia im to poszukiwania pracy, bowiem wszystkie dzieci są już w wieku przedszkolnym. Dodatkowo, cztery kolejne osoby sprawują opiekę nad młodszym rodzeństwem (2 osoby) lub chorymi członkami rodziny (2 osoby). **Opieka sprawowana nad chorymi członkami rodziny istotnie ogranicza możliwość podjęcia zatrudnienia**. Dwudziestu badanych aktualnie mieszka z rodzicami. Siedem kolejnych osób z partnerem lub partnerką/małżonkiem. Dwie osoby gospodarują wspólnie z grupą znajomych. Spośród badanych tylko jedna osoba tworzy jednoosobowe gospodarstwo domowe.

Nie jestem w zawiązku małżeńskim, mieszkam z rodzicami, z bratem. Nie sprawuję opieki nad nikim teraz, od niedawna nie, opieka utrudniała mi podjęcie pracy. Opieka trwała 3-4 miesiące, osoba starsza była u nas w domu, także trzeba było się na okrągło zajmować i raczej nie było czasu na cokolwiek innego.
[kobieta, 21 lat, absolwentka liceum ogólnokształcącego]

Wśród respondentów nie zidentyfikowano osób z orzeczoną niepełnosprawnością. Jedna osoba podobne orzeczenie (stopień umiarkowany) posiadała w przeszłości, jednak jej zdaniem ani wtedy, ani teraz, fakt ten nie utrudnia podjęcia pracy. Spośród badanych dwie osoby były wcześniej karane, jedna z nich opuściła więzienie kilkanaście dni temu. Żadna nie uważa jednak, że bycie karanym stanowi dużą przeszkodę w podjęciu pracy.

Na etapie charakterystyki, rozmówców poproszono także o określenie swoich głównych źródeł utrzymania i subiektywną ocenę bieżącego statusu materialnego. **Głównym źródłem utrzymania większości badanych są pieniądze otrzymywane od najbliższej rodziny,**

szczególnie rodziców i dziadków. Osoby, które mieszkają z rodzicami na ogół pozostają w całości na ich utrzymaniu, część z nich otrzymuje również kieszonkowe opiewające najczęściej na kwotę około 300 złotych miesięcznie, jeśli zaś zdobywają dodatkowe środki dzięki nierejestrowanej, okazjonalnej pracy dorywczej przeznaczają nadwyżkę na własne, drobne wydatki. Ta grupa respondentów swój status materialny ocenia najlepiej. Zdecydowanie gorsze oceny pochodzą od osób, które nie mieszkają już z rodzicami, choć często nadal korzystają z ich pomocy, przyjmując na przykład bezzwrotne pożyczki od bliskich. **1/3 badanych co jakiś czas podejmuje prace dorywcze**, zwykle kilkudniowe zadania, polegające na odpłatnej pomocy (np. przy sprzątaniu, opiece nad dziećmi, drobnych pracach manualnych i fizycznych). Kilka osób posiada dodatkowe źródła utrzymania w postaci oszczędności, rent i zasiłków, alimentów. Jedna regularnie zaciąga pożyczki. **Wśród respondentów dominuje jednak pragnienie usamodzielnienia się. Powszechna jest deklaracja chęci zerwania z pomocą rodziny, jeśli tylko uda się zdobyć inne źródło utrzymania**.

Jak na razie to nie mam dochodów żadnych, radzę sobie z ulicy, tak mogę powiedzieć na razie, pracuję na czarno, dorabiam sobie, u znajomego się prześpię, u koleżanki. Swój status materialny oceniam źle, tylko mama mi pomaga, jak potrzebuję większej gotówki, jak potrzebuję naprawdę na coś konkretnego, to wtedy się odezwę do mamy i mama zawsze mi pomoże, wyśle. Jak chcę 5 zł, to mam tyle, jak chcę dwa, trzy tysiące, to mama mi pożyczy tyle. Ostatnim razem zabrakło mi do czynszu, zadzwoniłem do mamy, pożyczyła mi 350 zł, zadzwoniłem i po paru minutach miałem na koncie przelew. To są pożyczki, dawanie, to jest od mamy, ona nie przyjedzie i nie powie mi: oddaj mi pieniądze.
[mężczyzna, 24 lata, absolwent zasadniczej szkoły zawodowej]

Czasami szyję rzeczy na zamówienie i to stanowi moje główne źródło utrzymania. Mam to szczęście, że posiadam zdolności manualne, dzięki temu mogę czasami komuś na życzenie uszyć jakiegoś pluszaka albo sukienkę. Na ten moment jest mi ciężko, jeśli chodzi o opłaty. Jeżeli chciałabym zapisać się na jakiś kurs, żeby później, np. mieć się czym pochwalić właśnie u pracodawcy, to te kursy, które mnie interesują są płatne miesięcznie. Jestem na utrzymaniu rodziców, którzy wspierają mnie jak mogą. Raczej staram się za dużo od rodziców nie wyciągać, więc jest to mniej więcej 100 złotych na miesiąc.
[kobieta, 19 lat, absolwentka liceum ogólnokształcącego]

Jest ciężko, bo jeśli już udaje mi się znaleźć tę pracę, to niestety na krótki okres czasu. Staram się znaleźć stałą pracę. Wykonywałem normalne prace po miesiąc, dwa i po prostu jeszcze z tamtego okresu mi zostały pieniądze i dalej poszukuję pracy, żeby nie zostać gołym, że tak powiem. Korzystam z pomocy materialnej czy finansowej rodziny, zdarza się, jeśli są trudniejsze miesiące, to do 1000 zł się zapożyczam. Staram się pożyczać, bo czemu miałbym czerpać te pieniądze za darmo, jednak wolałbym im to oddać po prostu. Ten okres kredytowania to tak do pierwszej wypłaty i znowu jest trudniej, bo musiałem oddać.

[mężczyzna, 22 lata, absolwent gimnazjum]

3. Doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy, podejmowaniem i utrzymaniem pracy, przygotowaniem do wejścia na rynek pracy

Wyżej wskazano, że 1/3 rozmówców co jakiś czas podejmuje nierejestrowane, proste prace dorywcze, nieobwarowane umową i trwające do kilku dni. W tej części badania respondentów poproszono o scharakteryzowanie swoich doświadczeń związanych z pracą podejmowaną na podstawie umowy. Zaledwie kilku badanych nigdy i nigdzie nie pracowało na podstawie umowy. **Zdecydowana większość badanych ma rozmaite doświadczenia zawodowe i może pochwalić się pracą w kilku miejscach**. Okresy podejmowania zatrudnienia na ogół trwały nieprzerwanie około 3 miesięcy, rzadziej 6, 12 i więcej miesięcy. **W grupie badanych powszechne było łączenie pracy z edukacją**, jeśli zaś praca z edukacją kolidowały, osoby o potencjalnie wyższych predyspozycjach (nastawione na studia wyższe) wybierały edukację, natomiast respondenci z wykształceniem średnim i niższym decydowały się na porzucenie planów edukacyjnych na rzecz poświęcenia się pracy. Nie można jednak powiedzieć, że osoby, które skończyły edukację wcześniej mają większe doświadczenie zawodowe od tych, którzy szkołę ukończyli niedawno. Jak wspomniano, w badanej grupie powszechne jest łączenie nauki z pracą.

Na podstawie zebranych opinii można stwierdzić, że badanych cechuje dość swobodna postawa względem pracy: często zmieniają miejsce pracy, nie wahają się pracować „na czarno", rezygnują po krótkim okresie ze względu na nieodpowiednią atmosferę w miejscu pracy, obserwowaną nierzetelność pracodawców, czy ciężkie warunki pracy. **Podejmowane zatrudnienie na ogół nie miało wiele wspólnego z wyuczonym zawodem, jeśli dana osoba taki posiadała**. Kobiety podejmowały najczęściej zatrudnienie w sklepach odzieżowych, zajmowały się inwentaryzacją, pracowały jako hostessy i opiekunki dziecięce, podejmowały pracę w kawiarniach i handlu. Częściej niż mężczyźni decydowały się również na wolontariat oraz pomagały w rodzinnym biznesie. Niemała grupa mężczyzn podejmowała pracę za granicą, najczęściej w Niemczech i Holandii – w rolnictwie, przemyśle i w pracach magazynowych. Ci, którzy wybierali pracę w Polsce podejmowali ją w charakterze magazynierów, pracowników budowlanych, handlowców, pracowników biurowych, ochroniarzy, kelnerów, pracowników branży rolniczej i produkcyjnej. Jeśli zatrudnienie podejmowane było na podstawie umowy o pracę stawka zazwyczaj nie przekraczała 1800 złotych netto. W przypadku umów cywilnoprawnych badani mogli liczyć na wynagrodzenie w graniach 6-10 złotych za godzinę. **Wśród badanych dominują osoby, które bez pracy pozostają nie dłużej niż rok, często około 6 miesięcy**.

Większość badanych pracę zdobywała dzięki kontaktom ze znajomymi/członkami rodziny. Rzadziej zatrudnienie pozyskiwano za pośrednictwem Internetu lub agencji pośrednictwa pracy. Studenci podczas studiów korzystali z oferty uczelnianych biur karier.

Tylko dwie osoby odszukały dotychczas zatrudnienie za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia, z czego tylko jedna pracę uzyskaną w ten sposób uznała za atrakcyjną.

W przypadku kilku osób zaobserwowano barierę związaną z otrzymywaniem świadczeń społecznych zależnych od wysokości dochodu w rodzinie. Osoby z tej grupy nie ukrywają, że stosują zabiegi mające na celu ukrycie wysokości zarobków i preferują pracę bez jakiejkolwiek umowy.

Głównie to praca dorywcza, po znajomości. W te wakacje teraz pracowałem. Teraz wracam z pracy, pracuję na czarno w firmie ogrodniczej. To nie jest stała praca, nie dość, że sezonowa, to na czarno. I nie jestem zobligowany, żeby pojawiać się każdego dnia w pracy, to się ustala między szefem, a mną. (...) To wszystko dzieje się tak, że dostaję informacje od szefa na parę dni w przód i to tyle co wiem. Jak coś jest, to jest ,a jak nie, to trudno. Jakiś tydzień temu się skończyła ta praca, w tym ogrodnictwie. Dowiedziałem się o niej po znajomości. Właściwie można powiedzieć, że przez większą część wakacji przepracowałem tam, w międzyczasie korzystałem z wolnego czasu. Wiadomo pogoda nie odpuszcza itd. To się zaczęło w lutym, albo w marcu. I na początku był taki okres, że musiałem codziennie przychodzić, bo było dużo roboty. Wiadomo, że jak się zaczyna sezon ogrodniczy, to wszyscy ogródki renowują, albo inne rzeczy robiliśmy. Pracowałem od poniedziałku do piątku. Weekendy były zawsze wolne. Nie mogę mówić o stałości, powiedzmy, że po paru tygodniach takiego dzień w dzień chodzenia, były luki w tych dniach, czyli kilka dni przerwy, potem ktoś dzwonił. Potem zdarzały się tygodnie, że trzeba było całe robić. Aczkolwiek, tak jak było powiedziane na początku, ja byłem jako na doczepkę, coś tam pomóc, zrobić. Nie wiadomo kiedy teraz tam pójdę. Mam po prostu telefon od szefa. W zakresie obowiązków była obsługa spalinowych narzędzi, typu kosiarka, kosa spalinowa, piła spalinowa, wycinanie kwiatków, albo krzewów, przesadzanie, renowacja trawników. Miałem jeszcze inne dorywcze prace. Dorywczo załapałem się, to było rok temu, na tydzień. W Spodku był organizowany IEM, też po znajomości oczywiście, koleżanka mi tam dała cynk, do ojca, który mi pomagał w organizacji. No i stałem przez 10 dni, może 7, nie pamiętam, jako informacja. Coś pomiędzy ochroną, a informacją. Taki steward na loży vipów. Jeszcze w między czasie w innych miejscach, były porozstawiane na całym obiekcie. Praca od 6.00, o 5.00 musiałem wstawać. I od 6.00 do 23.00 się zdarzało zostawać. Czyli po 16 godzin stania w miejscu. Była to praca frustrująca, ale w końcu się przyzwyczaiłem. Z założenia była to umowa o dzieło na 2 dni, to jest tak, jak ja jestem członkiem rodziny i ja też generuję jakiś dochód i jest to prawnie w skarbówce zapisane. Jeżeli dochód na rodzinę wzrośnie o parę tam procent, albo o parę złotych, to mogą nam zabrać taki dodatek, któryś tam, już nie pamiętam. I to jest głupi balans. Jak ja przekroczę ten dochód o 10, bo tam zarobiłem w miesiącu powiedzmy 30 zł to zabiorą mi np. 500 zł i wiadomo, to się w ogóle nie kalkuluje. Jeżeli ja zarobię 200 zł, to 500 zł w następnym miesiącu stracę. No i dlatego często uważam z tym jak się staram dogadywać o pracę, żeby dochód był na mnie jak najmniejszy. Bardzo się cieszę jak jest na czarno, bo wiem, że jak osobiście bym poszedł do pracy, to bym na początek na pewno nie wygenerował, czegoś

lepszego niż ten dodatek, który zostaje mi dla rodziny. To by był strzał w stopę. Mam koleżankę, właściwie z rozmów prywatnych wyszło, że ona coś tam czasem dorabia i się zapytałem z ciekawości, czy nie ogarnęłaby mi czegoś, bo myślę, że każdy grosz fajnie jakby wpadł. A, że ojciec jej w tej firmie siedzi, to dało się to ogarnąć w ten sposób, że dla mnie dochód był jak najniższy, właściwie 5 dych, czy 100 zł zarobiłem przez te 2 dni, a resztę to jakby ona tam stała i potem mi dała tą część, którą zarobiłem, wszyscy byli zadowoleni. Z innych prac, właśnie wcześniej wspomniałem o tym wózku widłowym, to była praca przez miesiąc w Tychach na magazynach. Jeździłem wózkiem widłowym, na którym była paleta, jeżdżąc po magazynie zbierałem towary spożywcze typu cola, piwo, cokolwiek na paletę i ta konkretna paleta jechała do konkretnej Żabki na terenie Śląska. I tak to działa i to była praca na akord 20 zł za tonę i najgorsza praca jaką kiedykolwiek wykonywałem. Przez miesiąc takiego regularnego chodzenia już nie mogłem sobie wybierać dni kiedy idę, a kiedy nie, zarobiłem 800 zł i to było strasznie słabe. Szychta się o 15.00 zaczynała, tak po 10, 12 godzin, czyli gdzieś koło 2.00 kończyłem. Czasem się do 4,00 zostawało. Dla mnie jako niedoświadczonego magazyniera, kasy bardzo mało spływało. Tę pracę po znajomości złapałem. Kolega od koleżanki tam pracuje, on się spina i zawsze te 2000 zł stara się wyciągnąć. Tylko, że ja tam byłem nowy i tam są naliczane kary za pomyłki i mi te kary dużo musiały uszczknąć z moich zarobków. Głupia sprawa, bo ostatniego dnia szef mi dzwoni, Michał akurat dzisiaj mam pełną brygadę i nie musisz przychodzić. Mówię super, to się umówię z kimś na wieczór. A następnego dnia mówi, że jednak muszę przyjść w ten piątek, w ten ostatni dzień i wtedy powiedziałem mu, że zrezygnuję z tego, bo umówiłem się, a on wtedy jeszcze jedną stówę wziął mniej, bo kara za to, że nie przyszedłem do pracy. Że to był ostatni dzień, to nie będę się płaszczył przed nikim, jedna stówa w te czy wewte. Dogadywałem się z brygadierem, żeby mi to dał na papierku i miałem tam napisane 50 zł, żebym nie przekroczył tego dochodu i na koniec, żeby mi dał do ręki to co zarobiłem i właściwie to była umowa o dzieło. Jeszcze miałem takie już bardzo dorywcze prace, gdzie sąsiad dał mi cynk i dwa dni roboty, takie roznoszenie barierek, takie „przynieś, podaj, pozamiataj", taka pomoc organizacyjna na dwa dni. Też raz mi się zdarzyło na budowie sprzątać, to było u sąsiada, trzeba było gruz wywozić. Te dwie to były na czarno. Ostatnio też miałem w MCK, była tam konferencja biznesowa, po znajomości to było i tam też jako pomoc organizacyjna pracowałem przez 6 dni. Też wiadomo, ciężka praca, trzeba było się sprężać, żeby zdążyć z terminem, ale też sobie to chwalę.
[mężczyzna, 20 lat, absolwent liceum ogólnokształcącego]

24 spośród 30 badanych aktualnie aktywnie poszukuje pracy. Wyniki uprawniają do wniosku, że zdecydowana większość tej grupy działa według podobnego schematu: poszukiwanie ofert pracy w Internecie (głównie portale: OLX, Gumtree, Pracuj.pl), selekcja ofert, rozesłanie CV, oczekiwanie na odpowiedź. Takie poszukiwania bardzo rzadko skutkują przejściem do drugiego etapu rekrutacji polegającego na bezpośrednim spotkaniu z pracodawcą, stąd respondenci, którzy mają za sobą doświadczenia związane z pracą oceniają, że skuteczniejsze są poszukiwania za pośrednictwem znajomych. **W**

badanej grupie zdecydowanie niepopularne jest poszukiwanie pracy za pośrednictwem instytucji pośredniczących, jak prywatne agencje zatrudnienia i powiatowe urzędy pracy. Tylko pojedyncze osoby poszukiwały pracy w ten sposób w przeszłości lub obecnie. Jeżeli badani mają poszukiwać pracy bezpośrednio, wychodząc z domu, swoje kroki kierują na ogół nie do pośredników, lecz bezpośrednio do wybranych pracodawców. Osoby z wykształceniem wyższym, bardziej ukierunkowane na pracę w określonej branży, mają swoje kryteria dotyczące branży i charakteru pracy. Zatrudnienia szukają według ściśle określonych kryteriów, są ukierunkowani na pracę w zawodzie i do niej dążą. Pozostali, często działają na chybił-trafił, roznosząc dokumenty aplikacyjne do przypadkowych firm. **Wyniki badania uprawniają do wniosku, że osoby poszukujące pracy są zmotywowane do jej podjęcia**. Pozostali (6 osób) nie chcą obecnie podjąć pracy ze względu na nadchodzącą przeprowadzkę (2 osoby), zniechęcenie/brak motywacji (3 osoby) oraz rozważanie uruchomienia własnej działalności gospodarczej (1 osoba).

Tak, szukałem. Rozesłałem CV, byłem się popytać. Aktualnie nie szukam pracy, sam nie wiem dlaczego, jakoś się tak trochę zniechęciłem, nie potrzebuję na razie dużo pieniędzy i z tych korepetycji jestem w stanie coś tam sobie dorobić. Wcześniej szukałem, ale nie wiem, odrzucili mnie, „zlali" trochę, byłem w kinie w Silesii, w galerii, w zasadzie to oni kazali przesłać swoje CV drogą internetową. Wysłałem, ale nikt się w ogóle nie odezwał, więc wtedy tam poszedłem się dopytać jak to tam wygląda, a oni powiedzieli, że skoro Pan wysłał CV, to na pewno się ktoś odezwie, ale się nie odezwali. I jeszcze wysłałem CV, a nawet zaniosłem do, teraz już nie pamiętam jak ta firma się nazywała, w każdym razie chodziło o robotę na magazynie, ale też powiedzieli, że mają już tylu pracowników, że nie będą nikogo zatrudniać. Jest taka strona Jooble, jakoś tak się nazywa ta strona, nie jestem pewien, na pewno na OLX jest tych zgłoszeń, Pracuj.pl, generalnie na tych wszystkich takich stronach związanych z pracą. Przez znajomych raczej nie szukałem, przez prasę też nie. Rodzice też mi nie szukali, powiedzieli, że to jest moja sprawa raczej. Na tych portalach jest bardzo dużo tych ogłoszeń, ale te ogłoszenia są najczęściej dla osób, które mają wykształcenie wyższe albo dużo jest ogłoszeń z pracą za granicą, ale to mnie nie interesowało.
[mężczyzna, 19 lat, absolwent liceum ogólnokształcącego]

Respondentów poproszono również o opisanie dotychczasowych doświadczeń związanych z instytucjonalnym wsparciem w poszukiwaniu pracy i wejściu na rynek pracy. **Ze wsparcia pozaszkolnych instytucji korzystała mniejsza część badanych**. Wsparcie najczęściej związane było z pośrednictwem zatrudnienia, w przypadku kilku osób także zagranicznym. Rzadziej respondenci spotykali się z pomocą w zakresie szkoleń/kursów, czy rozwoju kompetencji miękkich. Beneficjenci wsparcia instytucjonalnego potrafili, jako instytucje świadczące pomoc, wskazać powiatowe urzędy pracy, ochotnicze hufce pracy i prywatne agencje zatrudnienia. Ponadto, jak zostało wskazane wyżej, absolwenci uczelni w trakcie studiów stykali się z ofertą biur karier. **Na podstawie wypowiedzi respondentów wsparciu instytucjonalnemu nie można wystawić jednolitej opinii**. Wśród respondentów znalazły się

osoby zadowolone, jak również takie, które po pierwszym kontakcie ze wsparciem instytucjonalnym, porzuciły definitywnie ten sposób poszukiwania pracy. Na podstawie opinii badanych, którejkolwiek z wymienionych wyżej instytucji nie można wystawić jednoznacznej oceny. Przypomnijmy jednak, że mowa tutaj cały czas o opiniach pochodzących od mniejszej części badanych, to znaczy tych, którzy wsparcia instytucjonalnego dotychczas doświadczyli. **Na podstawie odpowiedzi rozmówców, którzy ze wsparcia instytucji nie skorzystali można wnioskować o nieświadomości oferowanego wsparcia**. Respondenci z tej grupy często nie znali instytucji oferujących wsparcie, nie wiedzieli nic o oferowanych formach wsparcia i – co więcej – nie odczuwali potrzeby pozyskania tejże wiedzy, ufając, że sami lepiej poradzą sobie na rynku pracy. Wśród części tej grupy respondentów można odczuć nieufność względem instytucji. Widoczne jest przekonanie
o kiepskiej jakości wsparcia, które np. urzędy pracy dostosowują – zdaniem badanych – raczej do potrzeb osób ze starszych grup wiekowych.

Był to Urząd Pracy, w projektach z Urzędu Pracy nie brałam udziału. (...) Byłam zarejestrowana w Urzędzie Pracy, zostawiłam swoje dane osobowe oczywiście i oddzwonili do mnie, że mają dla mnie ofertę i się zgłosiłam i dostałam tą pracę. Poza tym nie orientowałam się w tej kwestii pomocy czy wsparcia raczej na własną rękę szukam, nie korzystam z różnych Urzędów Pracy ani innych agencji. Na pewno są jakieś organizacje, tak jak mówię, nie orientowałam się w tym temacie, także nie jestem w stanie powiedzieć dokładnie, ale wiem, że na pewno są takie organizacje, które pomagają młodym ludziom w zdobyciu pracy i wejściu na rynek. To wsparcie z Urzędu Pracy było w miarę pomocne. Myślę, że w przyszłości oczekiwałabym trochę bardziej poważniejszego wsparcia, ale dla osób, które szukają takiej dorywczej pracy, żeby sobie dorobić, trochę odciążyć rodziców, to myślę, że to jest bardzo dobra opcja, bo nie trzeba być dyspozycyjnym przez cały tydzień od 8 do 16, tylko weekendy, to polega na tym, że taka agencja hostess zgłasza się do Ciebie i pyta czy masz czas w przyszły weekend i mówisz tak albo nie, a jeżeli odpowiesz nie, to nie oznacza to, że od razu tracisz możliwość brania udziału w jakiejś innej akcji.
[kobieta, 22 lata, absolwentka liceum ogólnokształcącego]

Nie korzystałem z tego. Na pewno słyszałem o takich agencjach. Nie jestem w stanie podać nazwy, jest mnóstwo tych firm w sumie, w Katowicach jest w centrum. Nie byłem tam osobiście, jestem świadom tego, ale nie korzystałem i nie wiem dokładnie na czym polega coś takiego. Wiem, że Urząd Pracy pomaga znaleźć pracę, ale nie wiem w jaki sposób. Myślę, że gdybym nie umiał znaleźć pracy, to w końcu byłbym zainteresowany.
[mężczyzna, 19 lat, absolwent liceum ogólnokształcącego]

W sumie kiedyś, chyba na pierwszym roku studiów jak byłam, to sobie przypominam, że byłam zarejestrowana nawet jako bezrobotna, ale to jeszcze jak mieszkałam w Oświęcimiu z mamą. Myślałyśmy, że coś to w ogóle zadziała. Byłam tam tylko rok zarejestrowana i się

wyrejestrowałam, bo nie było sensu. Miałam spotkanie tylko jak napisać CV i list motywacyjny i żadnej innej propozycji. To była strata czasu, bo jeszcze dostawałam takie wezwania, że muszę się stawić w wyznaczonym terminie i przyjść na spotkanie. Byłam w biurze karier na uczelni, ale wtedy pani powiedziała mi, że mogę zostać naukowcem, ale nie była zbyt pomocna i było to łapu capu, bo powiedziała, że ma tylko pół godziny, czy 40 minut i ma następnego studenta za mną. To było doradztwo zawodowe na uczelni, to chyba z rok temu gdzieś tak było, organizowała to uczelnia, choć to też byłam zmuszona do tego. Ten Urząd Pracy mi w ogóle nie pomógł, nie zaproponowali mi żadnej oferty, były te bezsensowne spotkania gdzie miałam CV napisać, a CV miałam bardzo dobrze napisane. Poza tym mieszali ludzi młodych, tak jak ja ze starymi ludźmi, z którymi ciężko się dogadać na poziomie, poza tym ja miałam wyższe aspiracje. Myślałam, że to da jakąś możliwość szkoleń, kursów. Tak się reklamuje Urząd Pracy dla bezrobotnych, że im pomoże, gdzieś ich dokształci, ale niestety, nic takiego nie było, więc chyba nawet roku tam nie byłam zarejestrowana, więc się wyrejestrowałam i jak już mówiłam, byłam jeszcze w biurze karier. Zrobiłam test, 10 testów, sama je sobie nawet podliczyłam, bo pani nie miała czasu i usłyszałam, że mogę zostać naukowcem albo wykładowcą. To jeszcze lepiej, nie zgadzam się z tym. Wiem, że nie mogłabym zostać wykładowcą, nie jestem mówcą ani nikim takim, nie lubię przemawiać do ludzi, może naukowiec bardziej, bo to taka introwertyczna może być osoba. Czyli te formy wsparcia w ogóle nie pomogły mi w znalezieniu pracy. Do Urzędu Pracy to trafiłam chyba z pomysłu mojej mamy. Myślałyśmy, że jak się zarejestruję, to może coś się ruszy do przodu. Wtedy byłam na zaocznych studiach przez rok i mogłam pracować, ale nic się nie stało. Do doradztwa zawodowego w sumie trafiłam z biura karier, bo żeby odbyć staż musiałam pójść na doradztwo, dlatego że nie było chętnych na to, taka jest prawda. W przyszłości myślę, że nie będę oczekiwała takiej pomocy, bo nie pomogli mi. Poza tym na razie się czuję na siłach, że potrafię sobie zaleźć wszystko sama.
[kobieta, 24 lata, absolwentka uczelni]

4. Bariery i ograniczenia związane z poszukiwaniem pracy, zatrudnieniem, możliwościami, motywacją, dostępnym wsparciem i rodzajem wsparcia

Praca dla respondentów jest wszystkim źródłem utrzymania. Traktowana jest jako szansa na polepszenie obecnej sytuacji materialnej, uniezależnienie się od rodziców oraz jako możliwość realizowania swoich zainteresowań i pasji. **Respondenci wielokrotnie podkreślali, że praca w dzisiejszych czasach jest koniecznością i nie wyobrażali sobie funkcjonowania w dorosłym życiu bez niej**. Część respondentów traktowała pracę tylko i wyłącznie jako źródło utrzymania, które umożliwi im realizację ich zainteresowań i pasji pozazawodowych. Pozostali respondenci wskazywali również na inne wartości, które niesie ze sobą podjęcie zatrudnienia. Dla niektórych badanych praca była nie tylko źródłem dochodu, ale również szansą na rozwój zainteresowań i poszerzenie horyzontów. Ta grupa respondentów była zdania, iż praca musi być powiązana w jakiś sposób z ich zainteresowaniami oraz pozwalać na rozwój zawodowy i osobisty. Pojawiały się także opinie,

że praca pozwoli wypełnić wolny czas, umożliwi kontakt z innymi ludźmi oraz jest szansą na zdobycie nowych kwalifikacji i kompetencji. **Większą część respondentów cechuje autoteliczny stosunek do zatrudnienia**.

Praca jest dla mnie czymś, co pozwoliłoby mi zdobyć środki materialne na rozwijanie się, dzięki czemu mogłabym brnąć dalej w moje hobby, w moje pasje. Mogłabym się usamodzielnić przede wszystkim i nie stać w miejscu.
[kobieta, 19 lat, absolwentka liceum]

Kluczową rolę pełni praca w moim życiu, ponieważ jest to element, dzięki któremu funkcjonujemy, ponieważ mamy pieniądze za pracę, możemy kupić sobie jedzenie, picie, ubranie. (...) Tak, chcę pracować, ponieważ nie umiem siedzieć w domu nic nie robiąc, a wiedząc, że mam z czegoś korzyści, to mnie motywuje jeszcze bardziej. To, że mogę w pracy się wykazać, realizować zainteresowania to akurat nie ma dla mnie znaczenia, ponieważ wiem, że za pieniądze które dostanę za tą pracę mogę spełniać swoje marzenia, mogę się realizować, ale sama praca mi tego nie daje.
[mężczyzna, 20 lat, absolwent gimnazjum]

Praca pełni rolę na pewno ważną, ponieważ jest to źródło dochodu i po prostu zajęcia się czymś przez większość dnia. Można właśnie wtedy nabyć dużo różnych kwalifikacji, odkrywać horyzonty, możliwości swoje powiększać oraz poznawać różnych ludzi, bo to wiadomo, praca nie musi być stacjonarna. Dodatkowo również dawanie przykładu w przyszłości moim potomkom. Najważniejsze to, żeby móc utrzymać rodzinę, jeśli będzie. Praca jest dla mnie narzędziem realizacji celów.
[mężczyzna, 20 lata, absolwent technikum]

Możliwości na rynku pracy były oceniane przez respondentów różnie w zależności od wykształcenia. Absolwenci gimnazjów oraz szkół średnich zazwyczaj oceniali swoje szanse na rynku pracy jako niskie, a wśród powodów takiej sytuacji wskazywany był właśnie brak odpowiedniego wykształcenia. Osoby z wykształceniem wyższym oceniały szanse na znalezienie pracy dobrze lub bardzo dobrze. **Głównym problemem, który zdaniem wielu respondentów zaniżał ich szanse na rynku pracy był brak doświadczenia zawodowego**. Zdaniem badanych doświadczenie jest najczęściej stawianym wymogiem, przez co osoby młode tracą już w początkowym stadium rekrutacji szansę na znalezienie pracy. Brak doświadczenia zawodowego bardzo często był czynnikiem wykluczającym respondentów podczas rozmów kwalifikacyjnych. W efekcie osoby młode wpadają w „błędne koło" albowiem, aby zdobyć doświadczenie muszą znaleźć pracę, podczas gdy nikt nie chce ich zatrudniać z powodu braku doświadczenia.

Aktualnie po tylu poszukiwaniach, które za dużo nie przyniosły, dosyć marnie [oceniam szanse], ale myślę, że coś znajdę, może się coś zmieni, może ktoś będzie potrzebował takiej wiedzy, jaką ja mam i nie będzie patrzył koniecznie czy mam jakiś papierek na to, czy nie.

Ktoś musi dać szansę takiej osobie, która nie ma doświadczenia, a jednak chciałaby coś zacząć robić. Jest dużo ogłoszeń, dużo miejsc gdzie potrzeba ludzi, ale nie przyjmują ludzi zupełnie świeżych, wymagają doświadczenia, a gdzie ja mam zdobyć to doświadczenie? Robiłabym cokolwiek byle tylko móc powiedzieć, że coś robiłam, coś wiem i mam jakieś doświadczenie
a właśnie nie mogę znaleźć miejsca, gdzie ktoś by mi to umożliwił.
[kobieta, 21 lat, absolwentka liceum]

Ja moje szanse na ryku pracy postrzegam jako bardzo, bardzo niskie. Ze względu na to, że nie mam tak naprawdę żadnych kwalifikacji. Moje doświadczenie opiera się tylko na tej pracy w sklepie, a taką pracę może dostać każdy i nie jestem nikim szczególnym, jeśli chodzi o rynek pracy, moje szanse żeby dostać jakąś sensowną pracę, w której mogłabym się rozwijać, swoją osobowość, swoje umiejętności, są znikome, bo żeby znaleźć pracę taką jakąś bardziej sensowną, trzeba mieć doświadczenie, tego wymaga pracodawca, a ja tego doświadczenia nie mam.
[kobieta, 20 lat, absolwentka liceum]

Respondenci byli zgodni, że na rynku pracy pojawia się sporo ofert, które im odpowiadają, jednak brak doświadczenia zawodowego i duża konkurencja w znaczącym stopniu zaniżają szansę na zatrudnienie. Zdaniem niektórych rozmówców oferty pracy pojawiające się na rynku nie są wystarczająco atrakcyjne. **Badanym nie odpowiadały różne aspekty oferowanej pracy takie jak: rodzaj wykonywanej pracy, czas trwania pracy czy zbyt niskie wynagrodzenie**.

Przeglądałem, oferty są zgodne z moim wykształceniem średnim, ale to nie są jakieś atrakcyjne oferty pracy.
[mężczyzna, 20 lat, absolwent liceum]

Całkiem niedawno zrobiłam sobie CV, stwierdziłam, że wezmę się za to i zrobię tak bardzo profesjonalnie i tam faktycznie jakieś tam oferty dostaje, czy czasem jakiś tam telefon się zdarzy, że zapraszają na rozmowę tylko, że bardzo dużo jest teraz tak, że ja złożę gdzieś CV i okazuje się, że to jest call center.
[kobieta, 24 lata, absolwentka liceum]

Zdecydowana większość badanych miała nadzieję, że z czasem znajdzie zatrudnienie i zdobędzie doświadczenie zawodowe, przez co w przyszłości poszukiwanie pracy będzie im sprawiało mniej kłopotów. Jako jeden z czynników, który ułatwiłby respondentom w przyszłości powrót na rynek pracy, wskazywano zdobywanie doświadczenie, nie tylko poprzez zatrudnienie, ale również poprzez staże czy wolontariaty. Kolejnym pomysłem na poprawienie swojej przyszłej sytuacji zawodowej było zdobywanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych poprzez ukończenie szkół, uczelni czy też szkoleń, które podnosiłyby pozycję respondentów na rynku pracy.

Jeżeli chodzi o mnie, to bym musiała na pewno skończyć jakąś szkołę, ale tak ogólnie nie mam pojęcia co by się takiego musiało stać. Nie jest to tak naprawdę jakieś trudne to znalezienie pracy. Trzeba chcieć i szukać.
[kobieta, 19 lat, absolwentka gimnazjum]

Uczestnicy wywiadów pogłębionych zostali poproszeni o wymienienie elementów, które stanowiłyby dla nich utrudnienie w podjęciu zatrudnienia. Prawie wszyscy respondenci (24 z 30 respondentów) uważali, że złe opinie o pracodawcach oraz napięta atmosfera w pracy skutecznie zniechęciłyby ich do podjęcia oferowanej pracy. Drugim najczęściej wybieranym czynnikiem (wskazywanym przez 19 na 30 respondentów) utrudniającym podjęcie zatrudnienia był brak odpowiednich ofert pracy. Badani ponownie kładli nacisk na często wymagane doświadczenie zawodowe, które skutecznie ogranicza ich szanse na znalezienie pracy. Badani, którzy nie posiadali swoich samochodów jako czynnik utrudniający wskazywali także bardzo częsty wymóg posiadania własnego samochodu oraz prawa jazdy kategorii B. Wymóg ten bardzo często utrudniał respondentom podjęcie pracy, gdyż z racji dość młodego wieku niewielka ich liczba posiadała prawo jazdy oraz własny samochód.

Często widziałam też takie oferty, w których np. zdarzyło się, że szukali osoby bez doświadczenia, ale potrzebne były prawo jazdy i samochód, własny samochód.
[kobieta, 19 lat, absolwentka gimnazjum]

Może być to problem, ponieważ jeśli pracodawca będzie wymagał, żebym miała samochód, a ja go nie mam, szukam pracy, więc nie mam pieniędzy, więc nie stać mnie na to, żeby kupić samochód, a więc nie mogę podjąć tej pracy.
[kobieta, 19 lat, absolwentka gimnazjum]

Z racji braku posiadania prawa jazdy oraz własnego samochodów dojazdy do pracy stanowiły kolejny często wymieniany faktor utrudniający podjęcie zatrudnienia. **O ile dojazdy w obrębie miejsca zamieszkania nie stanowiły problemu, o tyle praca oddalona zbytnio od miejsca zamieszkania lub znajdująca się w miejscu, gdzie dojazd komunikacją miejską był utrudniony, stanowią dla badanych dużą przeszkodę**.

Ponad połowa respondentów uważała, że brak możliwości rozwoju zawodowego byłby dla nich ważną przeszkodą w przyjęciu oferty pracy. Również ponad połowa badanych przyznała, nie podjęłaby się zatrudnienia ze względu na zbyt niskie wynagrodzenie. Część respondentów przyznawała natomiast, że skłonna byłaby podjąć zatrudnienie za niższą niż oczekiwana stawkę ze względu na niewielkie doświadczenie zawodowe oraz konieczność doszkolenia na stanowisku pracy. Dzięki temu pracownik miałby szansę na zdobycie doświadczenia tak potrzebnego do dalszego poszukiwania lepiej płatnej pracy.

Przeszkodą dla części respondentów byłaby oferowana przez pracodawcę umowa – w szczególności umowy o dzieło czy też umowy zlecenie. Badani zdecydowanie nie podjęliby również pracy bez umowy (na tzw. czarno), gdyż ich zdaniem było to rozwiązanie dla nich

bardzo niekorzystne, w szczególności gdyby wydarzył się jakiś wypadek na miejscu pracy. Stabilność zatrudnienia lub jej brak byłaby przeszkodą w podjęciu pracy dla 16 respondentów. Podczas gdy większość w osób wymieniających ten czynnik chciała stabilnej pracy na dłuższy okres czasu, pozostałe osoby preferowały zatrudnienie niestabilne (praca w niepełnym wymiarze godzin lub dorywcza). **Chęć podjęcia pracy w niepełnym wymiarze godzin często wynikała z konieczności połączenia pracy z innymi obowiązkami np. ewentualnymi studiami**.

Właśnie to może być utrudnieniem, bo na przykład jak studiowałam w Poznaniu, to były studia dzienne i na zajęciach byłam od ósmej do siedemnastej czasami, tak się zdarzało i ciężko było wtedy pracować i nawet jak chciałam wtedy coś znaleźć, to albo było od ósmej do szesnastej, albo tylko w weekendy, a pracując tylko w weekendy, też się nie zarobi, więc to też może być jakimś problemem.
[kobieta, 19 lat, absolwentka liceum]

Nie tylko płace czy rodzaj umowy, ale również czas pracy był dla niektórych badanych aspektem utrudniającym podjęcie pracy. Nocne godziny pracy, praca w weekendy czy święta lub nieelastyczny czas pracy wpływałyby na decyzję o przyjęciu posady w przypadku połowy badanych. Najmniej respondentów jako utrudnienie w podjęciu pracy wskazywało zdrowie oraz sytuację rodzinną. Warto również nadmienić iż żaden z rozmówców nie wskazywał jako utrudnienia braku dostępu do ofert pracy.

Zdaniem respondentów kluczowe dla zdobycia pracy jest zaangażowanie i determinacja. Alby znaleźć zatrudnienie trzeba wysyłać wiele CV, bezpośrednio kontaktować się z pracodawcą i przeglądać najnowsze oferty pracy. Osoba poszukująca pracy sama musi wykazywać inicjatywę i aktywnie poszukiwać również poprzez wypytywanie rodziny i znajomych. Zdaniem badanych chęć znalezienia zatrudnienia w wielu przypadkach jest czynnikiem wystarczającym. Pomocne zdaniem badanych w znajdowaniu pracy w szczególności są informacje pozyskiwane od znajomych lub oferty pracy od pracodawców, których się zna. Respondenci bardzo często przywoływali przykłady znajomych, którzy właśnie dzięki znajomościom znaleźli zatrudnienie. Ich zdaniem znajomości umożliwiają znalezienie zatrudnienia pomimo braku doświadczenia. **Zwraca tutaj uwagę także fakt, że respondenci w kontekście nieskutecznych, choć wytrwałych poszukiwań pracy, nie sprawdzili szczegółów oferty wsparcia oferowanego przez instytucje, jak powiatowy urząd pracy.**

Takie koneksje rodzinne pomagają w zdobyciu pracy w moim wieku. Jeden znajomy ma domek na wsi i tam ma takiego znajomego, którego ojciec ma dużą firmę i właśnie tam się zatrudniał, pracował przez wakacje, inny też u swojej mamy pracował.
[mężczyzna, 19 lat, absolwent liceum]

Większość moich znajomych znalazła sobie pracę poprzez znajomości, bo ich rodzina miała firmę i przyjęła ich na jakieś takie prostsze stanowisko, tzn. że pomagają przy rozkładaniu towaru albo sprzątają. Mam koleżankę, której rodzina ma hotel, w którym ona pomaga sprzątać i w tej sposób sobie dorabia.
[kobieta, 19 lat, absolwentka liceum]

Zdaniem badanych, aby zdobyć zatrudnienie nie można mieć również zbyt wygórowanych oczekiwań finansowych. Tym bardziej iż osobom młodym często brakuje doświadczenia. Dlatego warto realnie oceniać swoje możliwości zarobkowe.

W zależności od wieku i wykształcenia badanych ogólna sytuacja zawodowa wśród znajomych była różna. Wśród osób młodych (18-19 lat), które dopiero niedawno ukończyły szkoły średnie odsetek znajomych, którzy pracowali był stosunkowo niewielki. W większości przypadków znajomi zamierzali rozpocząć studia, w związku z czym pracowali dorywczo w czasie wakacji, nie zamierzali pracować na stałe i utrzymywali się głownie z pomocy rodziców. Wśród osób, które zakończyły edukację wcześniej (osoby z wykształceniem gimnazjalnym) lub ukończyły szkoły wyższe znajomi głównie poszukują pracy lub aktualnie pracują.

Z tego co wiem to większość nie pracuje i nawet nie poszukiwało pracy. W 80% studiują, albo zaczynają studia, a w tych 20% albo poszukują pracy, albo mają pracę, albo są bezrobotni, albo są na utrzymaniu rodziców. Ci, którzy nie szukają, to pewnie przez lenistwo, a z drugiej strony wiadomo, że u mamy najlepiej i że wygodniej się żyje na koszt rodziców, bez większych zmartwień typu, że nie pójdę na następny dzień na imprezę, bo muszę rano w następny dzień wstać do pracy na ósmą.
[mężczyzna, 19 lat, absolwent liceum]

Większość moich znajomych pracuje dorywczo, bo ma zobowiązania w związku ze studiami, dużo moich koleżanek pracuje w biurach jako sekretarki, asystentki, tylko że one nie mają tam możliwości rozwoju, praktycznie są takie do podawania kawy, ale to też wiadomo jest praca. Pracują w pełnym wymiarze od 8 do 16, mają umowę o pracę, a wiadomo praca dorywcza to jest umowa zlecenie, zależy kto jaką ma sytuację. Też znam osoby, które studiują zaocznie i pracują, którzy nie studiują i nie pracują, także są różne kombinacje. W większości próbują sobie gdzieś tam dorobić nawet jak studiują dziennie. Dużo też osób w wakacje wyjeżdża za granicę do Norwegii, też wiadomo jak wygląda praca w Norwegii, albo z agencji jadą do pracy do Holandii, albo do Niemiec i uzbierają sobie na tyle pieniędzy, żeby przeżyć do następnych wakacji, a jeśli studiują zaocznie, to głównie dlatego, żeby w tygodniu pracować, bo sytuacja ich do tego zmusiła. 60% studiuje.
[kobieta, 22 lata, absolwentka gimnazjum]

Wśród moich znajomych mają oni chęć pracy i po prostu szukają. Szczerze nie wiem czy się rejestrowali w urzędzie pracy jako bezrobotni, ale jakoś udaje im się znaleźć tą pracę i to w

przeciągu krótkiego czasu. Myślę, że wiedzą jak szukać. Też często im jakoś znajomi doradzą, nakierują na odpowiednie osoby i po prostu idą na rozmowy kwalifikacyjne, jeśli się sprawdzą to dostają pracę na jakimś konkretnym stanowisku, które jest do zaoferowania przez pracodawcę. Znaczna część moich znajomych poszukuje pracy, ponieważ jesteśmy rówieśnikami i jesteśmy po prostu na tym samym etapie. Niektórzy studiują, niektórzy już są po studiach, ale ci co są po studiach mają podobny problem jak ja po technikum, ze znalezieniem pracy.
[kobieta, 19 lat, absolwentka gimnazjum]

5. Oczekiwania dotyczące pracy, edukacji, wsparcia i innych uwarunkowań

Prawie wszyscy respondenci zgodziliby się na natychmiastowe podjęcie pracy pod warunkiem, że spełniałaby ona ich oczekiwania. Większość respondentów podkreślała, iż musiałaby to być praca w pełni ich satysfakcjonująca tzn. odpowiednio dobrze płatna, interesująca i umożliwiająca rozwój zawodowy. Łatwość podjęcia decyzji o natychmiastowym rozpoczęciu pracy wynikała najczęściej z braku innych zobowiązań oraz z potrzeby poprawy sytuacji finansowej.

Tak, szukam pracy, więc jakby się znalazła, to od razu bym się tego podjęła, bo jednak chciałabym coś zmienić, a nie siedzieć nic nie robiąc i pieniądze by się przydały i jakieś zajęcie.
[kobieta, 21 lat, absolwentka liceum]

Tak, bo nie mam żadnych innych obowiązków na obecną chwilę, więc jeśli dostałbym taką ofertę pracy, to podjąłbym się jej bez wahania.
[mężczyzna, 24 lata, absolwent uczelni]

Jeżeli byłaby to praca, która w 100% spełniałaby moje oczekiwania finansowe i rozwojowe, to myślę, że bez wahania od razu poszłabym do niej, bo praca to jest coś, na czym bardzo mi zależy, a jeżeli udałoby mi się znaleźć taką, która by mnie satysfakcjonowała to byłabym wniebowzięta i chętna do pracy od razu.
[kobieta, 19 lat, absolwentka gimnazjum]

Wszyscy badani zainteresowani podjęciem pracy zgodnie twierdzili, że praca spełniająca ich oczekiwania byłaby warta pewnych poświęceń. Wszyscy respondenci zgodziliby się na wzięcie udziału w szkoleniach, które poszerzyłyby ich kwalifikacje. Należy dodać, iż respondenci nie traktowali perspektywy podejmowania szkoleń czy nawet przekwalifikowania zawodowego jako poświęcenia dla nowej pracy, lecz jako szansę na zdobycie nowej wiedzy czy umiejętności, które mogą być dla nich szansą na dalszy rozwój zawodowy.

Myślę, że w dodatkowych szkoleniach mogłabym wziąć udział czy przekwalifikować się, bo szkolenia rozwijają, a przekwalifikowanie, jeśli jestem wykształcona w jednym zawodzie, to

się przekwalifikuję, ale tamten zawód mi zostaje, to umożliwia mi też podjęcie ewentualnie innej pracy, bo mam większe doświadczenie i większą wiedzę.
[kobieta, 18 lat, absolwentka liceum]

Myślę, że mógłbym się przekwalifikować się i brać udział w szkoleniach, nawet bez problemu, bo każde szkolenie wzbogaca moje CV i wzbogaca też mnie.
[mężczyzna, 19 lat, absolwent liceum]

Znacząca większość respondentów byłaby również gotowa do przeprowadzenia się za pracą do innego miasta. Badanych cechuje zatem wysoka mobilność terenowa i – jak wskazano wyżej – zawodowa. Respondenci często zaznaczali, że woleliby przeprowadzić się do miejsca znajdującego się w pobliżu obecnego miejsca zamieszkania, ze względu na bliskość rodziny oraz znajomych. W sytuacji, gdy podjęcie tzw. „wymarzonej pracy" wiązałoby się z koniecznością przeprowadzki do dalej położonych miast większość badanych zgodnie twierdziła, że zdecydowałaby się na zmianę miejsca zamieszkania. Decyzja ta nie byłaby decyzją zbyt trudną z racji tego, iż jak tłumaczyli badani, są w młodym wieku i nie mają żadnych zobowiązań rodzinnych. Badani, którzy żyli w związkach oraz/lub wychowywali dzieci, albo posiadali własne mieszkanie, byli zdecydowanie mniej skłonni do podjęcia zatrudnienia w innym miejscu.

Tak, byłabym w stanie nawet przeprowadzić się do innego miasta, jeżeli praca umożliwiłaby mi utrzymanie się w tym mieście, nie mówię o jakimś super mieszkaniu, tylko wynajęcie jakiegoś pokoju i w miarę w rozsądnych warunkach by to było. Nad zagranicą musiałabym się zastanowić trochę dłużej, ale tak jak mówię, wszystko zależy od tego, jaka byłaby oferta, jeśli byłaby rzeczywiście interesująca i taka jak sobie wymarzyłam, to myślę, że byłabym w stanie się poświęcić. Jestem młoda, nie mam nic do stracenia.
[kobieta, 22 lata, absolwentka liceum]

Jeżeli byłaby to praca warta i godna przeprowadzki, przede wszystkim znalazłabym mieszkanie w miejscu pracy, to myślę, że nie byłby to duży problem, jako że jestem osobą młodą tak naprawdę bez zobowiązań, więc myślę, że nie byłoby takiego problemu. Bardzo chętnie bym się przeprowadziła. Lubię jeździć itd. Mam nawet kilka propozycji przeprowadzenia się za granicę, ale cały czas się waham. Język potrafię, wszystko itd. Niby droga otwarta, aczkolwiek coś mnie tutaj trzyma, nie potrafiłabym tak wyjechać. W miarę możliwości chciałabym tutaj zostać, aczkolwiek to się jeszcze okaże, bo też właśnie rozważam wyprowadzenie się za granicę.
[kobieta, 19 lat, absolwentka gimnazjum]

Wyniki badań pokazują, iż osoby badane chcą pracować w pełnym wymiarze godzin i są skłonne do poświęcenia dla pracy części swojego czasu wolnego. Większość respondentów przyznawała że dla pracy, która spełniałaby ich oczekiwania byliby skłonni pracować dłużej niż 8 godzin dziennie. Dodatkowo, jeśli zaistniałaby taka konieczność, część badanych

zdecydowałaby się pracować również w soboty (w niepełnym wymiarze godzin) oraz w niektóre niedziele. Nieliczni badani deklarowali, że w podbramkowych sytuacjach mogliby również pracować w niektóre święta. Jednocześnie wielu respondentów kładło nacisk na fakt, że nie podjęliby się pracy, która wymagałaby od nich całkowitego poświęcenia życia prywatnego i rodzinnego.

Rozmówcy byli także skłonni pracować przez pierwsze kilka miesięcy za niższą płacę niż pierwotnie oczekiwana. Osoby z którymi przeprowadzane były wywiady zdawały sobie sprawę z tego, iż jako osoby młode nie posiadają zbyt dużego doświadczenia zawodowego i w nowej pracy będą musiały się dokształcać i zapoznawać z nowymi obowiązkami. Podczas pierwszych kilku miesięcy jako nowi pracownicy nie byliby w pełni efektywnymi pracownikami i dlatego niższa pensja w opinii respondentów byłaby czymś zupełnie naturalnym. Niektóre osoby przystałyby na niższą płacę ze względu na chęć polepszenia swojej obecnej sytuacji finansowej. Dla tych osób otrzymanie jakiejkolwiek zapłaty umożliwiałoby uniezależnienie się (przynajmniej częściowe) od rodziny i zaspokojenie podstawowych potrzeb. Z czasem jednak, gdy respondenci podniosą swoje umiejętności i zdobędą odpowiednie doświadczenie, będą oczekiwać podwyżek.

Wiadomo zawsze na początku jest trudniej, bo oni też muszą mnie sprawdzić kim jestem, jak sobie w tym radzę, przez pewien okres muszą mnie przeszkolić, więc też nie jestem pełnowartościowym pracownikiem. Często jest tak, że są trzymiesięczne okresy próbne, przez które można dostawać mniejszą pensję, ale myślę, że jak firma chciałaby mnie zatrudnić już na stałe i zaproponowałaby mi ofertę na dwa lata, to wolałabym mieć wyższy zarobek, jednak byłabym w pełni dyspozycyjna, na pełen etat, byłabym tam od 8 do 16 i chciałabym już na tyle zarabiać, żeby mieć jakiś konkretny pieniądz.
[kobieta, 19 lata, absolwentka gimnazjum]

W dalszej części wywiadu respondenci zostali poproszeni o szczegółowe opisanie swoich oczekiwań wobec pracy. Podsumowując wypowiedzi respondentów można uznać, że **większość badanych oczekiwałaby wynagrodzenia w wysokości minimum 2000 zł netto.** Kilkoro badanych przyznało, że satysfakcjonowała by ich niższa wypłata w wysokości około 1500-1800 zł. Badani woleliby umowę o pracę, gdyż ich zdaniem umowa taka daje większe poczucie bezpieczeństwa. Podczas dyskusji na temat preferowanej formy zatrudnienia respondenci wskazywali korzyści płynące z tej formy zatrudnienia: większa stabilizacja, pewność, że nie straci się pracy z dnia na dzień, ubezpieczenie, możliwość wzięcia płatnego urlopu czy zwolnienia lekarskiego oraz ułatwienie przy zaciąganiu pożyczek (np. na mieszkanie, laptop itp.). Część respondentów brała pod uwagę możliwość zatrudnienia na umowę zlecenie, gdyż jak sami mówili, nie zależy im jeszcze na oszczędzaniu na emeryturę, mają ubezpieczenie zdrowotne zapewnione przez rodziców lub chcieliby wykonywać pracę, która opiera się na wykonaniu konkretnych zleceń. **Zdecydowana większość badanych wolała pracę stabilną (na pełen etat), niż pracę mniej pewną, lecz oferującą jakieś**

dodatkowe korzyści, jak np. wyższe wynagrodzenie. Zdaniem respondentów posiadanie stabilnej pracy nie oznacza, że spędzi się w danej firmie resztę życia, ale daje możliwości planowania przyszłości oraz pomaga budować dobre CV.

Ja bym chciała pracy stabilnej na lata, bo lubię poczucie bezpieczeństwa, więc gdybym znalazła pracę, która oferuje zatrudnienie na przyszłe lata, to byłoby to coś świetnego, bardzo zależy mi na znalezieniu takiej pracy.
[kobieta, 19 lat, absolwentka gimnazjum]

Wolałbym mieć pracę stabilną, stałe miejsce pracy, nie przejmować się tym, że będę musiał jej szukać bądź kombinować coś, chciałbym pracować w jednej firmie, stabilnej, inaczej by na mnie patrzyli, nie byłbym cały czas nową osobą w firmach, tylko tu ludzie by mnie już znali, doceniali, wiedzieli jakie mam umiejętności i byłbym zżyty z tą firmą w jakiś sposób. Dla mnie to poczucie bezpieczeństwa i też inaczej to wygląda, jeśli po 10 latach będę chciał znaleźć pracę to inaczej będzie wyglądało na moim CV, jedna firma w której pracowałem 10 lat niż 20 innych, w których pracowałem po pół roku. Dla mnie tu jest ta diametralna różnica, że jednak też ktoś nie chciał ze mnie zrezygnować, że byłem dla kogoś ważną osobą, że trzymał mnie w firmie przez tyle lat.
[mężczyzna, 19 lat, absolwent gimnazjum]

Tylko dla części osób praca niestabilna, ale lepiej płatna, wydawała się być lepszym rozwiązaniem. Jako główne atuty podjęcia pracy niestabilnej respondenci wskazywali możliwość wypróbowania różnych miejsc pracy i znalezienie w ten sposób najlepszej opcji zatrudnienia, co byłoby niemożliwe gdyby byli związani z danym miejscem pracy na długie lata.

Teraz wziąłbym pracę tą mniej stabilną, nie wyobrażam sobie, żebym teraz złapał pracę i pracował tam przez najbliższe 30 lat, kto mi da jakąś dobrą pracę z moim wykształceniem na tyle, żebym mógł tam pracować przez 20 lat? Nikt i dlatego wziąłbym tą drugą opcję, tym bardziej, jeśli ona oferuje dodatkowe szkolenie, bo to jest doświadczenie, inwestycja w siebie.
[mężczyzna, 19 lat, absolwent liceum]

Raczej to drugie, bo póki co ja liczę na jakąkolwiek pracę i na rozwój, a nie żebym już się wiązała z jakąś pracą na dłużej, w wieku 21 lat raczej nie znajdę pracy do końca życia, wydaje mi się to nierealne na razie. Teraz stawiam a rozwój, zdobywanie doświadczenia.
[kobieta, 21 lat, absolwentka liceum]

Zdecydowana większość badanych była gotowa dojeżdżać do pracy. Najczęściej respondenci byliby gotowi poświęcić na dojazd do pracy w jedną stronę godzinę (w przypadku osób poruszających się komunikacją miejską) lub podróżować na odległość około 20-40 kilometrów (w przypadku osób posiadających własne samochody osobowe).

Osoby biorące udział w badaniu preferowały ośmiogodzinny czas pracy. Niektórzy respondenci zgodziliby się na pracę w trybie dwunastogodzinnym. Badani dopuszczali także pracę w soboty i ewentualnie w niedzielę i święta (w wyjątkowych sytuacjach). Część respondentów zaznaczało, że mogliby pracować w trybie zmianowych, a dla niektórych badanych był to nawet preferowany tryb pracy. **Niewielu natomiast respondentów zgodziłoby się na pracę, w której wymagana jest pełna dyspozycyjność**. Jako główny powód niechęci do tego typu zatrudnienia badani wskazywali chęć spokojnego spędzania czasu z rodziną i znajomymi, chęć planowania wolnego czasu lub z powodu podejmowania w przyszłości innych zajęć (np. studiów). Osoby, które przyznały, że zgodziłyby się na taki rodzaj pracy, często zaznaczały, że musiałaby to im się opłacać finansowo.

Oczekiwania pod względem dostarczanych przez pracodawcę narzędzi pracy zazwyczaj nie były wygórowane. Zdaniem badanych pracodawca powinien zapewnić swoim pracownikom sprzęt, który potrzebny jest do pracy i umożliwia sprawne wykonanie powierzonych zadań. W przypadku specjalistycznego sprzętu pracodawca powinien zagwarantować narzędzia/sprzęt, które umożliwiają wykonanie pracy w sposób efektywny i bezpieczny. W przypadku pracy biurowej, gdzie wymagana jest praca na komputerze pracownik powinien dostać służbowy komputer, aczkolwiek niektórzy respondenci nie mieliby problemów z przynoszeniem własnego laptopa do pracy. Jeśli praca wymagałaby licznych rozmów telefonicznych pracodawca powinien zagwarantować służbowy telefon, a w przypadku konieczności podróżowania służbowy samochód. Respondenci wskazywali również na zagwarantowanie przez pracodawcę miejsca od przygotowywania/spożywania posiłków oraz miejsca do pozostawienia swoich rzeczy.

Pracodawca powinien dostarczać takie narzędzia pracy, które będą mi ułatwiały pracę. Jak pracowałam w tej szklarni dostarczali mi tylko nożyk i rękawice raz na tydzień, a tak naprawdę one się psuły codziennie, więc w sumie pracodawca nie spełniał tych wymagań. Powinny być wymieniane codziennie te rękawice, bo praca byłaby łatwiejsza, ręce by nie były tak pocięte i pracowałabym dużo wydajniej. Ważne jest, żeby pracodawca zapewniał te narzędzia, które są konieczne.
[kobieta, 24 lata, absolwentka gimnazjum]

Jak mam coś robić na laptopie w pracy, albo jak robię coś gdzie mi laptop będzie naprawdę potrzebny, fajnie by było jakby pracodawca dostarczył ten laptop albo akcesoria, które będą potrzebne przy wykonywaniu tego typu pracy.
[mężczyzna, 21 lat, absolwent technikum]

Respondenci byli podzieleni, jeżeli chodzi o oczekiwania odnośnie awansu. Spora grupa nadanych uważała, że mogłaby pracować w pracy w której możliwości awansu są ograniczone pod warunkiem, że byłaby to praca dobrze płatna, stabilna i ciekawa i dawała szanse rozwoju (poprzez szkolenia). Respondenci dopuszczali również możliwość

pracy bez perspektyw awansu w sytuacji, jeśli byłaby to praca tymczasowa – nie trwająca dłużej niż kilka lat.

Ważne, żeby był rozwój, żeby można było zdobywać coraz to nowe doświadczenia, coraz nowe zlecenia, a czy awans, nie czuje potrzeby, żeby być jakimś kierownikiem, prezesem jakiejś spółki, firmy, więc absolutnie nie musi być takiego awansu, wspinania się po szczeblach kariery na sam szczyt.
[mężczyzna, 24 lata, absolwent uczelni]

Nigdy tego nie brałem pod uwagę, nigdy mnie to specjalnie nie interesowało, po prostu chodzi mi o to, żeby iść z uśmiechem na twarzy do pracy i nie myślę o żadnym awansie.
[mężczyzna, 21 lat, absolwent technikum]

Wśród badanych były również jednak osoby, którym zależało na podjęciu pracy z możliwością awansu zawodowego. Zdaniem tych respondentów awans zawodowy zazwyczaj idzie w parze z podwyższeniem wynagrodzenia, więc ma realne przełożenie na polepszenie sytuacji życiowej. Możliwość awansu motywuje do lepszej pracy i większego zaangażowania oraz sprawia, że pracownik czuje się bardziej doceniany przez pracodawcę.

Chciałabym się rozwijać, nie siedzieć na jednym stanowisku, tylko mieć opcję tego awansu. Może teraz w moim wieku przyjęłabym taką pracę, która zapewnia mi szkolenia, jest dobra, taki rozwój osobisty, ale nie zapewnia mi możliwości awansu, ale w przyszłości chciałabym podjąć taką pracę, w której mogłabym awansować.
[kobieta, 22 lata, absolwentka liceum]

Jeśli chodzi o awans, to zależałoby od pracy, ale chętniej przyjąłbym jakąś pracę z możliwością awansu, bo to też motywuje człowieka, tę ambicję bardziej pobudza. Myślę, że taka praca z możliwością awansu byłaby czymś ciekawszym i człowiek bardziej by też się starał może w tej pracy, wykonywać ją jak najlepiej.
[mężczyzna, 20 lat, absolwent liceum]

Najczęściej wymienianym warunkiem socjalnym, który powinien spełnić pracodawca były przerwy w pracy umożliwiające spożycie posiłku i odpoczynek. Pojedyncze osoby wymieniały również płatne nadgodziny, ewentualne premie oraz karty bonusowe (np. Multisport).

Z racji faktu, iż wielu respondentów jest w dość młodym wieku i nie posiada dzieci ani własnych rodzin, nie potrafili zbyt obszernie wypowiedzieć się na temat istotności dostosowania warunków pracy do obowiązków rodzinnych. Jednak niektórzy rozmówcy nadmieniali, że chcieliby aby pracodawca umożliwiał im np. zawiezienie chorego członka rodziny do lekarza lub uczestniczenie w pogrzebach. Atmosfera w pracy była dla osób

biorących udział w wywiadach znacznie bardziej istotna. Napięta atmosfera w pracy, nieprzychylni współpracownicy czy ostra rywalizacja wpływa zdaniem badanych na efektywność pracownika i zniechęca do pracy w firmie. Zdaniem respondentów w pracy powinna być miła atmosfera, a pracownicy powinni razem współpracować, a nie rywalizować. Ważne jest również, aby współpracownicy dogadywali się pomiędzy sobą i wzajemnie szanowali. W opinii rozmówców równie ważne jak zachowanie współpracowników, jest zachowanie pracodawcy. Pracodawca powinien wysłuchiwać pracowników i skutecznie rozwiązywać problemy (jeśli takie się pojawiają). Pracodawca powinien również traktować pracownika z szacunkiem i zrozumieniem.

Wiadomo, że w pracy jest lepiej jak jest miła atmosfera, szczególnie w mojej branży, gdzie powinniśmy tworzyć zespół, wzajemnie sobie pomagać wykonując pracę i jest to ważny element. Oczekuje takiej normalnej relacji między pracownikiem a pracodawcą, czyli wiadomo ma się problem, przychodzi się i się problem rozwiązuje.
[kobieta, 20 lat, absolwentka szkoły policealnej]

Co ciekawe, jeśli dany pracodawcy posiadałby złą obiegową opinię, większość respondentów przyznała, że nie przyjmowałaby bezkrytycznie opinii swoich znajomych na temat danego miejsca pracy. Zdaniem badanych wzięliby pod uwagę opinie swoich znajomych, jednak chcieliby sami się przekonać jak wygląda naprawdę sytuacja.

Na pewno złe opinie w jakiś sposób by wpływały, musiałabym to sobie przemyśleć czy tam iść pracować, pewnie chciałabym się przekonać czy tak naprawdę jest.
[kobieta, 20 lat, absolwentka szkoły policealnej]

Zdecydowana większość badanych nie wiedziała jaka pomoc oferowana jest osobom młodym w urzędach pracy i opierała swoją wiedzę na opiniach swoich znajomych. Wśród respondentów przeważało przekonanie, iż oferta urzędów nie jest dostosowana do potrzeb osób młodych, które chcą rozwijać się zawodowo. Oferty pracy w urzędach ich zdaniem najczęściej dotyczą pracy dla osób starszych, najczęściej dla mężczyzn. Jako przykłady ofert pracy respondenci wskazywali zawody takie jak: magazynier, spawacz czy operator koparko-ładowarki. **Z wypowiedzi respondentów wyłania się wizja urzędu jako miejsca, w którym znajdują się oferty pracy skierowane dla osób starszych (50+), posiadających głownie wykształcenie zawodowe i które z jakiś powodów zmuszeni są poszukiwać zatrudnienia za pośrednictwem instytucji**.

Nie mam zielonego pojęcia, bo nie patrzyłem na stronę urzędu pracy, nie byłem w urzędzie pracy, żeby się zarejestrować, nie mam pojęcia jakie tam oferty mogą być. Nie jestem w stanie odpowiedzieć na to pytanie. Wydaje mi się, że pomoc oferowana przez urzędy pracy czy agencje, nie jest dopasowana do potrzeb, bo z tego co ja kojarzę, czytając w Internecie, słuchając wiadomości, oni nie przejmują się tak bardzo młodzieżą, a zaczęli iść w taką stronę aktywizacji osób po 50-tce, na to są dofinansowania.

[mężczyzna, 20 lat, absolwent liceum]

Tylko kilka osób przyznało, że przeglądało oferty pracy w urzędzie - najczęściej poprzez stronę internetową urzędu. Według nich ogłoszenia o pracy w urzędach nie odpowiadają potrzebom osób młodych. Jedna z osób zauważyła, że oferty pracy znajdujące się w urzędzie często są nieaktualne oraz posiadają okrojone informacje na temat kwalifikacji czy kompetencji, które powinna posiadać osoba ubiegająca się o stanowisko co niepotrzebnie wprowadza w błąd.

Przede wszystkim urząd pracy powinien przeglądać swoje własne oferty, bo duża część tych ofert jest nieaktualna, a jak już jest aktualna, to na przykład nie pisało o tych wymaganiach, że samochód czy orzeczenie o niepełnosprawności. Były ogłoszenia, przy których ja myślałam, że nadaję się w 100% i dzwonię i się okazuje, że powinnam mieć stopień niepełnosprawności.
[kobieta, 24 lata, absolwentka gimnazjum]

Oferty pracy w urzędach według respondentów wymagały często doświadczenia w pracy lub kwalifikacji zawodowych, które są trudne do spełnienia przez osoby młode dopiero rozpoczynające pracę. Zdaniem osób, które zapoznawały się z ofertą urzędów można znaleźć ciekawe oferty i czasem zdarza się oferta, którą mogą zainteresować się osoby młode, ale są to wyjątki.

Ta oferta jest dobra, ale nie dla mnie. Dla mnie jest zła. Może jakieś tam jedno ogłoszenie było, na które zwróciłam uwagę. Korzystałam ze strony internetowej urzędu. Przeglądam ogłoszenia na bieżąco, ale może jedno wysłałam tam kiedyś. To jest bardzo malutko.
[kobieta, 24 lata, absolwentka uczelni]

Badani nie orientowali się w innych opcjach pomocy oferowanej przez urzędy. Niektórzy z nich słyszeli o oferowanych przez urzędy pracy szkoleniach, jednak ich zdaniem są one niedopasowane do potrzeb młodzieży i przeprowadzane w urzędzie na niewielką skalę. Pojedyncze osoby słyszały o stażach, a informacje te oparte były po części na doświadczeniach ich znajomych**. Brak wiedzy na temat pomocy oferowanej w urzędach nie powinien dziwić biorąc pod uwagę, że osoby biorące udział w badaniach nie wykazywały zainteresowania do zapoznania się z ofertą PUP**. Zapytani z jakich źródeł czerpią wiedzę na temat oferty urzędów pracy lub innych instytucji oferujących pomoc w znalezieniu zatrudnienia, respondenci jak główne źródła wskazywali Internet a następnie znajomych lub członków rodziny, którzy mieli bezpośrednią styczność z tymi instytucjami. Tylko pojedyncze osoby twierdziły, że same odwiedziły urzędy pracy czy agencje zatrudnienia.

6. Nastawienie wobec przyszłości zawodowej, planowane aktywności

W ostatnim bloku pytań zebrano informacje na temat planów badanych dotyczących aktywności zawodowej, aktywności edukacyjnej oraz ewentualnego skorzystania ze wsparcia

instytucjonalnego pomocnego podczas wejścia/powrotu na rynek pracy. **29 spośród 30 badanych w najbliższym czasie chce i zamierza podjąć pracę**. Osoba niezamierzająca pracować od pracy legalnej, etatowej, woli pozostanie na utrzymaniu rodziców i dorabianie na własne przyjemności tzw. „fuchami" – pracą podejmowaną bez jakiejkolwiek umowy, tzn. „na czarno". **W celu uzyskania zatrudnienia, zdecydowana większość badanych zamierza podejmować aktywności nie różniące się od dotychczasowych. Deklarowano plany w zakresie przeglądania internetowych ofert pracy, rozsyłania dokumentów aplikacyjnych drogą internetową, aplikowania do pracy w wybranych podmiotach, bezpośrednie wizyty u pracodawców**. Tylko kilka osób zakłada, że w najbliższym czasie zmienią coś więcej w zakresie planów zatrudnieniowych i sposobów poszukiwania pracy. Dwie osoby zadeklarowały chęć wyjazdu za granicę celem podjęcia pracy poza Polską. Kolejne dwie zakładają, że w najbliższym czasie będą starać się o przyjęcie na studia, które – co najmniej w części - finansować zamierzają samodzielnie, łącząc naukę np. z pracą podczas weekendów. Jedna osoba zamierza zdobyć nowe doświadczenia zawodowe skupiając się na wolontariacie, bowiem uważa, że doświadczenie to cecha kluczowa potencjalnego pracownika w oczach pracodawcy. Kolejna osoba nie posiada skonkretyzowanych planów. Planuje ona przede wszystkim zastanowić się nad swoją przyszłością zawodową, określić własne plany, być może przekwalifikować się lub zdobyć nowe kompetencje. **Wyniki badania potwierdzają, że większość badanych cechuje autoteliczna postawa względem pracy. Badani chcą pracować, odczuwają wewnętrzną potrzebę posiadania zatrudnienia i widoczna jest u nich motywacja do zdobycia pracy. Niestety jednocześnie poszukują tej pracy najczęściej stosując dość wąski katalog metod**. Duża grupa badanych ogranicza się w zasadzie wyłącznie do przeglądania ogłoszeń internetowych, rozsyłania dokumentów aplikacyjnych i oczekiwania na odpowiedź. Na tym etapie badania tylko dwie osoby przypomniały sobie o urzędach pracy, jako instytucjach, do których warto byłoby w najbliższym czasie skierować swoje kroki. **Wyniki badania potwierdzają zatem, że spontaniczne zainteresowanie ofertą urzędów pracy jest niewielkie**. U niewielu respondentów dostrzegalna jest autentycznie instrumentalna postawa względem pracy, bowiem nawet jeśli widoczne są tego sygnały, praca jest tutaj zwykle narzędziem dostarczającym środków potrzebnych w rozwoju młodej osoby, badani deklarują na przykład, że środki zdobyte dzięki pracy przeznaczyliby na sfinansowanie studiów lub kursów.

Tak, zamierzam podjąć pracę. Mój plan działania wygląda tak, że teraz będę podejmować się kursów, nawet językowych, bo języki się teraz najbardziej w sumie liczą, bardziej niż umiejętności takie konkretne, stricte do tej pracy. Następnie będę próbowała zdobyć doświadczenie robiąc coś nawet charytatywnie i później będę starała się zdobyć tę pracę już z tym doświadczeniem, umiejętnościami.
[kobieta, 19 lat, absolwentka liceum ogólnokształcącego]

Chciałbym podjąć pracę na rok, bo potem zamierzam studiować. Szukam pracy typowo dla uzbierania oszczędności, które pozwolą mi na start w innym mieście. A już na studiach

chciałbym mieć możliwość pracy w weekendy. Wiem, że nie od razu znajdę pracę w innym mieście, ale myślę, że w końcu się uda. Mam też zamiar pracować w wakacje. W następne wakacje zamierzam wyjechać zagranicę, co dałoby mi zastrzyk gotówki. W tej chwili najważniejsze są dla mnie zarobki. Nie mam określonej pracy, jaką bym chciał wykonywać, ale dobrze by było, żeby była to praca przyjemna. Nie chciałbym pracować przy spożywczych artykułach. Myślę o pracach na promocjach w marketach, przy artykułach elektronicznych.
[mężczyzna, 19 lat, absolwent liceum ogólnokształcącego]

Badanych cechuje pozytywy stosunek do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji. Zdecydowaną mniejszość badanych stanowią osoby, które w najbliższym czasie nie zamierzają się dokształcać, podnosić swoich kwalifikacji. Wyłącznie sześciu badanych wyklucza podnoszenie własnych kwalifikacji i/lub kompetencji w najbliższym czasie. Osoby z tej grupy za priorytet uznają zwykle uzyskanie zatrudnienia, są nastawione tylko i wyłącznie na zdobycie środków do życia pomocnych w usamodzielnieniu się, nawet jeśli wiązałoby się to z podjęciem pracy poza granicami Polski. Dla niektórych w obecnej chwili ważniejsze niż dokształcanie się, jest zdobycie doświadczenia zawodowego. Respondenci, którzy posiadają plany dotyczące dokształcania się, preferują podnoszenie/zdobywanie nowych kwalifikacji. **Wyniki badania potwierdzają, że w badanej grupie zainteresowanie kursami kompetencyjnymi jest bardzo niewielkie**. W trakcie badania ustalono także, że interesowanie szkolnymi i pozaszkolnymi formami podnoszenia kwalifikacji jest zbliżone. **Niemal liczebnie równe są grupy osób planujących udział w kursach/szkoleniach oraz zainteresowanych kształceniem się na studiach, w szkołach wieczorowych i policealnych. Na podstawie analizy odpowiedzi można przypuszczać, że główną przeszkodą utrudniającą podnoszenie kwalifikacji jest brak środków finansowych potrzebnych do opłacenia nauki i nieznajomość sposobów na nieodpłatne pozyskiwanie kwalifikacji**.

Tak, chcę się dokształcać, już nad tym myślę, tak jak mówiłam wcześniej, od przyszłego roku planuję się uczyć języka niemieckiego, język angielski mogę powiedzieć, że umiem. Nie mam żadnego problemu z dogadaniem się, ale chciałabym umieć jeszcze dodatkowy język, bo myślę, że to jest fajna rzecz, którą mogę wpisać do CV i bardzo przydatna umiejętność. Zastanawiałam się nad taką szkołą wieczorową z grafiką komputerową, chciałabym iść w tym kierunku. Myślę, że to też jest pomocne. Na razie rozważam w przyszłości pójście na studia, może zaoczne. Tylko wiadomo, to też kosztuje, żeby pogodzić to z pracą. Na pewno będę chciała się jeszcze rozwijać.
[kobieta, 22 lata, absolwentka liceum ogólnokształcącego]

Na razie raczej nie będę się dokształcać, bo to co by mnie interesowało, czyli jakieś studia podyplomowe, wymagają środków finansowych, których nie posiadam, ale w najbliższej przyszłości, nie wiem ile mi to zajmie, ale jeżeli podejmę teraz jakąś pracę, to może w pół roku, czy za rok coś uzbieram i takie studia podyplomowe, coś z zarządzania zasobami. Szkolenia gdyby były za darmo, to chętnie bym je zrobiła. Tylko zawsze mnie coś wyklucza.

Kiedyś przeglądałam różne bezpłatne szkolenia. Albo jestem za młoda, albo za stara, albo nie jestem w odpowiednim województwie zameldowana.
[kobieta, 24 lata, absolwentka uczelni]

Na koniec dopytano respondentów o ich zainteresowanie wsparciem instytucjonalnym, które oferują powiatowe urzędy pracy. Na podstawie wyników badania można wyciągnąć w tej kwestii kilka zasadniczych wniosków:

- Urząd pracy – tylko w ostateczności. Duża część badanych nastawiona jest na samodzielne poszukiwanie pracy. Kroki do urzędu pracy zamierza skierować dopiero w momencie, gdy wykorzystywane obecnie sposoby poszukiwania zatrudnienia, nie przyniosą pozytywnego rezultatu. Większość badanych jest na początku swojej drogi zawodowej i obecnie uważa, że jest w stanie poradzić sobie na rynku pracy bez wsparcia instytucjonalnego;

- Dużą część badanych cechuje negatywna opinia na temat wsparcia oferowanego przez urzędy pracy. Rzadko opinia ta wynika z własnych doświadczeń, zdecydowanie częściej z zasłyszanych opinii, doświadczeń osób trzecich, czy z obiegowej negatywnej opinii o urzędzie jako miejscu, gdzie zamiast pomocy doświadcza się skomplikowanych procedur. Niektórzy z rozmówców są przekonani o tym, że urzędy pracy oferują „najgorsze oferty za najmniejsze pieniądze". Od respondentów można dowiedzieć się, że urzędy pracy są instytucjami dla osób zupełnie bezradnych. Takich, które nie są w stanie poradzić sobie bez pośrednictwa;

- Niska jest rozpoznawalność aktywnych form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy. Dla kilku badanych jest to po prostu „pośredniak", nic więcej. Niektórzy respondenci słyszeli o szkoleniach, stażach i dotacjach na uruchomienie działalności gospodarczej, czyli o formach wsparcia długie lata znajdujących się w ofercie urzędów, nie znają jednak szczegółów, a co za tym, nie wiedzą czy spełniają kryteria kwalifikacji. Znacznie gorzej wygląda rozpoznawalność nowych form wsparcia, w tym również tych kierowanych specjalnie do osób młodych. Praktycznie nieznane pozostają bony: szkoleniowy, stażowy, na zasiedlenie, zatrudnieniowy. Badani nie wiedzą, że pracodawcy zatrudniający ich za pośrednictwem urzędu mogą uzyskać refundację kosztów zatrudnienia, czy refundację składek za ubezpieczenie społeczne, wreszcie zupełnie nieznane są programy.

- Badani oczekują spersonalizowanego podejścia. Respondenci, którzy nie wykluczają skorzystania ze wsparcia urzędu pracy, chcieliby dopasowania oferty urzędu do ich indywidualnych potrzeb. Rozmówcy chcieliby po prostu zostać wysłuchani, chcieliby opowiedzieć o swoich oczekiwaniach i posłuchać o tym, jak urząd pracy mógłby im pomóc w realizacji zakładanych celów. Wyniki badania każą sądzić, że badani nie

skorzystają z oferty wsparcia urzędu, jeśli zostaną tam potraktowani jak petent. W trakcie badania wielokrotnie ujawniło się, że badani posiadają konkretne plany zawodowe, zainteresowania, własne opinie o rynku pracy. Obecnie zaś szukają możliwości ich realizacji. Tutaj otwiera się pole do współpracy z instytucjami.

- Badanych niewykluczających wsparcia urzędu pracy interesują szczególnie formy wsparcia obwarowane gwarancją zatrudnienia. W trakcie badania wspomniano o szkoleniach praktycznych, czy stażach obligatoryjnie kończących się zdobyciem pracy. Ciekawą propozycją są wyjazdy studyjne, połączone z pierwszą pracą w zawodzie.

Nie jestem zainteresowana wsparciem instytucji. Jestem nastawiona, żeby samemu znaleźć tę pracę, w dobie Internetu wszystko robi się w Internecie i niepotrzebne są te urzędy itd. Można znaleźć pracę po znajomości, niepotrzebne są do tego jakieś instytucje. Z tego co słyszałam, a słyszałam bardzo mało o tych wszystkich pracach z urzędu pracy, to tam były takie prace, w których mało się zarabiało i które były dla ludzi takich typowo bezrobotnych. Też nie chcę nikogo oceniać, ale też często tacy żule tam są, mało o tym wiem, mam małą wiedzę, więc mogę o tym mówić. Nie bardzo atrakcyjnie dla mnie to wygląda, łatwiej znaleźć prace w Internecie, niż pofatygować się do urzędu pracy osobiście i tam znaleźć.
[kobieta, 19 lat, absolwentka liceum ogólnokształcącego]

Tak, na pewno jestem zainteresowany. Do ofert z urzędu pracy nie jestem przekonany, bo moim zdaniem to są już te najgorsze oferty za najniższe pieniądze. O innych formach wsparcia z UP nie mogę się wypowiedzieć, bo jakoś nigdy się nie wgłębiałem w to. Gdybym miał skorzystać z takiej pomocy to chciałbym, żeby to było coś w rodzaju kursu teoretycznego połączonego jednocześnie z praktyką i to by było też od razu rozpoczęcie tej pracy. Wyjazd jakiś na miesiąc czy dwa i doszkolenie w kierunku jakiejś pracy, jednocześnie już praca i wynagrodzenie w tym. Kiedyś interesowałem się spawaczem podwodnym, bo z tego są bardzo duże pieniądze tylko z tego co zauważyłem w Polsce, to też nie jest na tyle spopularyzowane, jeśli dostałbym od urzędu pracy ofertę, żeby się szkolić w tym kierunku, byłoby to finansowane i wyjazd trwałby pół roku nawet, to myślę, że bym się na to zgodził, żeby się wyszkolić w tym kierunku za darmo i jeszcze otrzymać jakieś wsparcie finansowe. O zasiłku dla bezrobotnych słyszałem, ale nie wiem jak go uzyskać (...). O ubezpieczeniu z urzędu pracy nie słyszałem, o dodatku aktywizacyjnym, pożyczce szkoleniowej też nie słyszałem. Coś mi się obiło o uszy o pożyczce na własną działalność. Od czasu do czasu jak siedzę na Facebook'u, to widzę oferty pracy z agencji zatrudnienia, np. za granicą, ale też nigdy się temu jakoś szczególnie nie przyglądałem. Wiem, że coś takiego po prostu jest.
[mężczyzna, 20 lat, absolwent technikum]

Teraz już chyba tak, skoro tyle o to pytałeś, to myślę, że będę musiał sprawdzić jak to tam wygląda. Unikałem tyle czasu, to teraz sprawdzę. To ja się tym nie zainteresowałem, nie chciałem podjąć tego kroku, żeby do urzędu pracy iść i szukałem innych źródeł, ale po

dzisiejszej rozmowie chyba będę musiał spróbować. Chciałbym, żeby urząd pracy dopasował ofertę do mnie. Gdyby doradca zawodowy porozmawiał i dla mnie ustawiał oferty pracy, nie rzucał mi pierwszej lepszej oferty, tylko żeby się dowiedział w czym ja się czuję dobrze i jaką pracę chciałbym wykonywać, to myślę, że te oferty stricte pode mnie będą lepsze. Ważny jest też osobisty kontakt, nie jest to załatwiane przez Internet, telefon, człowiek jest w stanie więcej załatwić i bardziej zaufa człowiekowi, który coś obieca bądź powie prosto w oczy niż telefonicznie. Staże, kursy, szkolenia z urzędu pracy to jest jak najbardziej dobry pomysł. Wiem, że zdarzają się dofinansowania na różne kursy, bądź szkolenia i jest to dobry pomysł, żeby z tego korzystać, nie wiem jakie warunki trzeba dokładnie spełnić.
[mężczyzna, 22 lata, absolwent gimnazjum]

VII

Raport z badania ankietowego instytucji rynku pracy województwa śląskiego

Działania na rzecz zwiększenia skuteczności aktywizacji osób młodych

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone we wrześniu i październiku 2016 roku wśród powiatowych urzędów pracy i agencji zatrudnienia działających na terenie województwa śląskiego. Realizatorzy badania zwrócili się do ponad 230 podmiotów, z czego pozytywnie odpowiedziało 21 powiatowych urzędów pracy i 29 agencji zatrudnienia.

Badanie było prowadzone przy użyciu trzech metod:

- bezpośrednie przekazanie ankiety;
- wysłanie ankiety;
- telefoniczne pozyskanie danych do ankiety.

W kontaktach z powiatowymi urzędami pracy stosowano pierwsze dwie metody. Wynikało to głównie z potrzeby sprawdzenia przez ankietowanego poszczególnych, szczegółowych danych oraz ze względów formalnych, np. w związku z koniecznością uzyskania zgody przełożonych na udzielenie odpowiedzi. Wobec agencji zatrudnienia wykorzystano drugą i trzecią metodę. Wariant komunikacji telefonicznej powstał w odpowiedzi na prośbę badanych, którzy wskazywali takie rozwiązanie jako metodę wygodniejszą dla nich metodę, bo oszczędzającą ich czas, który musieliby poświęcić na wypełnienie ankiety. Kilkukrotnie okazywało się również, że wysłana mailem ankieta trafiała jako spam do kosza.

Grupa badanych

W pierwszej kolejności ankiety skierowano do 32 powiatowych urzędów pracy na terenie województwa śląskiego, których wykaz znajduje się na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach i jest dostępny pod adresem:

http://ww3.wup-katowice.pl/pl/artykul/powiatowe_urzedy_pracy/1361357127.

Pozytywnie odpowiedziało 21 urzędów, które odesłały wypełnione ankiety. Od jednej placówki uzyskano informację, że jest filią powiatowego urzędu pracy, który wcześniej odesłał wypełnioną ankietę, więc informacje tam zawarte dotyczą również tej jednostki. W

przypadku pozostałych powiatowych urzędów pracy nie uzyskano odpowiedzi, bądź uzyskano odpowiedź o braku zgody na wypełnienie ankiety.

Większość powiatowych urzędów pracy mających siedzibę na terenie województwa śląskiego chętnie współpracowała z realizatorami ankiet i udzielała odpowiedzi. Jedyna trudność polegała na tym, że potrzebny był długi czas by dopełnić formalności, takich jak np. uzyskanie zgody od kadry zarządzającej na wypełnienie i odesłanie ankiety. Natomiast urzędy, które nie wyraziły zgody, tłumaczyły to brakiem zainteresowania, dużą liczbą innych ankiet do wypełnienia, które otrzymywały urzędy i na które udzielały wcześniej odpowiedzi lub nie podawały żadnego powodu odmowy udzielenia odpowiedzi.

Następnie z prośbą o wypełnienie ankiety zwrócono się do agencji zatrudnienia działających na terenie województwa śląskiego, które są zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia i wpisane do internetowej bazy danych:

http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz,

dostępnej np. poprzez informacje na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach:

http://wupkatowice.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/rejestr-agencji-zatrudnienia.

Zwrócono się do prawie 200 agencji, z czego pozytywną odpowiedź uzyskano od 29 z nich. Co najmniej 25 placówek wymienionych w rejestrze nie prowadziło już działalności (brakowało aktualnej informacji o zawieszeniu działalności), a w przypadku około 50 agencji zatrudnienia dane kontaktowe były nieaktualne, błędne lub brakowało ich w rejestrze. Podjęto starania dotarcia do nich poprzez wyszukiwanie na innych stronach internetowych, które mogły zawierać aktualne dane. Włącznie udało się skontaktować z co najmniej 150 agencjami, do których zatelefonowano z prośbą o zgodę na przesłanie e-maila i wypełnienie ankiety lub nadano sam e-mail, jeżeli nie można było ustalić numeru telefonu. Pozostałe placówki wyłączono z tej grupy, ze względu na systemową informację zwrotną (e-mail) o niewłaściwym/braku/nieaktywnym adresie.

Stosunek badanych do ankiety był mieszany i trudno jednoznacznie określić grupę dominującą. Wiele agencji wyraziło pozytywne zainteresowanie ankietą, ale trudności, które najczęściej pojawiły się w tej grupie, to:

- zgoda na wypełnienie ankiety, ale brak późniejszej odpowiedzi;
- formalności związane ze zgodą przełożonych;
- doświadczenie w pracy tylko z grupą osób aktywizowanych w wieku ponad 30 lat (np. agencje zatrudnienia specjalizujące się w poszukiwaniu pracowników na stanowiska wyższego szczebla;
- obawy co do wykorzystania nazwy firmy niezgodnie z ich intencją, co

argumentowano wcześniejszymi negatywnymi doświadczeniami.

W grupie agencji zatrudnienia, z którymi udało się skontaktować, ale nie otrzymano zgody na przeprowadzenie badania, wśród podawanych powodów odmowy przeważały:

- brak zgody bez podania powodu;
- niechęć do współpracy z innymi podmiotami;
- niechęć do wypełniania ankiet.

Wnioski z badania ankietowego

Prezentowany raport z analizy został przygotowany w oparciu o dane z badania ankietowego, przeprowadzonego w powiatowych urzędach pracy i agencjach zatrudnienia, na terenie województwa śląskiego.

Osoby młode jako klienci instytucji rynku pracy

Urzędy pracy najczęściej pozyskują młodych klientów w związku z

- samodzielną chęcią aktywizacji młodych osób (30,3%);
- samodzielną chęcią aktywizacji, która jest odpowiedzią na konkretną ofertę (30,3%);
- prowadzonymi przez te podmioty działaniami promocyjno-informacyjnymi (25%).

Wyniki te podobnie się prezentują w przypadku agencji zatrudnienia, gdzie każda z wymienionych metod stanowi ok 30% badanej próby. W pojedynczych przypadkach agencje zatrudnienia podawały osoby kierowane przez powiatowe urzędy pracy jako inną metodę pozyskania klientów.

Działania promocyjne instytucji rynku pracy

Prawie wszystkie ankietowane firmy i instytucje prowadzą działania promocyjne swojej placówki.

W grupie powiatowych urzędów pracy jest to 95%, zaś w przypadku agencji zatrudnienia około 86%.

Najczęściej wykorzystywane sposoby promocji

	Powiatowe urzędy pracy (w %)	Agencje zatrudnienia (w %)
Ogłoszenia w Internecie	100	90
Ogłoszenia w mediach	90	89
Ogłoszenia w firmach	50	86
Współpraca z lokalnymi organizacjami	70	86
Promocja ofert pracy w szkołach i uczelniach	35	93
Promocja stażu i kursów w szkołach i uczelniach	30	25 (staże)
Udział w targach pracy i dniach kariery	95	89
Plakaty, ulotki	80	80

Inne metody promocyjne:

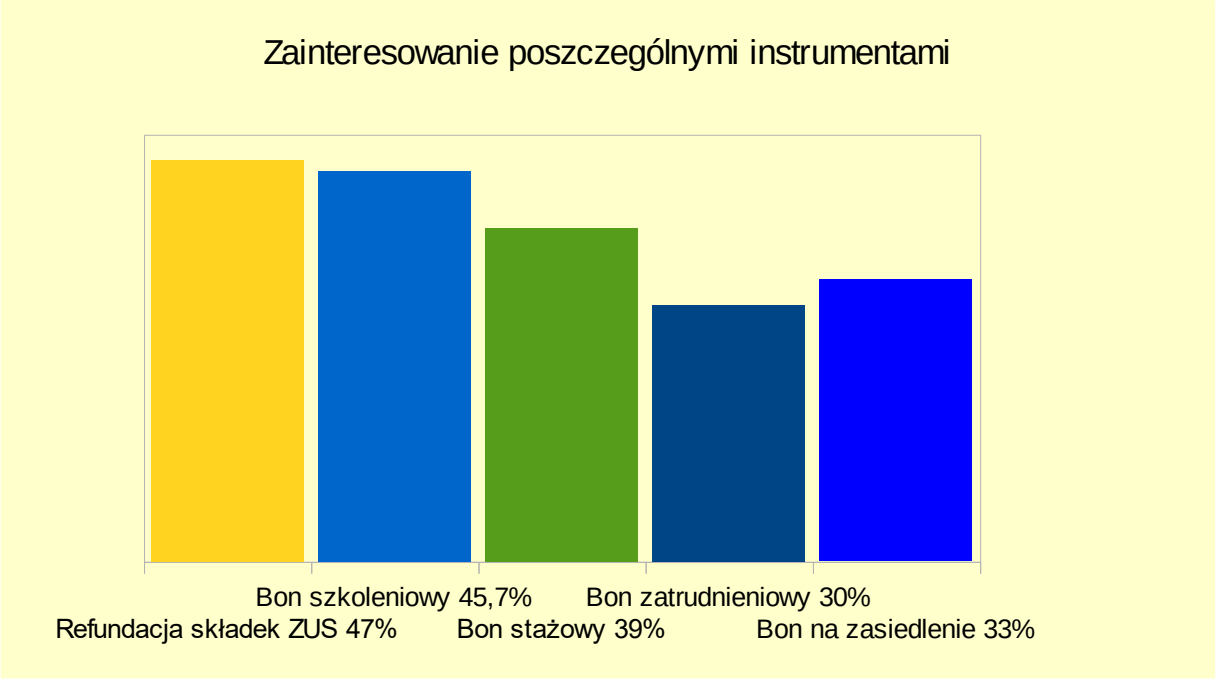
- udział w projektach/przedsięwzięciach realizowanych z innymi podmiotami w celu upowszechnienia informacji o usługach oferowanych przez urzędy;
- kontakt z Centrum Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego;
- prelekcje tematyczne w szkołach;
- ekrany LE.

Zainteresowanie formami wsparcia kierowanymi do osób w wieku do 30 roku życia
Spośród instrumentów oferowanych młodym osobom bezrobotnym do 30 roku życia na pierwszym miejscu – pod względem zainteresowania - wskazano:

- refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia w trybie art. 150 f (43% urzędów pracy)

natomiast na drugim:
- refundację składek ZUS (29% urzędów pracy)

Dla innych wymienionych w ankiecie instrumentów wykazano następujące zainteresowanie:



Zainteresowanie formami wsparcia kierowanymi do osób powracających na rynek pracy

Refundacja składek ZUS ma najwyższy wskaźnik zainteresowania w grupie wszystkich form wsparcia wykorzystywanych przez osoby powracające na rynek pracy (39%). Na drugiej i trzeciej pozycji znalazły się działania ukierunkowane na podniesieni kwalifikacji, bon stażowy (37 %) i bon szkoleniowy (33%).

Na bardzo niskim poziomie odnotowano zainteresowanie takimi formami jak:

- refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia w trybie art. 150,f;
- prace interwencyjne;
- staż;
- świadczenia aktywizacyjne oraz wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy.

Zainteresowanie instrumentami i usługami dla wszystkich grup wiekowych

Spośród narzędzi i instrumentów adresowanych do wszystkich klientów powiatowych urzędów pracy najczęściej wskazywano na zainteresowanie młodych osób:

- wsparciem w uzyskaniu umiejętności praktycznych/stażami (64%);
- dotacjami na rozpoczęcie działalności gospodarczej (59%);
- pracami interwencyjnymi (53%);
- podniesieniem kwalifikacji zawodowych (46%).

Jako mniej popularne wskazano:

- doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy;
- przygotowanie zawodowe dorosłych.

Najmniejszym zainteresowaniem cieszą się aktywne formy poszukiwania pracy. Zdecydowana większość ankietowanych firm i instytucji (81%) umieściła tę formę wsparcia na ostatniej pozycji.

Główne oczekiwania dotyczące pracy

Najważniejszą kwestią dla młodych osób dotyczącą pracy pozostaje wynagrodzenie, na pierwszym miejscu wskazała ją zdecydowana większość pytanych instytucji (urzędy pracy 88%, agencje zatrudnienia 76%). Na drugiej i trzeciej pozycji wymieniono umowę o pracę (66% urzędy pracy, 75%) agencje zatrudnienia) oraz odległość od miejsca zamieszkania (urzędy pracy 56%, agencje zatrudnienia 68%).

Najważniejsze wymagania dotyczące pracy (na podst. odpowiedzi udzielonych przez urzędy pracy):

- wynagrodzenie 88%;
- umowa o pracę 66%;
- odległość od miejsca pracy 56 %;
- elastyczne godziny pracy 35 %;
- umowa Cywilno-Prawna 14%.

Wśród innych istotnych kwestii wskazywano również:

możliwość rozwoju/awansu;
praca zgodna z posiadanym wykształceniem;
dodatkowe benefity pracownicze.

Bariery utrudniające powrót/zaistnienie na rynku pracy

Głównymi barierami wskazanymi przez instytucje, które utrudniają młodym osobom wejście lub powrót na rynek pracy są:

- brak kwalifikacji lub kwalifikacje zawodowe niedostosowane do potrzeb rynku pracy;
- brak doświadczenia zawodowego zgodnego z oczekiwaniami rynku pracy;
- brak motywacji do poszukiwania pracy.

Opinie te podzielało prawie 100% ankietowanych. Duża grupa podmiotów ankietowanych zwróciła również uwagę na problem, który dotyka młode matki - na brak możliwości zapewnienia opieki dla dziecka. Jak zasugerowano w jednej z ankiet, ciekawym i dobrym

pomysłem na ominięcie tej bariery może być *"zapewnienie opieki nad dziećmi bądź wdrożenie instrumentów, które pozwolą pokryć koszty związane z opieką".*

Inne, często wskazywane bariery diagnozowane po stronie osób młodych, to :

- brak chęci i szacunku do pracy;
- nieznajomość zasad i etyki pracy;
- postawa roszczeniowa;
- nieadekwatne wymagania finansowe/wygórowane ambicje;
- niechęć do wykonywania prostych czynności;
- bezrobocie dziedziczone.

Bariery wskazywane przez ankietowanych po stronie pracodawców:

- niskie wynagrodzenie
- wysokie wymagania

Postawy młodych osób bezrobotnych

Informacje zawarte w ankietach nie wskazały żadnej grupy młodych bezrobotnych jako dominującej.

Zarówno do urzędów pracy, jak i do agencji zatrudnienia zgłaszają się osoby ambitne, chętne do współpracy, pragnące zrealizować swoje zawodowe aspiracje, posiadające różne wykształcenie i doświadczenie zawodowe, otwarte na nowe doświadczenia i - z reguły - gotowe podnosić/nabywać kwalifikacje. Osoby te mają silną motywację i zależy im na rozwoju własnym.

Jeżeli jednak w odpowiedziach opisywano negatywnie osoby młode, często wskazywano na *"grupy osób wywodzących się ze środowiska „życia na zasiłkach" i chcące powielać te wzorce i w tym przypadku aktywizacja zawodowa jest przeszkodą w ich życiowych planach", " kierowanych chęcią uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego lub otrzymania pomocy z miejskiego ośrodka pomocy społecznej"*. W takich przypadkach młodych klientów instytucji określano jako roszczeniowych, bez motywacji i czekających na stanowisko "kierownicze". Oceniono ich również jako mających odrealniony obraz rynku pracy i żądających bardzo wysokich pensji.

Opinie pracodawców o młodych osobach

Pracodawcy usatysfakcjonowani postawą młodych kandydatów opisują ich jako: otwartych na nabywanie nowych umiejętności, chętnych do pracy, pełnych zapału. Podkreślają, że "*osoby młode są pracownikami ambitnymi, zaangażowanymi i sumiennymi".* Wśród negatywnych opinii zwykle wymieniają roszczeniowość, brak lojalności, brak motywacji, niewykonywanie poleceń służbowych, niechęć do wykonywania prostych czynności, brak kultury pracy i osobistej.

Jednak najczęściej wskazanym problemem była kwestia przygotowania kandydatów do pracy już na poziomie szkolnym. Młodym osobom zarzuca się:

- brak doświadczenia;
- brak umiejętności;
- kwalifikacje nieadekwatne do wykształcenia i potrzeb rynku pracy.

W odpowiedziach pojawia się problem braku dopasowania programu nauczania do kwalifikacji wymaganych w zawodzie oraz brak/nieadekwatne przygotowanie praktyczne młodego kandydata. W konsekwencji, pracodawca zostaje obarczony obowiązkiem przyuczenia pracownika, co jest czasochłonne i kosztowne.

Działania zwiększające atrakcyjność w oczach pracodawców

Zdecydowana większość respondentów jako najskuteczniejsze działania zaznaczyła:

- wyposażenie w kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców;
- wprowadzenie dużej liczby godzin praktycznej nauki zawodu, np. poprzez staże;
- uświadamianie realiów rynku pracy;
- działania zwiększające motywację;
- naukę przedsiębiorczości;
- komunikatywne posługiwanie się językiem obcym;
- dopasowanie programu nauczania do potrzeb rynku pracy;
- ułatwienie zdobywania doświadczenia i kwalifikacji zawodowych;
- podniesienie kompetencji społecznych;
- rozwój umiejętności interpersonalnych (komunikowanie się, kultura osobista, autoprezentacja).

W zaprezentowanym wachlarzu działań, zdania przedstawicieli różnych instytucji, były bardzo zbliżone w zakresie obszarów wymagających wdrożenia.

Działania zwiększające skuteczność aktywizacji zawodowej

Opinie o działaniach zwiększających skuteczność aktywizacji były bardzo zbliżone, niezależnie
od rodzaju instytucji je wyrażających. Jednym z najczęściej poruszanym problemów było włączenie do obowiązkowego programu nauczania doradztwa zawodowego. Często wskazywano również na potrzebę podjęcia działań zorientowanych na podniesienie lub dopasowanie kwalifikacji zawodowych zgodnie z wymogami rynku oraz na celowość współpracy instytucji rynku pracy i pracodawców ze szkołami. Wskazywano również na potrzebę zwiększenia przyznawanych stypendiów i wynagrodzeń z jednej strony, a z drugiej wprowadzenie regulacji prawnych powodujących utratę lub obniżenie stypendium w przypadku zwolnień lekarskich.

Inne propozycje działań zgłoszone przez ankietowane instytucje i firmy, to:

- promocja kształcenia, w tym kształcenia zawodowego;
- specjalistyczne szkolenia zakończone potwierdzeniem kwalifikacji;
- wprowadzenie ustawowego wymogu dotyczącego zatrudnienia po stażu oraz dłuższego okresu zatrudnienia po okresie refundacji;
- wdrożenie instrumentów, które pozwolą pokryć koszty związane z opieką nad dziećmi;
- łączenie form wsparcia np. szkolenie połączone z praktyką dopasowaną do potrzeb pracodawcy;
- obowiązkowa współpraca wszystkich typów szkół ponadgimnazjalnych z lokalnymi przedsiębiorcami w zakresie praktyk, staży, przyuczenia zawodowego;
- zwiększenie refundacji na składki ZUS;
- coaching jako sposób wspierania aktywizacji przez urzędy pracy;
- indywidualny kontakt w trakcie i po aktywizacji.

Analiza częściowa nr 6

Wnioski z działań WUP finansowanych z Funduszu Pracy

(w tym organizacja konkursów regionalnych mających na celu pobudzenie aktywności młodzieży na rynku pracy zgodnie z Planem realizacji Gwarancji dla młodzieży)

I

Doświadczenia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach w zakresie działań podejmowanych na rzecz osób młodych

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach realizuje zadania Samorządu Województwa Śląskiego w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy, a także z zakresu polityki rynku pracy. Podejmuje szereg działań na rzecz osób młodych. Działania te realizowane są przez wyspecjalizowane komórki merytoryczne. Są one kierowane zarówno bezpośrednio do osób młodych, jak i pracowników instytucji udzielających wsparcia.

1. Działalność metodyczna

Celem podniesienia jakości usług publicznych służb zatrudnienia oraz instytucji działających w obszarze rynku pracy Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach realizuje przedsięwzięcia, które mają na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych pracowników urzędów pracy i instytucji partnerskich, które zapewnią większą skuteczność podejmowanych działań wobec klientów. Szkolenia opracowywane są i prowadzone przez pracowników Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

1.1. Szkolenia metodyczne

1.1.1. Szkolenia metodyczne skierowane do pracowników publicznych służb zatrudnienia

Oferta szkoleń skierowanych do pracowników publicznych służb zatrudnienia w zakresie usług rynku pracy obejmuje szkolenia mające na celi rozwijanie kompetencji zawodowych i interpersonalnych, w tym przygotowanie do pracy z osobami młodymi. Przykładowa tematyka realizowanych szkoleń: *Zarządzanie informacją zawodową, Kluczowe kompetencje doradcy klienta instytucjonalnego, Case management - idea założenia, zastosowanie, Trudny klient- sztuka porozumienia, Podejście coachingowe w pracy doradcy klienta indywidualnego, Metodyka porady indywidualnej dla pośredników pracy, Metodyka indywidualnego poradnictwa zawodowego – wybrane zagadnienia.*
Tematy szkoleń określane są na podstawie potrzeb zgłaszanych przez PUP, wynikających ze zmian prawnych oraz prowadzonej analizy potrzeb szkoleniowych.

1.1.2. Szkolenia metodyczne skierowane do pracowników instytucji działających w obszarze rynku pracy oraz oświaty

Oferta szkoleń dla pracowników instytucji działających w obszarze rynku pracy uwzględnia specyfikę pracy z różnymi kategoriami klientów, w tym pracy z osobami

młodymi. Tematy szkoleń określane są na podstawie potrzeb zgłaszanych przez PUP, wynikających ze zmian prawnych oraz prowadzonej analizy potrzeb szkoleniowych. W ramach współpracy z sektorem oświaty opracowywane i realizowane są szkolenia dla szkolnych doradców zawodowych oraz nauczycieli.
W ramach współpracy międzyinstytucjonalnej realizowano szkolenia dla szkolnych doradców zawodowych/ nauczycieli zajmujących się problematyką poradnictwa zawodowego. Przykładowa tematyka realizowanych szkoleń: *Wizerunek profesjonalnego doradcy kariery* (we współpracy z Regionalnym Ośrodkiem Metodyczno-Edukacyjnym METIS), *Warsztat pracy doradcy zawodowego jako element profesjonalnego wizerunku* podczas warsztatów *Wizerunek doradcy kariery* zorganizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie (OTK 2015). Ponadto we współpracy z ROME METIS w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery 2014 przeprowadzono szkolenie *Źródła rzetelnych informacji o rynku pracy* skierowane do nauczycieli oraz byłych nauczycieli celem przygotowania ich do radzenia sobie z utratą stabilności zatrudnienia.

W 2016 roku opracowano cykl szkoleń dla doradców zawodowych w gimnazjum. Dotychczas zrealizowano szkolenie: *Informacja zawodowa jako narzędzie pracy doradcy zawodowego w gimnazjum*.

W ramach współpracy z jednostkami OHP z terenu województwa śląskiego przeprowadzono szkolenia dotyczące m.in: Metodyki indywidualnego poradnictwa zawodowego, Metodyki grupowego poradnictwa zawodowego, Zarządzania sobą w czasie, Wprowadzenia do samozatrudnienia.

W ramach współpracy z Akademickimi Biurami Karier prowadzono szkolenia dotyczące m.in. problematyki przedsiębiorczości.

1.2. Szkolenia trenerskie

Szkolenia trenerskie mając na celu nadanie uprawnień pracownikom publicznych służb zatrudnienia do stosowania określonych metod pracy z klientem, w tym z osobami młodymi: *Szukam pracy. Program szkolenia w klubie pracy wg podręcznika rekomendowanego przez MPiPS, Kurs Inspiracji, Stosowanie Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych, Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych.*

2. Świadczenie usług z zakresu poradnictwa zawodowego, w tym przedsiębiorczości

W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Katowicach zadania z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego realizowane są przez Wydział Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Oferta Centrum jest skierowana do grup odbiorców znajdujących się na różnych etapach życia zawodowego, zwłaszcza do osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz innych osób zainteresowanych problematyką poszukiwania pracy i planowania kariery

zawodowej. Usługi CIiPKZ świadczone są zarówno w formie indywidualnej jak i grupowej, w tym również dla grup zorganizowanych.
W ramach współpracy z sektorem oświaty realizowana jest usługa poradnictwa zawodowego dla osób młodych:

- uczniów szkół ponadgimnazjalnych z zakresu badania predyspozycji zawodowych, planowania kariery zawodowej, sporządzania dokumentów aplikacyjnych, poszukiwania pracy czy problematyki przedsiębiorczości., w tym przygotowania biznesplanu;
- uczniów szkoły ponadgimnazjalnej dotyczące form wsparcia realizowanych przez Urzędy Pracy dla osób do 30 roku życia;
- uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych organizowane są rozgrywki ekonomicznej gry symulacyjnej: „Chłopska Szkoła Biznesu".

W ramach współpracy z Akademickimi Biurami Karier - Akademickim Biurem Karier Akademii Wychowania Fizycznego w Katowicach w ramach inicjatywy Przedsiębiorczy MAJ AWF Katowice 2016, przeprowadzono zajcia dla studentów AWF pt.: „Możliwości wsparcia finansowego na rynku pracy", a Uniwersytetem Ekonomicznym w Katowicach zajęcia grupowe dot. prowadzenia działalności gospodarczej i rozliczeń podatkowych.

- Ponadto doradcy CIiPKZ prowadzą zajęcia dla uczestników Warsztatu Terapii Zajęciowej. „Caritas" w Zabrzu, uczniów Zespołu Szkół Zawodowych Specjalnych w Katowicach

Pracownicy CIiPKZ biorą także udział w różnego typu targach pracy dla osób młodych, targach edukacyjnych, targach praktyk studenckich, podczas których udzielają informacji zawodowych, informacji o ofercie WUP dla osób młodych, prowadzą prelekcje z zakresu poradnictwa zawodowego, w tym przedsiębiorczości.

3. Projekty realizowane we współpracy międzynarodowej

3.1. Projekt mobilności w ramach programu Leonardo da Vinci Uczenie się przez całe życie - Działania wspierające młodzież na rynku pracy

Okres realizacji: 01.09.2013 – 31.12.2014

- Celem projektu było zdobycie wiedzy i doświadczeń przez uczestników w zakresie aktywizowania zawodowego osób do 25 roku życia pozostających bez zatrudnienia na przykładzie francuskiego modelu. Ponadto celem było poznanie francuskiego środowiska zawodowego, organizacji i kultury pracy na francuskim rynku pracy, a także uwrażliwienie na różnice kulturowe, zachęcanie do współpracy i samorozwoju poprzez udział w tygodniowej wymianie doświadczeń we Francji.
- Uczestnikami projektu była kadra zarządzająca i pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, powiatowych urzędów pracy z województwa śląskiego, oraz przedstawicie Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Urzędu Miasta

w Katowicach, Centrum Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego w Zabrzu, Stowarzyszenia Polskie Forum Edukacji Europejskiej, Śląskiej Fundacji Obywatelskiej Lex Civis.

- Projekt był realizowany we współpracy ze Stowarzyszeniem Saint-Étienne Métropole Katowice z Francji. Partner zorganizował wymianę w Saint-Étiennew terminie 10 – 17 maja 2014r.
- Rezultaty projektu: zdobycie wiedzy przez 14 uczestników na temat dobrych praktyk wykorzystywanych we wsparciu młodzieży do 25 roku życia na rynku pracy, poprawa jakości metod wsparcia młodzieży, przygotowanie prezentacji i transfer wiedzy wśród społeczności lokalnej na rodzimym gruncie.

3.2. Projekt partnerski w ramach programu Erasmus+ „Guide my W@y!"

Okres realizacji: październik 2014 – wrzesień 2016

Celem projektu było przygotowanie praktycznej koncepcji poradnictwa kariery na szczeblu europejskim (EGCC) dostosowanej do międzynarodowej mobilności osób młodych.

Grupy docelowe:

- Pierwszą grupą docelową (pośrednią) są doradcy EURES, którzy będą uczestniczyć w zaawansowanych szkoleniach dotyczących prowadzenia poradnictwa poprzez wirtualną klasę
- Drugą grupę docelową (końcową) stanowią potencjalni klienci doradców EURES, tj. osoby, które zamierzają podjąć lub kontynuować edukację, staż, szkolenie zawodowe lub pracę za granicą, w krajach UE

Partnerzy:

- Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) (Wyższa Szkoła Federalnego Urzędu Pracy) – koordynator projektu, Niemcy
- Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach – partner, Polska
- Kauno Technologijos Universitetas (Uniwersytet Techniczny w Kownie) – partner, Litwa
- Lernmodule.net gGmbH – partner, Niemcy
- Universidade de Santiago de Compostela (Uniwersytet w Santiago de Compostela) – partner, Hiszpania
- Universidad de Vigo (Uniwersytet w Vigo) – partner, Hiszpania;
- Úřad práce (Urząd Pracy) – partner, Czechy
- Masarykova univerzita (Uniwersytet im. Masaryka) – partner, Czechy

Produkty i rezultaty:

- Portal internetowy zawierający koncepcję poradnictwa kariery: http://www.guidemyway.eu/ Informacje i materiały dostępne są w językach narodowych poszczególnych partnerów
- Wirtualna klasa do szkoleń on-line dla doradców EURES w zakresie prowadzenia poradnictwa zawodowego na odległość dla osób młodych chcących rozpocząć lub kontynuować naukę, rozpocząć staż bądź podjąć pracę w innym kraju UE
- Interaktywne programy do samokształcenia w wirtualnej klasie zawierające zestawy pytań i odpowiedzi w formie wirtualnego dialogu doradczego pomiędzy doradcą a klientem oraz wirtualnych wzorcowych dialogów doradczych

Osoby młode objęte są też wsparciem w ramach innych projektów, nie stanowią jednak wyodrębnionej grupy

4. Badania i analizy

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach opracowuje pogłębione analizy oparte na danych statystycznych, które ułatwiają kreowanie polityki rynku pracy oraz promują działania w obszarze łagodzenia skutków bezrobocia.
Prowadzone są również badania wśród wyodrębnionych grup bezrobotnych i pracodawców na temat wybranych zagadnień rynku pracy.
Opracowania i analizy realizowane przez Zespół ds. Statystyki, Badań i Analiz w roku 2016.

Lp.	Tytuł opracowania	Uwagi
1.	„Zapotrzebowanie na zawody na rynku pracy województwa śląskiego, finansowane z Krajowego Funduszu Szkoleniowego”	
2.	„Osoby młode z grupy NEET w województwie śląskim – diagnoza oraz możliwe kierunki wspierania”	W trakcie
3.	„Cudzoziemcy na śląskim rynku pracy”	
4.	„Barometr zawodów”	co rocznie
5.	Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych	co rocznie
6.	„Rynek pracy w województwie śląskim w 2015 r.”	co rocznie
7.	„Analiza sytuacji na śląskim rynku pracy ujęcie przekrojowe – lata 2013 –2015”	co rocznie
8.	Analiza sytuacji młodzieży poniżej 30 roku życia na wojewódzkim, polskim i europejskim rynku pracy	
9.	Analiza sytuacji osób powyżej 50 roku życia na wojewódzkim, polskim i europejskim rynku pracy	
10.	Syntetyczna informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie.	co miesiąc

11.	Informacja statystyczna sytuacji na rynku pracy w rejonie działania Filii WUP w Bielsku – Białej i Częstochowie	co miesiąc

Materiały udostępniane są na stronie internetowej Urzędu.

Ponadto na stronie Urzędu dostępne są informacje przydatne do wykorzystania przy opiniowaniu kierunków kształcenia:

a. Bezrobotni oraz informacje o wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności w województwie śląskim - wybrane dane z załącznika nr 3 do sprawozdania o rynku pracy MPiPS-01: w latach 2013 - 2014, w latach 2011-2012
b. Liczba uczestników i absolwentów według kierunków kształcenia w województwie śląskim, zestawienie tabelaryczne - dane z Systemu Informacji Oświatowej: stan na 30.09.2013, stan na 30.09.2012
c. Województwo śląskie - uczniowie i absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, średnich szkół zawodowych oraz szkół policealnych - dane w układzie powiatów: stan na 30.09.2015, stan na 30.09.2014, stan na 30.09.2013

5. Podział środków Funduszu Pracy

W ramach podziału środków Funduszu Pracy będących w dyspozycji Samorządu Województwa - podział środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych Województwa Śląskiego na realizację zadania, o którym mowa w art. 150f ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy tj. refundacji pracodawcy części kosztów zatrudnienia osób młodych

6. Usługa Zlecania działań aktywizacyjnych

W dniu 03 marca 2016 r. w Katowicach została podpisana umowa dotycząca zlecenia działań aktywizacyjnych pomiędzy WUP w Katowicach, Powiatowymi Urzędami Pracy zaangażowanymi w realizację przedsięwzięcia oraz WYG INTERNATIONAL Sp. z o.o. Umowa w całości finansowana jest z Funduszu Pracy.
Zlecanie działań aktywizacyjnych przez realizatora dotyczy 2200 osób bezrobotnych z terenu 3 powiatów oraz 5 miast na prawach powiatu naszego województwa (bielskiego, częstochowskiego, gliwickiego oraz miast Chorzów, Katowice, Mysłowice, Siemianowice Śląskie, Zabrze). Dzięki modelowi finansowania opartemu na efektach, grupa minimum 1100 osób bezrobotnych ma zostać doprowadzona do zatrudnienia, a co najmniej 660 osób ma to zatrudnienie utrzymać przez co najmniej 3 miesiące.
Powiatowe Urzędy Pracy skierowały do realizatora osoby długotrwale bezrobotne dla których jest ustalony profil pomocy II lub III. Szczególna uwaga zwrócona została na aktywizację osób młodych, dlatego też założono, iż 10% całej grupy uczestników stanowić będą osoby bezrobotne w wieku do 25 roku życia.

7. Gwarancje dla Młodzieży

W urzędzie powołano zespół, który zajmuje się opracowywaniem informacji na stronę internetową

8. Kryteria konkursowe

W odniesieniu do kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I PO WER zaznaczyć należy, iż w dniu 30 sierpnia 2016 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach zakończył prace nad RPD POWER na rok 2017. Przedmiotowe kryteria zostały już przyjęte przez Komitet Monitorujący PO WER. W związku z powyższym ewentualna zmiana kryteriów w związku z otrzymanymi rekomendacjami może zatem dotyczyć tylko RPD POWER na rok 2018. Podkreślić tutaj jednak należy, iż w przypadku PO WER decydujący głos w sprawie kryteriów wyboru projektów posiada zawsze Ministerstwo Rozwoju, WUP może jedynie sugerować pewne rozwiązania.

Wnioski i sugestie:

1. Działania podejmowane na rzecz osób młodych powinny:
   a. być poprzedzone diagnozą sytuacji osobistej i zawodowej klientów oraz sytuacji osób młodych na rynku pracy
   b. wynikać z rzeczywistych potrzeb tej grupy klientów
   c. mieć charakter kompleksowy umożliwiający określenie optymalnej ścieżki wsparcia dostosowanej do indywidualnych potrzeb klienta
2. Nieodzowny element procesu aktywizacji społeczno – zawodowej osób młodych powinny stanowić usługi z zakresu poradnictwa zawodowego obejmującego zagadnienia przedsiębiorczości
3. W celu wymiany informacji, doświadczeń oraz zwiększenia efektów podejmowanych inicjatyw, korzystne wydaje się stworzenie płaszczyzny współpracy instytucji działających w różnych obszarach (np. rynek pracy, pomoc społeczna, służba zdrowia, edukacja)
4. Poznaniu różnych metod pracy i aktywizacji osób młodych sprzyja udział w wizytach studyjnych organizowanych w kraju i zagranicą.
5. Organizacja wspólnych przedsięwzięć z instytucjami działającymi na rzecz osób młodych np. szkoły ponadgimnazjalne, szkoły i uczelnie wyższe promujących istotę przedsiębiorczości i poradnictwa zawodowego poprzez prelekcje, konkursy międzyszkolne (np. ekonomiczna gra biznesowa), udział w spotkaniach tematycznych.

II
Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Warszawa, czerwiec 2016

(analiza tej części opracowania, która odnosi się do ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie działań w województwie)

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 sierpnia 2014 roku określa algorytm ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie. Od 2015 roku wielkość przyznanych każdemu województwu środków wyliczana jest na podstawie algorytmu opartego na dwóch głównych czynnikach:

- poziomie bezrobocia (liczbie osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy danego województwa oraz stopie bezrobocia) – 75%
- efektywności działań na rzecz aktywizacji bezrobotnych – 25%.

Zestawienie kwot środków FP (limitów) przyznanych w latach 2015-2016 na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w poszczególnych województwach
(w tys. złotych)

województwo	2015		2016	
	ogółem	Kwota powiązana z efektywnością	ogółem	Kwota powiązana z efektywnością
Polska	**3403287,0**	**850821,8**	**3301763,4**	**825440,9**
dolnośląskie	227798,0	49767,4	225975,1	64888,2
kujawsko-pomorskie	276760,2	87296,5	218455,3	37969,6
lubelskie	214138,8	54950,9	242691,8	81915,9
lubuskie	90191,9	18823,8	80344,2	16192,4
łódzkie	216967,6	35637,9	250594,9	75551,2
małopolskie	242929,2	56869,9	261448,6	81418,3
mazowieckie	438497,5	113435,2	396650,8	67632,8
opolskie	83583,9	22400,4	88350,0	31500,5
podkarpackie	244093,2	55151,3	257760,5	64007,6
podlaskie	109279,6	24189,4	109872,5	24925,1
pomorskie	179477,7	46561,9	171318,5	44619,3
śląskie	**327872,1**	**89975,9**	**334340,6**	**103148,8**
świętokrzyskie	143650,0	32713,6	161150,6	53389,8
warmińsko-mazurskie	191998,1	40709,5	153695,5	8097,6
wielkopolskie	236603,9	80005,4	195462,9	49848,0
zachodniopomorskie	179445,3	42332,9	153651,6	20335,8

Województwo śląskie jest drugim co do wielkości beneficjentem środków Funduszu Pracy (najwięcej środków trafia do województwa mazowieckiego). Jedocześnie, w 2016 roku województwo śląskie otrzymało największą pulę środków jako kwotę powiązaną z efektywnością.
Oprócz przyznanych limitów urzędy pracy mogły wnioskować o dodatkowe środki z rezerwy Ministra. Wartość środków zgromadzonych w ramach tej rezerwy wyniosła w 2015 roku ponad 625 mln zł. Środki te były dostępne przez cały rok, a na dzień 31 grudnia 2015 roku pozostała niewykorzystana kwota rezerwy w wysokości około 65 mln zł.

Ze środków Funduszu pracy finansowane są również instrumenty, których celem jest poprawa efektywności działań urzędów pracy na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, co ma prowadzić do poprawy wizerunku urzędów oraz zwiększać motywację pracowników do bardziej efektywnej pracy.
Wśród takich instrumentów przewidzianych ustawą znajdują się:

- szkolenia dla pracowników urzędów pracy – finansowanie szkoleń jest inwestycją w kadry, która ma prowadzić do wzrostu efektywności pracy m.in. poprzez zmianę postaw i zachowań pracowników;
- dodatki do wynagrodzeń, które przysługują pracownikom kluczowym urzędów i pełnią funkcje motywacyjna do bardziej efektywnej pracy;
- tzw. 5% limitu środków Funduszu Pracy przeznaczone na wsparcie finansowania kosztów wynagrodzeń oraz składek na ubezpieczenia społeczne pracowników PUP pełniących funkcje doradców klienta;
- tzw. 2% limitu środków Funduszu Pracy przeznaczone na finansowanie kosztów nagród oraz składek na ubezpieczenia społeczne pracowników PUP, w szczególności pełniących funkcje doradców klienta oraz zajmujących stanowiska kierownicze, pod warunkiem spełnienia określonych warunków dotyczących osiągnięcia wyższych niż przeciętne wartości wskaźników efektywności form aktywizacji zawodowej;
- nagrody specjalne dla pracowników PUP, które wyróżniają się w zakresie podejmowania działań na rzecz poprawy efektywności działań urzędu i uzyskują najlepsze wskaźniki efektywności zatrudnieniowej i kosztowej podstawowych form aktywizacji zawodowej;
- finansowanie kosztów zarządzania realizowanymi projektami współfinansowanymi z EFS - PUP mogą przeznaczyć 3% środków Funduszu Pracy, w ramach kwoty przyznanej na finansowanie innych fakultatywnych zadań, na finansowanie pomocy prawnej, zakupu sprzętu, kosztów wynagrodzeń zatrudnianych specjalistów realizujących projekty.

III
Zaktualizowany
Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce

MPiPS, MIiR
Warszawa, październik 2015
(analiza tej części dokumentu, która odnosi się do konkursów regionalnych organizowanych przez WUP)

Plan wsparcia osób w wieku 15-29 lat, które nie pracują, nie uczestniczą w kształceniu ani w szkoleniu wskazuje m.in. na organizację przez wojewódzkie urzędy pracy konkursów regionalnych współfinansowanych ze środków EFS. Są to konkursy w ramach osi I *Osoby młode na rynku pracy* PO WER.

Zgodnie ze Zaktualizowanym Planem realizacji gwarancji dla młodzieży w Polsce celem konkursów regionalnych jest:

Objęcie osób młodych w wieku 15-29 lat należących do kategorii NEET zindywidualizowanym i kompleksowym wsparciem, adekwatnym do ich sytuacji i potrzeb mającym na celu poprawę ich sytuacji na rynku pracy bądź aktywizację zawodową.

Jako grupę docelową projektów wyłonionych w tych konkursach wskazano:

Projekty adresowane będą do osób młodych należących do kategorii NEET, które nie przekroczyły 30 roku życia, ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych biernych zawodowo i niezarejestrowanych jako bezrobotne. Moment startu dla 4 miesięcy będzie liczony od dnia przystąpienia osoby do projektu.

Przewidywany zakres wsparcia, które będzie oferowane osobom młodym w ramach projektów wyłonionych w konkurach obejmuje:

- opracowanie indywidualnego planu działania;
- doradztwo zawodowe (wybór zawodu, planowanie kariery, pomoc w znalezieniu pracy);
- szkolenia, kursy zawodowe, studia podyplomowe;
- staże i praktyki zawodowe u pracodawców;
- dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej.

Ponadto, w ramach projektów mogą być realizowane działania skierowane do pracodawców, które mają na celu zachęcenie do zatrudnienia ludzi młodych. Pracodawcy będą mogli otrzymać zwrot części kosztów zatrudnienia osoby w wieku do 30 lat oraz środki na wyposażenie stanowiska pracy dla niej.

Jeżeli osoba młoda podejmie prace w innej miejscowości wsparcie, to będzie mogła skorzystać ze środków na pokrycie kosztów dojazdu do pracy lub wstępnego zagospodarowania w nowym miejscu zamieszkania.

Podmiotami, które będą uprawnione do udziału w konkursach i składania wniosku będą wszystkie instytucje rynku pracy zgodnie z art. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

- publiczne służby zatrudnienia;
- ochotnicze Hufce Pracy;
- agencje zatrudnienia;
- instytucje szkoleniowe;
- instytucje dialogu społecznego;
- instytucje partnerstwa lokalnego.

Zakłada się, że na tego typu konkursy przeznaczone zostanie około 1 237 mln zł, co oznacza, że do roku 2021 udział w projektach wyłonionych w konkursach regionalnych Osi I PO WER weźmie udział ponad 70 tysięcy młodych osób.

Zadania WUP w zakresie wspierania i realizacji Gwarancji dla młodzieży

W ramach realizacji Gwarancji dla młodzieży Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

- zarządza na terenie województwa śląskiego realizacją Gwarancji dla młodzieży i jest to uzupełnienie prowadzonej polityki rynku pracy na rzecz osób młodych;
- określa priorytety i cele programów w ramach Gwarancji dla młodzieży zgodnie z potrzebami regionalnego rynku pracy;
- przyjmuje i rozpatruje aplikacje o d realizatorów poszczególnych projektów w ramach Gwarancji dla młodzieży;
- wykorzystuje system EURES dla skutecznej realizacji Gwarancji dla młodzieży;
- przygotowuje i realizuje konkursy regionalne.

Na wszystkie konkursy regionalne realizowane w skali kraju w 2016 roku przewidziano kwotę 136 072 650 zł i pozostanie ona niezmieniona w latach 2017-2018. Średni koszt aktywizacji jednej osoby w tych konkursach został ustalony na 17540 zł. Zakłada się, ze w latach 2016-2018 w projektach regionalnych we wszystkich województwach będzie uczestniczyć rocznie 7755 osób młodych.

IV
Regulamin konkursu
nr POWR.01.02.01-IP.13-24-001/15

oraz
Regulamin konkursu
nr POWR.01.02.01-IP.13-24-001/16

W 2015 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach ogłosił konkurs nr POWR.01.02.01-IP.13-24-001/15 w ramach Działania 1.2 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty konkursowe.

W Dokumentacji Konkursowej wskazano, że celem tego konkursu jest:
wybór do dofinansowania projektów spełniających kryteria, które wśród projektów z wymaganą liczbą punktów uzyskały kolejno największą liczbę punktów w obszarze interwencji związanym ze zwiększeniem 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).
Nie jest to cel tożsamy z wpisanym do omówionego powyżej Zaktualizowanego Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, ale nie też nie są to cele wykluczające się.
Termin przyjmowania wniosków w przedmiotowym konkursie został wyznaczony na 17-31 sierpnia 2015 roku.
Kwota przeznaczona na dofinansowanie projektów wyniosła 45237629,00 zł. Zaplanowano, że wsparciem zostaną objęte 2433 osoby a średni koszt wsparcia jednego uczestnika wyniesie 18593 zł, co jest kwotą wyższą od średniej zapisanej w Zaktualizowanym Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce (17540 zł).
W Dokumentacji Konkursowej zapisano, że każdy projekt musi polegać na indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowo-edukacyjnej osób młodych (bezrobotnych, biernych zawodowo oraz poszukujących pracy, w tym w szczególności osób niezarejestrowanych w urzędzie pracy.
Obligatoryjne formy wsparcia w ramach każdego projektu to:

- identyfikacja potrzeb osób młodych pozostających bez zatrudnienia oraz diagnozowanie możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego, w tym identyfikacja stopnia oddalenia od rynku pracy osób młodych;
- kompleksowe i indywidualne pośrednictwo pracy w zakresie wyboru zawodu zgodnego z kwalifikacjami i kompetencjami wspieranej osoby lub poradnictwo zawodowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej, w tym podnoszenia lub uzupełniania kompetencji i kwalifikacji zawodowych.

Ponadto, wszyscy uczestnicy projektu musieli być obowiązkowo objęci jeszcze jedną formą wsparcia wybraną – z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb i oczekiwań - z następującej listy:

- instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, które przedwcześnie opuszczają system edukacji lub osób, u których zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji:
  - kontynuacja nauki dla osób młodych;
  - wysokiej jakości szkolenia.
- instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców:
  - staże i praktyki;
  - poprzez pokrycie kosztów subsydiowania zatrudnienia, refundacja wyposażenia lub doposażenia stanowiska (wyłącznie w połączeniu z subsydiowanym zatrudnieniem).
- instrumenty i usługi rynku pracy służące wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej
  - mobilność zawodowa na europejskim rynku pracy (EURES);
  - finansowanie kosztów dojazdu, zapewnienie środków na zasiedlenie.
- instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób niepełnosprawnych
- instrumenty i usługi rynku pracy służące rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia

Kryteria dostępu są ustalane na poziomie województwa, przy ich ustalaniu brane są pod uwagę oczekiwania podmiotów partnerskich działających na rzecz regionalnego rynku pracy. Kryteria te są zatwierdzane przez Komitet Monitorujący PO WER

Kryteria dostępu (według zapisów Dokumentacji Konkursowej z 2015 roku)

.

1. Uczestnikami projektów są osoby młode, w tym niepełnosprawne, w wieku 15-29 lat bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu – tzw. młodzież NEET, w tym w szczególności osoby niezarejestrowane w urzędach pracy, z wyłączeniem grupy określonej dla trybu konkursowego w poddziałaniu 1.3.1.
2. Projektodawca w okresie realizacji projektu prowadzi biuro projektu (lub posiada siedzibę, filię, delegaturę, oddział czy inną prawnie dozwoloną formę organizacyjną działalności podmiotu) na terenie realizacji projektu, wskazanym we wniosku o dofinansowanie, mieszczącym się na obszarze województwa śląskiego. Lokalizacja biura projektu powinna uwzględniać równy dostęp potencjalnych uczestników/uczestniczek projektu do osobistego kontaktu z Beneficjentem, w godzinach adekwatnych do specyfiki grupy docelowej. W biurze przechowywana jest

pełna oryginalna dokumentacja wdrażanego projektu (z wyłączeniem dokumentów, których miejsce przechowywania uregulowano odpowiednimi przepisami).

3. Projekt jest skierowany do grup docelowych z obszaru województwa śląskiego (w przypadku osób fizycznych, które zamieszkują na obszarze województwa śląskiego w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego, a w przypadku innych podmiotów posiadają one jednostkę organizacyjną na obszarze województwa śląskiego).
4. Projektodawca składa nie więcej niż 2 wnioski o dofinansowanie projektu w ramach ogłoszonego konkursu
5. Okres realizacji projektu nie przekracza 24 miesięcy
6. Minimalna wartość projektu w konkursie wynosi 200 tys. PLN.
7. Projekt zakłada:
    a) ogólny wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla uczestników nie kwalifikujących się do żadnej z poniżej wymienionych grup docelowych – na poziomie, co najmniej 43%
    b) dla osób niepełnosprawnych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie, co najmniej 17%
    c) dla osób długotrwale bezrobotnych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie, co najmniej 35%
    d) dla osób o niskich kwalifikacjach – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie, co najmniej 36%
8. W ramach projektu każdy z uczestników objęty zostanie kompleksowym wsparciem poprzez realizację, co najmniej 3 elementów pomocy spośród typów wsparcia 1-6. Przy czym 2 elementy z 1 typu projektu są obligatoryjne, natomiast 3 element jest fakultatywny, wybierany spośród typów wsparcia nr 2-6.
9. W przypadku realizacji 6 typu wsparcia kompleksowość wsparcia w ramach projektu obejmuje obligatoryjnie realizację 1 typu projektu i obligatoryjnie, co najmniej jednego z typów od 2 do 5.
10. Projekt zakłada objęcie Indywidualnym Planem Działania wszystkich jego uczestników/uczestniczek.
11. W przypadku realizacji 6 typu projektu musi wystąpić kompleksowość wsparcia tzn. każdy uczestnik zostanie objęty wszystkimi formami wsparcia wymienionymi w typie projektu tj. udzielenie pomocy bezzwrotnej (dotacji) na utworzenie przedsiębiorstwa, realizacja szkoleń, doradztwo, a także możliwość uzyskania wsparcia pomostowego
12. Wsparcie w ramach projektu będzie udzielane każdemu uczestnikowi/uczestniczce projektu w ciągu czterech miesięcy od przystąpienia do projektu.
13. W przypadku realizacji w ramach projektu szkoleń/kursów z zakresu nabywania nowych, podwyższania lub uzupełniania kwalifikacji – wskazane formy wsparcia kończą się egzaminem: a) zewnętrznym, lub b) przeprowadzonym przez Projektodawcę lub Partnera, o ile posiadają oni uprawnienia do egzaminowania w zakresie zgodnym z realizowanymi szkoleniami, a uprawnienia te zostały nadane w

drodze akredytacji przez podmiot zewnętrzny (ze wskazaniem instytucji akredytującej procedurę egzaminacyjną i gwarantującej jej bezstronność i wiarygodność).

Przedstawione powyżej liczne kryteria dostępu dotyczyły zarówno wskazania grupy docelowej, jak i efektów projektu w kontekście wskaźnika efektywności zatrudnieniowej oraz zakresu i standardów wsparcia. W tej grupie kryteriów znalazły się też takie, które odnoszą się bezpośrednio do wnioskodawcy (wymóg dotyczący biura projektu, limit wniosków, które można złożyć w odpowiedzi na konkurs oraz minimalna wartość wniosku).

Inną grupą kryteriów, które powstają na szczeblu wojewódzkim, a następnie są przyjmowane przez Komitet Monitorujący PO WER są kryteria premiujące.

Kryteria premiujące (według zapisów Dokumentacji Konkursowej z 2015 roku)

1. Szkolenia przewidziane w ramach projektu przyczyniają się do realizacji Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2013-2020 i tematyka szkoleń związana jest z Programem Rozwoju Technologii Województwa Śląskiego na lata 2010 –2020 (10 pkt)
2. Grupę docelową w projekcie, w co najmniej 25 % stanowią osoby niepełnosprawne, wsparcie skierowane do tej grupy jest kompleksowe (tj. obejmuje co najmniej 4 elementy spośród typów operacji o numerach 1-6, w tym 2 elementy w ramach 1 typu operacji obligatoryjnie).
   Jednocześnie, projekt w ramach wydatków na cross-financing zapewnia dostosowanie budynków i pomieszczeń, w których odbywają się formy wsparcia, do potrzeb osób niepełnosprawnych lub uwzględnia doposażenie lub wyposażenie stanowisk pracy w zakresie dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych lub wykorzystanie posiadanej infrastruktury w tym zakresie (10 pkt)
3. Każde wsparcie uczestnika/uczestniczki projektu dostosowane jest do potrzeb konkretnego pracodawcy/pracodawców oferującego/oferujących zatrudnienie uczestnikom projektu(10 pkt)
4. Wsparcie w ramach projektu skierowane jest w całości do osób w przedziale wiekowym 15-24 lata (10 pkt)

W 2016 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach ogłosił konkurs nr POWR.01.02.01-IP.13-24-001/16 w ramach Działania 1.2 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty konkursowe

Cel konkursu nie uległ zmianie w porównaniu z rokiem poprzednim.

Termin przyjmowania wniosków w przedmiotowym konkursie został wyznaczony na 29 kwietnia 2016 - 27 maja 2016 roku. Okres przyjmowania wniosków był zatem dłuższy niż rok wcześniej.
Kwota przeznaczona na dofinansowanie projektów wyniosła 45237629,00 zł. Zaplanowano, że wsparciem zostaną objęte 2433 osoby a średni koszt wsparcia jednego uczestnika wyniesie 18593 zł, co jest kwotą wyższą od średniej zapisanej w Zaktualizowanym Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce (17540 zł). Te informacje były tożsame z zawartymi w Dokumentacji konkursowej w 2015 roku.

W Dokumentacji Konkursowej zapisano, że każdy projekt musi polegać na indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowo-edukacyjnej osób młodych (bezrobotnych, biernych zawodowo oraz poszukujących pracy, w tym w szczególności osób niezarejestrowanych w urzędzie pracy.

Zakres wsparcia objęty konkursem i przewidziany dla każdego uczestnika projektu też pozostał niezmieniony w stosunku do zapisów konkursu ogłoszonego rok wcześniej. Natomiast z grupy podmiotów , które są uprawnione do składania wniosków zostały wyłączone powiatowe urzędy pracy.

Zmieniły się natomiast niektóre kryteria wyboru projektów formułowane na poziomie województwa.

Kryteria dostępu (wybrane aspekty - według zapisów Dokumentacji Konkursowej z 2016 roku)

Kryterium 1
Uczestnikami projektów są osoby młode, w tym osoby z niepełnosprawnościami, w wieku 15-29 lat bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu – tzw. młodzież NEET - niezarejestrowane w powiatowych urzędach pracy, z wyłączeniem grupy określonej dla trybu konkursowego w poddziałaniu 1.3.1.

Wniosek 1
Zmiana treści kryterium dostępu polega na tym, że z grupy docelowej projektu w 2016 roku wyłączono osoby młode w wieku 15-29 lat bez pracy, które są zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy. Nowe brzmienie tego kryterium ma zasadnicze znaczenie np. dla zapewnienia kompleksowości wsparcia młodym osobom podejmującym własną działalność gospodarczą.
W uzasadnieniu kryterium napisano:
Z uwagi na fakt, że zdecydowana większość alokacji w osi I PO WER przypada na projekty PUP, które są skierowane wyłącznie do osób zarejestrowanych jako bezrobotne, wsparcie

konkursowe skierować należy do osób niezarejestrowanych jako bezrobotne tak, by nie wspierać tej samej grupy docelowej.
Kryterium stosuje się do typów projektów nr 1-6.

Sformułowanie takiego kryterium miało na celu – prawdopodobnie – ograniczenie konkurencji pomiędzy powiatowymi urzędami pracy i innymi podmiotami realizującymi projekty, która polegała na rekrutacji do udziału w projekcie tej samej grupy docelowej. Jednak zmiana, która została zaproponowana, ma swoje poważne konsekwencje dla osób młodych, które będą zainteresowane uzyskaniem wsparcia w ramach projektu. Każda osoba, która zarejestrowała się w powiatowym urzędzie pracy będzie mogła korzystać tylko z oferty PUP i będzie wyłączona z prawa korzystania z oferty udostępnianej przez inne podmioty.

Art. 21 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ma brzmienie:
Polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, w szczególności w ramach:
1) działalności rad rynku pracy;
2) partnerstwa lokalnego;
3) uzupełniania i rozszerzania oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia.

Należy zauważyć, że skutkiem wprowadzenia nowej treści kryterium dostępu nr 1 jest uniemożliwienie realizacji przywołanego powyżej zapisu ustawowego w zakresie pkt. 3 art. 21 ustawy. W naturalny sposób niekorzystnemu zjawisku konkurowania o uczestników projektu przeciwstawiono rodzaj linii demarkacyjnej i wskazanie, które osoby, w których projektach mogą być wspierane. Rodzi się pytanie, a gdzie jest miejsce dla „uzupełniania i rozszerzania oferty publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia"?

Szczególnie w ramach projektów obejmujących wsparcie przewidziane jako typ 6 operacji, to znaczy dotyczące podjęcia działalności gospodarczej (przygotowanie do napisani wniosku, doradztwo i szkolenia na etapie opracowania biznesplanu, udzielenie bezzwrotnej dotacji oraz finansowe i doradcze wsparcie pomostowe w pierwszym okresie prowadzenia firmy) istnieje duże pole do uzupełniania i rozszerzania oferty. Osoby objęte wsparciem w ramach działań powiatowych urzędów pracy nie otrzymują żadnego wsparcia po założeniu firmy, a w przypadku osób młodych, które nie mają żadnego doświadczenia biznesowego, jest to wsparcie szczególnie potrzebne.

Wydaje się celowe promowanie projektów partnerskich publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, które zapewnią wsparcie kompleksowe i najbardziej skuteczne z punktu widzenia osoby wspieranej. Zbudowanie linii demarkacyjnej dzielącej potencjalnych

uczestników na dwie oddzielne grupy jest wygodne z punktu widzenia prowadzenia naborów do projektów, ale w udzielanym wsparciu to nie ten aspekt pracy jest priorytetem.

Wskazane powyżej możliwości łączenia/uzupełniania/rozszerzenia oferty PUP przez inne podmioty może być celowe również w innych typach projektu niż tylko wskazany typ operacji nr 6.

Dlatego celowe jest poszukanie takiego brzmienia kryterium dostępu, które będzie sprzyjać budowaniu lepszej oferty, a nie dzieleniu grupy docelowe i pozbawianie części uczestników wsparcia, z którego mogliby przecież skorzystać.

Kryterium 2
Projektodawca w okresie realizacji projektu prowadzi biuro projektu (lub posiada siedzibę, filię, delegaturę, oddział czy inną prawnie dozwoloną formę organizacyjną działalności podmiotu) na terenie realizacji projektu, wskazanym we wniosku o dofinansowanie, mieszczącym się na obszarze województwa śląskiego. Lokalizacja biura projektu powinna uwzględniać równy dostęp potencjalnych uczestników/uczestniczek projektu do osobistego kontaktu z Beneficjentem, w godzinach adekwatnych do specyfiki grupy docelowej. W biurze przechowywana jest pełna oryginalna dokumentacja wdrażanego projektu (z wyłączeniem dokumentów, których miejsce przechowywania uregulowano odpowiednimi przepisami).

Wniosek nr 2
Treść tego kryterium nie została zmieniona w porównaniu z 2015 rokiem, ale należy wskazać, że wymóg posiadania biura na terenie realizacji projektu jest w przypadku projektów kierowanych do osób młodych najbardziej oddalonych od rynku pracy i mieszkających na terenie województwa śląskiego, trudny do uzasadnienia.
Po pierwsze, grupa osób młodych jest w większości nastawiona na komunikację elektroniczną i jest to podstawowy sposób przekazywania tym osobom informacji oraz uzyskiwania informacji zwrotnej.
Po drugie, grupa ta cechuje się dużą niechęcią do formalizacji współpracy, odwiedzania różnych instytucji, biur itp. Oferowane im wsparcie np. szkoleniowe czy doradcze powinno być świadczone w miejscu, które ci uczestnicy uważają za przyjazne (np. w miejscowym domu kultury, siedzibie klubu sportowego, OSP itp.) i nie powinno wiązać się z wyznaczaniem im terminów przyjazdu do biura projektu. To uczestnicy projektu z tej szczególnej grupy docelowej mają się czuć bezpiecznie i chcieć współpracować i dlatego organizację wsparcia trzeba dostosować do ich oczekiwań i potrzeb.
Po trzecie, w województwie śląskim (szczególnie w obszarze aglomeracji katowickiej) poszczególne miasta-powiaty leżą w bezpośrednim sąsiedztwie. Firma lub organizacja działająca w jednym mieście i mająca tam biuro może z powodzeniem oferować swoje sprawdzone metody działań osobom, które mieszkają w sąsiednim mieście odległym o kilka

minut drogi i mającym wygodne połączenia komunikacyjne. Przy obecnym brzmieniu tego kryterium taki podmiot może albo realizować kolejne projekty ciągle na terenie swojego powiatu albo musi otworzyć kolejne biuro w sąsiednim mieście.
Jest oczywiste, że podmiot aplikujący w konkursie regionalnym musi mieć siedzibę/filę/biuro na terenie województwa śląskiego tak, by możliwa była kontrola realizacji projektów i zapewniony był dostęp do dokumentacji, ale wymóg posiadania biura na obszarze realizacji projektu jest pretekstem do tworzenia rozwiązań fikcyjnych. Młodzi uczestnicy projektu najchętniej przyjdą na zajęcia do miejsc, które znają, a nie do obcego im biura.

Kryterium 4
Projektodawca (w przypadku projektu partnerskiego wymóg dotyczy Lidera oraz Partnera) składa nie więcej niż 1 wniosek o dofinansowanie projektu w ramach ogłoszonego konkursu.

W 2015 roku kryterium dostępu ograniczało liczbę wniosków składanych w odpowiedzi na konkurs przez jeden podmiot do 2 i dotyczyło tylko projektodawców bez uściślenia, ze chodzi również o partnerów.
Wniosek nr 3
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach podjął starania o uporządkowanie procedury składania wniosków. Przyjęte ograniczenie liczby wniosków dotyczących jednolitej grupy docelowej ma swoje uzasadnienie również z tego względu, że w konkursie nie wskazano maksymalnej wartości jednego projektu. Zatem całość działań, które wnioskodawca chce kierować do osób młodych można zawrzeć w jednym wniosku. Dzielenie takich działań na mniejsze wnioski jest najczęściej podyktowane tym, że wraz ze zmniejszeniem wartości projektu wnioskodawca ma szansę na uzyskanie większej stawki kosztów pośrednich rozliczanych ryczałtem.
Natomiast pozostaje dyskusyjny fakt włączenia do tego ograniczenia partnerów, o ile partnerstwa w poszczególnych wnioskach nie są tożsame. Podmiot, który ma sprawdzone metody wspierania osób młodych np. w zakresie wspierania przedsiębiorczości może realizować tę formę wsparcia z różnymi wnioskodawcami na różnych terenach województwa śląskiego, bo jego oferta jest zbyt wąska by złożyć wniosek obejmujący wszystkie wymagane formy wsparcia.

Kryterium 5
Okres realizacji projektu nie przekracza 24 miesięcy

Powyższe kryterium tej samej treści obowiązywało również w konkursie ogłoszonym w 2015 roku.

Wniosek nr 4

Tak sformułowane kryterium spełnia warunki precyzyjnego zaplanowania zadań i wydatków, na co wskazano w uzasadnieniu zawartym w Dokumentacji Konkursowej. Ma jednak tę wadę, że uniemożliwia Beneficjentom wypracowanie dobrej marki i nie zapewnia stałości/powtarzalności działań realizowanych w danym projekcie. W ramach projektu trwającego 24 miesiące rekrutacja jest prowadzona przez około 18 miesięcy. W pierwszym okresie rekrutacji trzeba włożyć dużo energii, starań i wysiłku, żeby pozyskać zaufanie grupy docelowej, która w tym konkursie jest wyjątkowo trudna do rekrutacji, bo jest wyłączona zarówno z życia zawodowego jak i iż edukacji i szkoleń. Są to osoby niezarejestrowane w PUP, bo bardzo często wyrażają brak zaufania do jakichkolwiek działań sformalizowanych. Zdobycie zaufania takiej grupy, wyrobienie i utrwalenie dobrej marki projektu, który rzeczywiście wspiera proces aktywizacji jest bardzo trudne, a gdy już uda się pokonać bariery, to projekt się kończy i kolejne osoby zainteresowane udziałem słyszą, że znowu nie ma oferty dla nich i jeszcze bardziej zamykają się przed kolejnymi formami aktywności.
W tej sytuacji celowe jest rozważenie wprowadzenia rozwiązania, które pozwoli na precyzyjne planowanie i rozliczanie projektu (w tym w zakresie osiąganych wskaźników) oraz umożliwi utrwalanie dobrej marki Funduszy Europejskich w środowisku lokalnym młodzieży oddalonej od rynku pracy. Takim rozwiązaniem może być wprowadzenie kolejnych tur/etapów realizacji projektów, przy czym kolejne etapy mogłyby być negocjowane i wdrażane po zrealizowaniu określonych we wniosku działań i uzyskaniu zaplanowanych na poprzedni etap wskaźników.

Kryterium 12

W przypadku realizacji 6 typu operacji: łączna wartość pozycji budżetowych nie może przekroczyć 20% wartości całego projektu, a wszystkie pozycje budżetowe muszą zostać ujęte w jednym zadaniu lub kilku zadaniach. Nazwa ww. zadania/zadań musi rozpoczynać się od słów ”Wsparcie na rozwój przedsiębiorczości…” . W zadaniach tych nie można umieszczać kosztów związanych z innymi typami operacji.
W roku 2015 nie obowiązywało ograniczenie wartości całego projektu, która może dotyczyć wspierania przedsiębiorczości.

Wniosek nr 5

W uzasadnieniu kryterium napisano, że ma ono wykluczyć projekty, które koncentrują się tylko na wspieraniu przedsiębiorczości i ma umożliwić zrealizowanie kompleksowego wsparcia.
Po pierwsze, kompleksowość wsparcia jest gwarantowana innymi kryteriami dostępu , które wymagają by wraz z typem projektu nr 6 było realizowane wsparcie określone w typie 1 i 2 oraz jedno z rozwiązań opisanych w typach projektu 3-5.
Po drugie, w uzasadnieniu kryterium nie ma informacji, dlaczego projekty skoncentrowane na wspieraniu przedsiębiorczości są niepożądane przez WUP w Katowicach. Aktywizacja

poprzez rozwój przedsiębiorczości jest integralną częścią Planu realizacji gwarancji dla młodzieży w Polsce i nie ma podstaw do formułowania tezy, że jest mniej dobrym sposobem aktywizacji niż inne przewidziane w dokumentacji konkursowej. Jest to szczególnie istotne w powiazaniu z warunkami, na jakich wspiera się przedsiębiorczość osób młodych w działaniach PUP. W tym wypadku osoby młode są pozbawione możliwości korzystania ze wsparcia pomostowego. Co więcej, ze względu na wysoką efektywność kosztową, wspieranie przedsiębiorczości przez PUP nie należy do priorytetów działań tych urzędów. Tak więc projekty wyłonione w niniejszym konkursie są w 2016 roku w województwie śląskim praktycznie jedyną okazją do uzyskania kompleksowego wsparcia w zakresie rozwoju przedsiębiorczości przez osoby młode i podejmowanie działań na rzecz ich ograniczenia wymaga szczególnego uzasadnienia, czego w Dokumentacji Konkursowej nie ma.
Po trzecie należy wskazać, że przyjęty limit 20% środków jest rażąco mały w porównaniu z kosztami aktywizacji poprzez wspieranie przedsiębiorczości i np. poprzez udział w stażach. W projektach o wartości około 1 mln zł, które zgodnie z Dokumentacją Konkursową powinny obejmować wsparciem minimum 54 osoby, na wspieranie przedsiębiorczości można przeznaczyć maksymalnie 200 tys. zł, co – po uwzględnieniu wartości dotacji i finansowego wsparcia pomostowego oraz innych elementów projektu, pozwoli objąć wsparciem w tym zakresie 4 osoby, co uniemożliwia stworzenie nawet jednej grupy szkoleniowej.

Jeżeli Wojewódzki Urząd pracy w Katowicach dostrzega powody ograniczenia skali aktywizacji osób młodych poprzez wspieranie przedsiębiorczości, to powinien chociaż urealnić wyznaczony limit środków przeznaczonych na realizację projektów typu 6, z uwzględnieniem wartości udzielanego wsparcia.

PODSUMOWANIE
Wojewódzki Urząd pracy w Katowicach prowadzi bardzo wiele cennych inicjatyw na rzecz aktywności osób młodych. Dotyczy to zarówno działań informacyjnych, jak i metodyczno-szkoleniowych. Działające na terenie województwa powiatowe urzędy pracy osiągają bardzo dobre wyniki i są największym w kraju beneficjentem środków Funduszu Pracy powiązanych z efektywnością działań.
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach ogłosił w 2015 roku i w 2016 roku konkursy w ramach Osi I PO WER. Zmiany dokonane w Dokumentacjach Konkursowych wskazują, że poszukiwane są nowe rozwiązania, które w najlepszym stopniu pozwolą wykorzystać dostępne środki i zapewnią najwyższą efektywność aktywizacji osób młodych. Zdarza się jednak, że zmiany te idą zbyt daleko, albo generują nowe problemy z realizacją wsparcia. Kryteria konkursowe na 2017 rok zostały już zatwierdzone przez Komitet Monitorujący PO WER i dlatego ewentualne podpowiedzi, które będą zawarte w rekomendacjach wypracowanych przez Partnerstwo w ramach niniejszego projektu, mogą być brane pod uwagę dopiero w odniesieniu do konkursu ogłoszonego w 2018 roku.