



# **REKOMENDACJE DLA INSTYTUCJI RYNKU PRACY**



**DOTYCZĄCE WSPIERANIA OSÓB MŁODYCH  
ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ  
SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE  
ŁÓDZKIM**



**REKOMENDACJE  
DLA INSTYTUCJI RYNKU PRACY**

**DOTYCZĄCE WSPIERANIA OSÓB MŁODYCH  
ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ  
SYTUACJI NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE  
ŁÓDZKIM**

Łódź, grudzień 2016



© Copyright 2016 by Stowarzyszenie Instytut Nowych Technologii w Łodzi  
Egzemplarz bezpłatny (publikacja bezpłatna)

Wyrażone w niniejszej publikacji opinie są poglądami jej Autorów

Opracowanie:

*Partnerstwo na rzecz Gwarancji dla młodzieży województwa łódzkiego*

Publikacja powstała w ramach projektu *Partnerstwo na rzecz Gwarancji dla młodzieży w województwie łódzkim*, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



**Fundusze Europejskie**  
Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

Oś priorytetowa: II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji

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

Realizator projektu:

Stowarzyszenie Instytut Nowych Technologii  
ul. Sienkiewicza 55  
90-009 Łódź  
int@newtechlodz.com  
partnerstwo@newtechlodz.com



# Spis treści

|  |    |
|--|----|
| Spis treści.....   | 7  |
| Wprowadzenie .....   | 9  |
| 1. Rynek Pracy w województwie łódzkim .....  | 10 |
| 1.1. Demografia w województwie łódzkim .....   | 10 |
| 1.2. Ogólna sytuacja na rynku pracy w województwie łódzkim.....  | 10 |
| 1.3. Struktura bezrobocia .....  | 12 |
| 1.4 Aktywna polityka rynku pracy w województwie łódzkim .....  | 22 |
| 1.5 Popyt na pracę w województwie łódzkim.....   | 26 |
| 2. Proces tworzenia rekomendacji .....   | 35 |
| 2.1. Przebieg prac .....   | 35 |
| 2.2. Podsumowanie spotkań konsultacyjnych.....   | 36 |
| 3. Rekomendacje.....   | 41 |
| 3.1. Proces rekrutacji.....  | 41 |
| REKOMENDACJA I.1 <i>Współpraca – partnerstwa – skuteczność!</i> .....  | 41 |
| REKOMENDACJA I.2 <i>Dywersyfikacja kanałów komunikacji</i> .....   | 44 |
| REKOMENDACJA I.3 <i>Dookreślenie wielkości i charakterystyki grupy NEET</i> .....                                | 46 |
| 3.2. Udzielanie wsparcia .....   | 48 |
| REKOMENDACJA II.1 <i>Wspieranie mobilności osób młodych</i> .....  | 48 |
| REKOMENDACJA II.2 <i>Szkoła – partner w procesie aktywizacji zawodowej osób młodych</i> .....                    | 50 |
| REKOMENDACJA II.3 <i>Obowiązek zatrudnienia po okresie odbywania stażu</i> .....                                 | 53 |
| REKOMENDACJA II.4 <i>Efektywne wykorzystanie środków Funduszu Pracy</i> .....                                    | 55 |
| REKOMENDACJA II.5 <i>Krajowy Fundusz Szkoleniowy wsparciem dla osób do 30 roku życia</i> .....                   | 57 |
| REKOMENDACJA II.6 <i>Obowiązek zatrudnienia pracowników podnoszących kwalifikacje w ramach środków KFS</i> ..... | 59 |

|   |    |
|---|----|
| REKOMENDACJA II.7 Wybór instytucji szkoleniowej przy realizacji szkoleń grupowych.....  | 61 |
| REKOMENDACJA II.8 Profilowanie pomocy osób bezrobotnych .....                           | 63 |
| REKOMENDACJA II.9 Wsparcie uczniów szkół z oddziałami przysposabiającymi do pracy.....  | 65 |
| REKOMENDACJA II.10 Przeciwdziałanie barierom aktywności zawodowej                       | 68 |
| REKOMENDACJA II.11 Klasy patronackie .....  | 70 |
| 3.3. Partnerstwo.....   | 72 |
| REKOMENDACJA III.1 Nowy cel Partnerstwa.....  | 72 |
| REKOMENDACJA III.2 Wykorzystanie i wzmocnienie potencjału Partnerstw przez MRPiPS ..... | 73 |



## Wprowadzenie

*Jak zwiększyć trafność oferty aktywizacyjnej kierowanej do osób młodych, będących w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie łódzkim?* Na to pytanie w ciągu ostatnich kilku miesięcy starali znaleźć się odpowiadź Członkowie *Partnerstwa na rzecz Gwarancji dla młodzieży w województwie łódzkim*, utworzonego w maju 2016 roku. Partnerstwo współtworzone przez:

- Stowarzyszenie Instytut Nowych Technologii – Lider Partnerstwa,
- Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego,
- Business Centre Club – Loża Łódzka,
- Fundacja Centrum Wspierania Przedsiębiorczości w Poddębicach,
- Stowarzyszenie Kre-Aktywni,
- SIGNA Sp. z o.o.,
- Stowarzyszenie Profilaktyczno-Wychowawcze "FENIX.

powołane zostało w ramach projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach działania 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Wspierani przez ekspertów Partnerzy podjęli pracę nad wypracowaniem zestawu rekomendacji dla instytucji rynku pracy, w których zakres merytoryczny, zgodnie z wymogami Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, wchodzi między innymi:

- sposoby docierania do jak najszerzej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, w tym najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego,
- wspieranie osób młodych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER,
- wspieranie osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I POWER.

Mamy nadzieję, iż niniejsza publikacja, stanowiąca efekt podjętych działań, okaże się dla Państwa nie tylko źródłem interesujących i przydatnych w sferze zawodowej inspiracji, ale również będzie okazją do zainicjowania głębszej dyskusji na temat możliwości polepszenia oferty aktywizacyjnej, kierowanej do osób młodych.

# 1. Rynek Pracy w województwie łódzkim

## 1.1. Demografia w województwie łódzkim

Sytuacja na rynku pracy jest związana z ogólną sytuacją demograficzną omawianego regionu. Nie sposób więc omawiać kwestie bezrobocia i popytu na pracę bez zapoznania się z podstawowymi informacjami na temat struktury demograficznej na omawianym terenie.

W województwie łódzkim na koniec 2015 roku mieszkały 2 493 603 osoby, w tym 1 305 485 kobiet. 63,1% ludności województwa zamieszkiwało na terenie miast (1 572 862 osoby), pozostałe 36,9% to mieszkańcy wsi (920 741 osób). Liczba ludności w województwie zmniejszyła się w porównaniu z końcem roku 2014 o 10,5 tys. osób. W ciągu ostatnich pięciu lat liczba osób zamieszkałych w województwie łódzkim zmniejszyła się o 48,8 tys. osób. Największy spadek liczby ludności odnotowany został w Łodzi (0,7% w porównaniu z rokiem 2014 oraz 1,4% w porównaniu z rokiem 2013). W całym województwie łódzkim tylko dwa powiaty odnotowały nieduże wzrosty liczby ludności. Były to powiat zgierski i łódzki wschodni.

Wśród mieszkańców województwa łódzkiego w końcu 2015 roku 1 530 471 osób klasyfikowało się do kategorii osób w wieku produkcyjnym (18-64 lata). W grupie tej znajdowało się 721 533 kobiet oraz 808 938 mężczyzn. Należy pamiętać, że okres wieku produkcyjnego u mężczyzn jest o 5 lat dłuższy niż u kobiet. Według danych statystycznych liczba mieszkańców województwa łódzkiego w wieku produkcyjnym spadła w porównaniu z latami poprzednimi - o 1,3% w stosunku do 2014 roku oraz o 2,4% w stosunku do 2013 roku. Zmniejszył się również odsetek osób w wieku produkcyjnym w ogólnej populacji województwa. Jednocześnie systematycznie wzrasta udział osób starszych (powyżej 60 roku życia) oraz spada odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym wśród mieszkańców omawianego regionu.

## 1.2. Ogólna sytuacja na rynku pracy w województwie łódzkim

Obserwując sytuację na rynku pracy w województwie łódzkim można dostrzec pozytywną tendencję. Od 2014 roku stopa bezrobocia, czyli udział bezrobotnych w populacji osób w wieku produkcyjnym systematycznie spada. W lipcu 2016 roku wynosiła 9,1%<sup>1</sup>, to jest o 1,2 punktu procentowego mniej niż na koniec 2015 roku. Stopa bezrobocia w 2014 roku wynosiła 11,8%, natomiast w 2013 aż 14,1%<sup>2</sup>. Tendencja

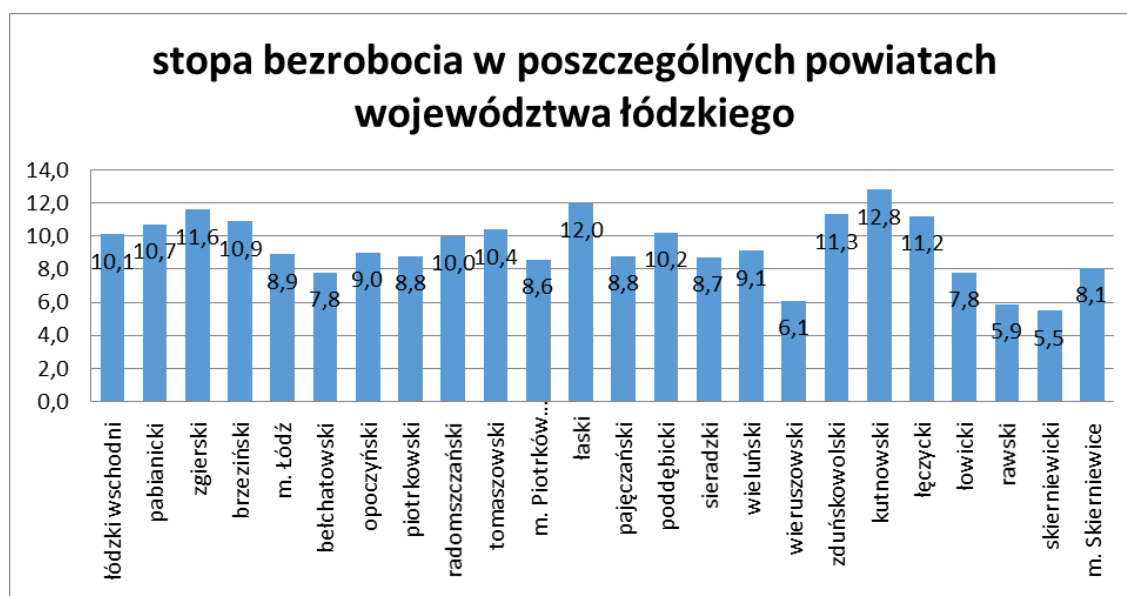
<sup>1</sup> Wskaźniki rynku pracy – województwo łódzkie, [http://www.rynekpracy.pl/wskazniki\\_woj.php?w=1&lodz](http://www.rynekpracy.pl/wskazniki_woj.php?w=1&lodz), dostęp 08.08.2016

<sup>2</sup> GUS, Statystyczne Vademecum samorządowca 2015 r. [http://lodz.stat.gov.pl/vademecum/vademecum\\_lodzkie/portret\\_województwa/województwo\\_lodzkie.pdf](http://lodz.stat.gov.pl/vademecum/vademecum_lodzkie/portret_województwa/województwo_lodzkie.pdf)

ta odzwierciedla sytuację na rynku pracy w całej Polsce, jednak bezrobocie w województwie łódzkim jest wyższe niż w kraju o 0,5%<sup>3</sup>.

Spadek bezrobocia widoczny był we wszystkich powiatach województwa łódzkiego, największy w powiatach: opoczyńskim, łaskim i radomszczańskim. Analiza danych dotyczących poziomu stopy bezrobocia pokazuje również zmniejszenie się dysproporcji pomiędzy poszczególnymi powiatami. Obecnie najniższe bezrobocie jest w powiecie Skierniewickim i wynosi 5,5%, a najwyższe w powiecie kutnowskim 12,8% (czerwiec 2016r).

Wykres 1.1: Stopa bezrobocia w czerwcu 2016r. W poszczególnych powiatach województwa łódzkiego.



Źródło: GUS, sierpień 2016

Stopa zatrudnienia w województwie łódzkim w drugim kwartale 2016 roku wyniosła 52,6%. Jest ona nieznacznie wyższa, niż ten sam wskaźnik dla całej Polski (52,1%)<sup>4</sup>. Liczba mieszkańców województwa łódzkiego zatrudnionych w stosunku do ludności województwa ogółem wzrasta. W czerwcu 2016r w sektorze przedsiębiorstw w województwie łódzkim zatrudnionych było średnio 329,1 tys. osób, to jest o 3,6% więcej niż rok wcześniej. Największy wzrost zatrudnienia nastąpił w zawodach związanych z informacją i komunikacją oraz z administrowaniem i działalnością wspierającą. Były jednak również sekcje, w których poziom zatrudnienia obniżył się. Były to: zakwaterowanie i gastronomia, budownictwo, obsługa rynku nieruchomości oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Wskaźniki rynku pracy ..., dz. cyt.

<sup>4</sup> Tamże

<sup>5</sup> Komunikat o sytuacji społeczno- gospodarczej w województwa łódzkiego w czerwcu 2016 roku, Urząd Statystyczny w Łodzi.

W roku 2015 do urzędów pracy zgłosiło się 152 600 osób w celu zarejestrowania się. Rok wcześniej liczba ta była o 1,6% większa, a w 2013 roku aż o 11,9% większa. W 2015 roku również mniej osób opuszczało rejestry urzędów pracy. W 2015 roku wyrejestrowanych zostało 169 247 osób, w 2014r. – 180 614 osób, a w 2013 – 172 626 osób. Ponad połowa osób wyrejestrowanych z rejestru bezrobotnych rozpoczęła pracę. 15,4% ogółu zostało pozbawionych statusu osoby bezrobotnej z powodu niepotwierdzenia gotowości podjęcia pracy. 17 319 osób (10,2% ogółu) skorzystało z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu- staży lub szkoleń<sup>6</sup>.

### **1.3. Struktura bezrobocia**

Analizując rynek pracy w województwie łódzkim należy zwrócić uwagę na grupy, które z różnych przyczyn znajdują się w szczególnej sytuacji, tj. osoby niepełnosprawne, starsze, bez kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego, osoby długotrwale bezrobotne oraz osoby młode.

#### ***Bezrobocie kobiet w województwie łódzkim.***

Sytuacja kobiet na rynku pracy wynika z popytu na określone kompetencje i kwalifikacje, a także z przypisywanej od pokoleń roli kobiety w społeczeństwie. Pomimo różnych inicjatyw na rzecz równouprawnienia płci na rynku pracy, nadal ocena przydatności danej osoby do pracy oraz wysokość wynagrodzenia często zależna jest od płci. Na rynku pracy kobiety mają przewagę nad mężczyznami pod względem wykształcenia, a mimo to przeciętne wynagrodzenie kobiet jest o 13,6% niższe niż przeciętne wynagrodzenie mężczyzn. Kobiety często w pierwszych latach pracy zawodowej czasowo wycofują się z rynku pracy na rzecz pełnienia roli matki. Przerwa ta zazwyczaj trwa od 6 miesięcy do kilku lat. Niejednokrotnie jest ona powodem problemów z powrotem do życia zawodowego. Aby zminimalizować trudności związane z wejściem lub powrotem kobiet na rynek pracy podejmowane są różne inicjatywy zmierzające do wzmocnienia w tej grupie pewności siebie, zwiększenia kompetencji związanych z poszukiwaniem pracy oraz aktualizacji kwalifikacji zawodowych. Statystyki pokazują, że kobiety stanowiły większość beneficjentów projektów realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Także w projektach w ramach programu operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój dominują kobiety.

W rejestrach urzędów pracy kobiety stanowiły niespełna 50% bezrobotnych. W 2015 roku zarejestrowanych było 54 504 kobiet. W porównaniu z latami poprzednimi liczba ta uległa zmniejszeniu, ale udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wzrósł.

---

<sup>6</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Rynek pracy w województwie łódzkim w 2015 roku, Łódź, marzec 2016, str.18

Tabela 1.1: **Struktura bezrobocia ze względu na płeć.**

|             |                              | <b>kobiety</b> | <b>mężczyźni</b> |
|-------------|------------------------------|----------------|------------------|
| <b>2015</b> | Liczba bezrobotnych          | 54 504         | 55 006           |
|             | Odsetek w ogólnym bezrobociu | 49,8%          | 50,2%            |
| <b>2014</b> | Liczba bezrobotnych          | 62 014         | 54 143           |
|             | Odsetek w ogólnym bezrobociu | 49,2%          | 50,8%            |
| <b>2013</b> | Liczba bezrobotnych          | 73 963         | 77 663           |
|             | Odsetek w ogólnym bezrobociu | 48,8%          | 51,2%            |

Źródło: Rynek pracy w województwie łódzkim w 2015 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, marzec 2016

Mimo, że kobiety stanowią nieco mniejszy odsetek bezrobotnych niż mężczyźni, ich udział w bezrobociu długotrwałym jest znacznie wyższy. W końcu grudnia 2015 roku kobiety długotrwale bezrobotne stanowiły 52,7% osób w tej grupie.

Kobiety przeważają w grupie osób bezrobotnych bez stażu pracy (55,9%) oraz w grupie bezrobotnych ze stażem pracy poniżej 12 miesięcy. Jednak rozkład długości stażu pracy w grupie bezrobotnych kobiet jest zbliżony do sytuacji ogółu bezrobotnych. Bezrobotne kobiety bez stażu pracy stanowią 13,8% wszystkich bezrobotnych kobiet. Kobiety ze stażem do 1 roku stanowią 17,9% swojej grupy. Więcej wśród bezrobotnych kobiet jest osób ze stażem od 1 roku do 5 lat – 21,7%. Udział kobiet ze stażem pracy od 5 do 10 lat w bezrobociu kobiet wynosi 15,5%, natomiast ten sam wskaźnik dla kobiet ze stażem pracy od 10 do 20 lat to 16%. Wśród bezrobotnych kobiet mniej jest osób z doświadczeniem od 20 do 30 lat – 10,6%, a powyżej 30 lat stażu pracy ma jedynie 3,1% kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy.

Wśród bezrobotnych kobiet najliczniejszą grupę stanowią panie w wieku 25-34 lata (29,4%), 35-44 lata (23,3%) oraz 45-54 lata (18,9%). Analiza danych statystycznych pokazuje, że w każdej kolejnej grupie wiekowej kobiet zwiększa się odsetek osób długotrwale bezrobotnych. W najmłodszej grupie- od 18 do 24 roku życia odsetek kobiet długotrwale bezrobotnych wynosi 24,2%, a wśród najstarszych pań zarejestrowanych w urzędzie pracy (60+) odsetek ten wynosi 62,9%.

Analogicznie jak w sytuacji ogólnej liczby bezrobotnych, również wśród kobiet największą grupę stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym – 27,4% wśród bezrobotnych kobiet. Wykształcenie policealne i średnie zawodowe posiada 22,9% zarejestrowanych pań. Zasadnicze szkoły zawodowe ukończyło 19,6% bezrobotnych kobiet, a dyplomem szkoły wyższej legitymuje się 15,6% osób w omawianej grupie. Najmniej bezrobotnych kobiet posiada wykształcenie średnie

ogólne. Od roku 2013 widoczny jest wzrost odsetka kobiet w grupie bezrobotnych z wykształceniem wyższym, oraz średnim ogólnym. Posiadanie wykształcenia ogólnego stanowi zagrożenie pozostaniem w rejestrach bezrobotnych na dłuższy okres, ponieważ osoby te nie mają wyuczonego zawodu<sup>7</sup>.

### ***Osoby niepełnosprawne wśród bezrobotnych w województwie łódzkim.***

Wśród osób zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie łódzkim w końcu 2015 roku było 8739 niepełnosprawnych. Stanowili oni 8% wszystkich bezrobotnych. W ostatnich latach liczba osób niepełnosprawnych w rejestrach urzędów pracy spada, ale nie w takim tempie, jak ogólna liczba bezrobotnych. W związku z tym udział niepełnosprawnych wśród wszystkich bezrobotnych rośnie: 7,3% w 2013r., 7,9% w 2014r., 8,0% w 2015r.

Trend ten można tłumaczyć mniejszą elastycznością osób niepełnosprawnych w stosunku do zmieniającego się rynku pracy, ale także barierami ze strony pracodawców. Programy aktywizacyjne dla osób bezrobotnych często skierowane są również do osób niepełnosprawnych, zapewniając im udział w szkoleniach, kursach, czy stażach na równych prawach z pozostałymi uczestnikami. Realizowane są również projekty skierowane wyłącznie do osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Przykładem takiego projektu jest *Aktywizacja zawodowa niepełnosprawnych osób młodych z województwa łódzkiego*. Skierowany on jest do osób niepełnosprawnych w przedziale wiekowym 18-29 lat. Obejmuje kursy zawodowe, płatne staże zawodowe u pracodawcy, doradztwo zawodowe oraz pomoc w znalezieniu pracy po zakończeniu projektu. Projekt finansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój<sup>8</sup>.

### ***Długotrwale bezrobocie w województwie łódzkim***

Osoba długotrwale bezrobotna, to taka, która w okresie dwóch ostatnich lat pozostawała w rejestrze bezrobotnych łącznie przez co najmniej 12 miesięcy.<sup>9</sup> Osoby długotrwale bezrobotne mają duży problem z powrotem lub z wejściem na rynek pracy, ponieważ zazwyczaj posiadają za niskie kwalifikacje, ale są to również absolwenci szkół średnich i wyższych, którzy nie posiadają żadnego doświadczenia zawodowego. Dodatkowo długi czas pozostawania bez pracy obniży ich wiarę we własne umiejętności. Aktywne polityki rynku pracy w dużej mierze skupiają się właśnie na pomocy tym osobom. W ramach projektów realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia oraz inne instytucje rynku pracy osoby długotrwale bezrobotne mogą korzystać z doradztwa zawodowego i psychologicznego, podnosić swoje kwalifikacje, zdobywać doświadczenie zawodowe na stażach i praktykach.

Osoby długotrwale bezrobotne stanowią najliczniejszą grupę wśród osób zarejestrowanych w urzędach pracy. Wśród bezrobotnych w województwie łódzkim,

<sup>7</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek ...*, dz.cyt., str.28-39

<sup>8</sup> <http://www.niepełnosprawni.umed.pl/aktywizacja-zawodowa-niepełnosprawnych-osob-mlodych-z-woj-łódzkiego/>

<sup>9</sup> K. Piojda, *Bezrobocie długotrwale, czyli jakie*, <http://www.regiopraca.pl/portale/rynek-pracy/urzedy-pracy/bezrobocie-dlugotrwale-czyli-jakie>, dostęp 09.08.2016r.

grupa długotrwale bezrobotnych stanowi 58% (63 467 osób). Odsetek osób długotrwale bezrobotnych w ogólnym bezrobociu wynosi 56,3%.

Liczba osób długotrwale bezrobotnych w województwie łódzkim maleje. W 2013 roku grupę tę stanowiły 84 443 osoby, a w 2014 roku 75 150 osób. Kobiety stanowią 51% wśród długotrwale bezrobotnych.

W omawianej grupie 37% osób posiada co najwyżej wykształcenie gimnazjalne. Co czwarta osoba długotrwale bezrobotna posiada wykształcenie zawodowe. Wykształcenie policealne i średnie zawodowe posiada 18,4% długotrwale bezrobotnych, średnie ogólne 9,9%, a wyższe 8,9%.

Większość długotrwale bezrobotnych posiada krótki staż pracy: do 1 roku- 19%, od 1 roku do 5 lat- 21%.

W 2015 roku z rejestry powiatowych urzędów pracy w województwie łódzkim opuściło 69 438 osób długotrwale bezrobotnych, z czego jedynie 44% podjęło zatrudnienie<sup>10</sup>.

### ***Okres pozostawania w rejestrze bezrobotnych***

42% spośród wszystkich bezrobotnych w województwie łódzkim stanowią osoby pozostające w rejestrze bezrobotnych powyżej 12 miesięcy od dnia zarejestrowania. Jest to o 2,4% mniej niż w roku poprzednim.

W statystykach obok osób długotrwale bezrobotnych wymienia się osoby bezrobotne od 6 do 12 miesięcy, oraz osoby pozostające bez pracy krócej niż pół roku. Również w tych grupach odnotowano zmniejszenie liczby bezrobotnych w stosunku do 2014 r., co jednak nie jest jednoznaczne ze zmniejszeniem się odsetka tych osób w ogólnej puli bezrobotnych, Udział w ogólnym bezrobociu osób klasyfikujących się do omawianej grupy zwiększył się.

Najmniej liczną grupę pod względem okresu pozostawania w rejestrze bezrobotnych stanowiły osoby zarejestrowane od 6 do 12 miesięcy. Na koniec 2015 osoby te stanowiły 16,8% ( 18 400 osób), rok wcześniej 16,2% (20 394 osób), a w 2013 roku 19,6% (29 736 osób).

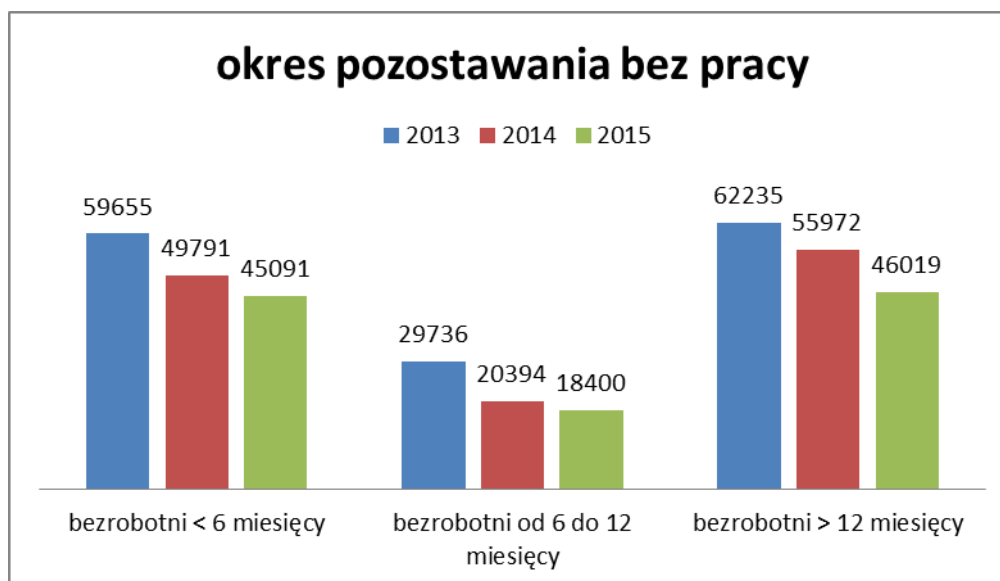
Na koniec 2015 roku wśród zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie łódzkim, osoby pozostające w rejestrze bezrobotnych krócej niż 6 miesięcy stanowiły 41,2% (45091 osób). Rok wcześniej odsetek tej grupy w ogóle bezrobotnych stanowił 39,5% (49 791 osób). W 2013 roku bezrobotni z krótkim stażem stanowili 39,3% (59 655 osób)<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek ...*, dz.cyt., str.48-52

<sup>11</sup> Tamże, str. 19

Wykres 1.2: **Struktura bezrobocia. Okres pozostawania w rejestrze bezrobotnych.**



Źródło: Rynek pracy w województwie łódzkim w 2015 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, marzec 2016, str.19

### **Doświadczenie zawodowe**

Pracodawcy bardzo często oczekują od pracownika posiadania doświadczenia zawodowego, dlatego tym, którzy go nie posiadają, lub posiadają w niewielkim stopniu trudniej jest znaleźć pracę.

W województwie łódzkim najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby z doświadczeniem zawodowym krótszym niż 5 lat. Zazwyczaj są to jednocześnie osoby młode, które nie znalazły pracy ukończeniu edukacji, albo ją utraciły.

Szczegółowa struktura bezrobocia na koniec 2015 roku, w odniesieniu do stażu pracy wygląda następująco:

- Osoby ze stażem pracy poniżej 1 roku- 17,9% ogółu bezrobotnych
- Osoby ze stażem pracy od 1 do 5 lat- 21,2% ogółu bezrobotnych
- Osoby ze stażem pracy od 5 do 10 lat- 15,4% ogółu bezrobotnych
- Osoby ze stażem pracy od 10 do 20 lat – 16,4% ogółu bezrobotnych
- Osoby ze stażem pracy od 20 do 30 lat- 12,4% ogółu bezrobotnych
- Osoby ze stażem pracy powyżej 30 lat- 4,4%<sup>12</sup>

### **Wiek osób bezrobotnych**

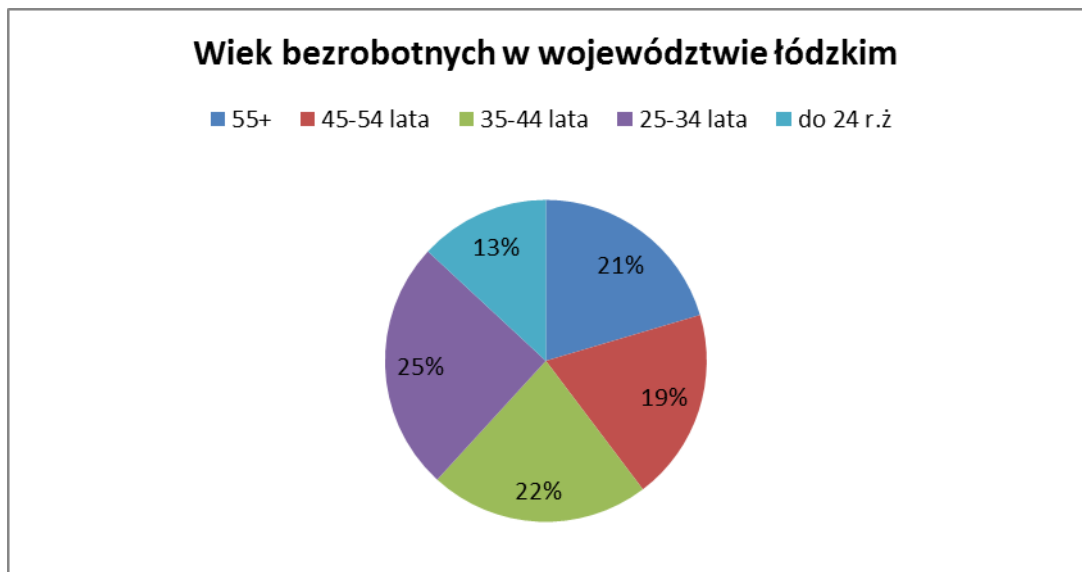
Staż pracy często jest skorelowany z wiekiem osób zarejestrowanych. Jak pokazują badania najmniej liczną grupę wśród bezrobotnych stanowią osoby z doświadczeniem zawodowym powyżej 30 lat. Podobnie niewielki jest odsetek najstarszych bezrobotnych- w wieku powyżej 60 lat, czyli osoby na skraju wieku produkcyjnego. Udział osób 60+ w ogólnej liczbie bezrobotnych stanowił w 2015 roku 7%.

<sup>12</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek ..., dz.cyt.*, str.18-19



Wraz ze starzeniem się społeczeństwa w województwie łódzkim w urzędach pracy zwiększa się odsetek osób powyżej 55 roku życia. W 2013 grupa ta stanowiła 16,5%, w 2014- 18,5% natomiast w 2015 już 20,4% wszystkich zarejestrowanych (w tym odsetek osób w wieku 55-59 wyniósł 13,4,%) Najliczniejszymi grupami wiekowymi w strukturze bezrobotnych są osoby w wieku 25-34 lata (25,1%) oraz 35-44 lata (22,1%). Nieco mniej jest osób w przedziale 45-54 lata- 19,3%. Najmłodszy bezrobotni- osoby do 24 roku życia stanowią 13,1% ogółu<sup>13</sup>.

Wykres 1.3: **Wiek bezrobotnych w województwie łódzkim.**



Źródło: Rynek pracy w województwie łódzkim w 2015 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, marzec 2016

### **Wykształcenie osób bezrobotnych**

Elementem charakteryzującym poszczególne grupy bezrobotnych jest ich wykształcenie. Poziom wykształcenia ma wpływ na atrakcyjność danego kandydata dla pracodawcy. Jak pokazują statystyki to właśnie osoby o niskich kwalifikacjach, posiadające wykształcenie gimnazjalne i niższe stanowią najliczniejszą grupę bezrobotnych- 33% ogółu. Absolwentów zasadniczych szkół zawodowych również jest dużo- 24,3%. Osób legitymujących się świadectwem ukończenia szkół średnich zawodowych i policealnych wśród bezrobotnych w województwie łódzkim jest 19,9%. Natomiast szkoły wyższe ukończyło 11,5% zarejestrowanych w urzędzie pracy. Najmniej liczną grupą wśród bezrobotnych są osoby z wykształcenie średnim ogólnym. W porównaniu z latami 2013 i 2014 liczba osób bezrobotnych w każdej grupie wiekowej spada<sup>14</sup>.

### **Zawody osób bezrobotnych w województwie łódzkim.**

Wśród osób bezrobotnych są przedstawiciele różnych zawodów. Najwięcej osób zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie łódzkim klasyfikuje się do

<sup>13</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Rynek ..., dz.cyt., str. 20

<sup>14</sup>Tamże, str. 21

grupy zawodowej „Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”. W szczególności są to robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewne, a także robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń. Przedstawiciele tych zawodów w końcu 2015 roku stanowili 24,1% zarejestrowanych.

W rejestrach urzędów pracy widnieją również „Pracownicy usług i sprzedawcy”. Stanowią oni 17,7% ogółu bezrobotnych. Pracownicy wykonujących proste prace to 13,3% bezrobotnych w województwie, a „osoby bez zawodu” 13,2%. W ostatniej grupie odnotowano dość duży spadek w porównaniu z rokiem poprzednim (- 6,5p.p). Udział osób klasyfikujących się do grupy zawodowej „Technicy i inny średni personel” wynosi 10,5%. „Specjaliści” stanowili 7,9% wszystkich zarejestrowanych<sup>15</sup>.

### ***Młodzi bezrobotni w województwie łódzkim.***

Do niedawna, opisując strukturę bezrobocia, jako osoby młode uważano osoby do 24 roku życia. Wyróżniano również bezrobotnych do 12 miesięcy od dnia zakończenia nauki oraz bezrobotnych absolwentów szkół wyższych do 27 roku życia. Obecnie wprowadzono do analiz kategorię bezrobotnych do 30 roku życia i właśnie tę grupę określa się mianem osób młodych.

W 2015 roku osoby w wieku 18-24 lata stanowiły 13,1% bezrobotnych. Zarejestrowanych w tym przedziale wiekowym było 14 292 osoby. Było to o 3 792 osoby mniej niż na koniec 2014 roku oraz o 10 234 osób mniej niż w 2013 roku. Spadek ten koreluje z zmniejszeniem się udziału osób w wieku 18-24 lata w ogólnej liczbie mieszkańców województwa łódzkiego.

Spadek liczby bezrobotnych poniżej 24 roku życia w ostatnich latach był większy niż spadek liczby ogółu bezrobotnych w województwie łódzkim.

Udział osób w wieku 18-24 lata w ogólnym bezrobociu w województwie łódzkim jest niższy niż udział tej grupy wiekowej w bezrobociu całego kraju. W porównaniu z pozostałymi województwami, łódzkie jest jednym z regionów o najniższym odsetku osób w wieku 18-24 lata w strukturze bezrobocia. Mniejsza grupa najmłodszych bezrobotnych jest jedynie w województwach- śląskim i dolnośląskim. Identyczny wynik, jak w województwie łódzkim osiągnęło województwo Zachodniopomorskie.

Struktura omawianej grupy bezrobotnych pod względem wykształcenia nieco odbiega od sytuacji w ogólnej puli osób bezrobotnych.

Nie jest zaskoczeniem fakt, że wśród bezrobotnych do 24 roku życia najmniej jest osób z wykształceniem wyższym (7,3%). Studenci studiów licencjackich kończą ten etap nauki mając 21-22 lata, natomiast studenci studiów magisterskich zdobywają tytuł magistra w wieku 24-25 lat lub więcej. Absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w ogólnej liczbie bezrobotnych do 24 roku życia było 18,7%. Nieco

---

<sup>15</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek ...*, str. 26

więcej zarejestrowanych miało ukończone szkoły średnie ogólne- 22,4%. Osoby legitymujące się wykształceniem zawodowym- średnim lub policealnym stanowiły 25,1%. Najwięcej osób spośród bezrobotnych w wieku 18-24 lata, analogicznie jak wśród wszystkich bezrobotnych w województwie łódzkim, było z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym.

Dość duża grupa bezrobotnych wieku 18-24 deklaruje brak jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego - 45,1%. Warto zwrócić uwagę na ponad czteropunktowy spadek tego wskaźnika w porównaniu z rokiem 2014, kiedy to w rejestrach bezrobotnych, wśród osób do 24 roku życia 49,5% stanowiły osoby bez stażu pracy. 32,6% osób spośród najmłodszych bezrobotnych, przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy pracowało przez co najmniej 1 rok.

Większość bezrobotnych do 24 roku życia znajduje zatrudnienie lub podejmuje dalsze kształcenie w przeciągu roku od zarejestrowania w urzędzie pracy. Na koniec 2015 roku wśród bezrobotnych w wieku 18-24 lata 80,3% stanowiły osoby widniejące w rejestrze bezrobotnych do 12 miesięcy. W latach poprzednich wskaźniki te wyglądały następująco: 2014- 74,5%, 2013- 75,1%, 2012- 77,2%.

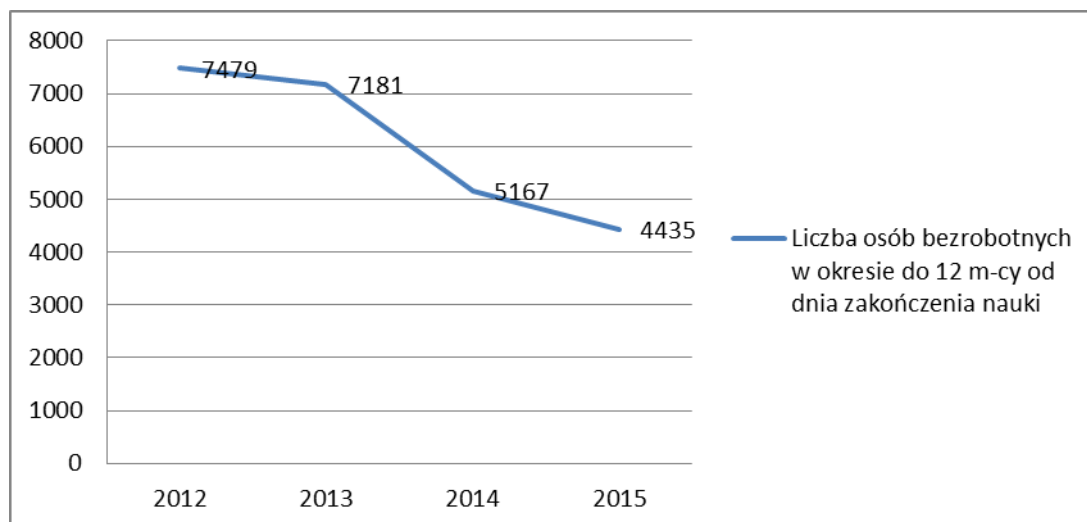
Osoby do 30 roku życia również wymienia się w szeregu z innymi grupami w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W 2015 roku co 4 bezrobotny w województwie łódzkim nie ukończył 30 lat. Liczba osób klasyfikujących się do tej grupy wynosi 27 921. Odsetek kobiet w tej grupie wynosi 56,2%. Dotychczasowy staż pracy niemal wszystkich osób do 30 roku życia zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie łódzkim wynosi do 5 lat. Dłuższe doświadczenie zawodowe posiada jedynie 4,4% osób w tej grupie. Udział osób bez żadnego stażu pracy wśród bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 lat wynosi 33,3%, niewiele mniej jest osób ze stażem do 1 roku (33,0%). Doświadczeniem od 1 roku do 5 lat charakteryzuje się 29,3% osób z tej grupy wiekowej.

Najwięcej osób, spośród bezrobotnych do 30 r.ż. posiada wykształcenie co najwyżej gimnazjalne (25,9%). Szkoły policealne i średnie zawodowe ukończyło 22% bezrobotnych w tej grupie. Nieco mniej- 20,6% zarejestrowanych w wieku 18-29 lat legitymuje się świadectwem ukończenia szkoły średniej ogólnokształcącej. Dyplom szkoły wyższej posiadało 16,4% osób, a najmniej liczną grupę w omawianym przedziale wiekowym stanowili absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (15,1%)

Większość bezrobotnych do 30 roku życia opuszcza szeregi bezrobotnych w przeciągu 1 roku od dnia zarejestrowania. Jedynie co czwarty korzysta ze wsparcia urzędu pracy przez dłużej niż rok.

Omawiając strukturę bezrobocia wśród osób młodych należy się również odnieść do okresu, w jakim znajdują się, licząc od dnia zakończenia nauki. Statystyki pokazują, że spada liczba osób bezrobotnych, którzy ukończyli edukację nie później niż 12 miesięcy od okresu badania (absolwentów). W 2015 roku odnotowano w tej grupie spadek o 732 osoby w porównaniu z rokiem poprzednim.

Wykres 1.4: Liczba osób bezrobotnych w okresie do 12 miesięcy od dnia zakończenia nauki.



Źródło: Rynek pracy w województwie łódzkim w 2015 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, marzec 2016

Razem ze zmniejszeniem się liczby bezrobotnych absolwentów, zmniejsza się ich udział w ogólnym bezrobociu w województwie. W 2012r. wynosił on 5%, w 2013r. – 4,6%, w 2014r. – 4,1%, a w 2015r. – 4,0%.

Jednocześnie w 2015 wzrósł udział kobiet wśród bezrobotnych będących w okresie do 12 miesięcy od zakończenia nauki. W 2014 wynosił on 54,3%, a w roku następnym 57,1%,

Wśród bezrobotnych absolwentów, zarówno napływających do rejestrów urzędów pracy, jak i opuszczających te rejestry najczęściej jest osób bez sprecyzowanego zawodu. W trzecim kwartale 2014 roku stanowili oni 45% rejestrowanych oraz 38,9% wyrejestrowywanych. Najpopularniejszymi zawodami w grupie bezrobotnych absolwentów w 2014 roku był: sprzedawca (2,5% napływ, 4,2% odpływ), fryzjer (2,0% napływ, 2,4% odpływ), pedagog (1,9% napływ, 2,0% odpływ), mechanik pojazdów samochodowych (1,6% napływ, 1,8% odpływ), specjalista administracji publicznej (1,1% napływ, 11,1% odpływ), pakowacz (0,9% napływ, 1,5% odpływ). Wśród absolwentów wyrejestrowywanych z urzędu pracy dość dużą grupę stanowili kucharze małej gastronomii – 1,9%<sup>16</sup>.

Stopa bezrobocia osób młodych jest wyższa na wsi. Udział osób, którzy nie ukończyli 24 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych mieszkańców terenów wiejskich w województwie łódzkim wynosi 19,8%. Najliczniejszą grupą wiekową wśród bezrobotnych mieszkających na wsi stanowią osoby w wieku 25-34 lata (27,4% ogółu bezrobotnych zamieszkałych na wsi).

Pomimo zmniejszenia się odsetka osób młodych w ogólnej liczbie bezrobotnych, fakt, że aż 25% zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie

<sup>16</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek ...*, dz.cyt., str. 63-64

łódzkim to osoby, które nie ukończyły 30 roku życia napawa niepokojem. Trudna sytuacja osób młodych na rynku pracy w województwie łódzkim nie jest jednak wyjątkowa. Unia europejska w celu wsparcia młodych osób w płynnym przechodzeniu z etapu edukacji do etapu pracy zawodowej, podczas szczytu w 2012 roku ogłosiła Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży. Elementem tego pakietu jest **program gwarancji dla młodzieży**. Zakłada on, że każda młoda otrzyma wysokiej jakości ofertę zatrudnienia, szkolenia, stażu, dalszego kształcenia lub innej formy aktywizacji zawodowej w ciągu 4 miesięcy od dnia zarejestrowania się w publicznych służbach zatrudnienia<sup>17</sup>. Niektóre państwa, w tym Polska, mając na uwadze specyfikę swojego rynku pracy, przesunęły górną granicę wieku osób objętych krajowym programem gwarancji.

Polski program gwarancji kierowany jest do:

- a) Osób w wieku 15-17 lat, które przedwcześnie przerwały naukę.
- b) Młodzież NEET, czyli osoby w wieku 18-24 lata, które nie pracują, nie kształcą się i nie podejmują szkoleń lub kursów w celu podniesienia swoich kwalifikacji, w szczególności osoby będące w trudnej sytuacji ze względu na niepełnosprawność, niskie kwalifikacje, zamieszkanie na terenach wiejskich, zagrożenie ubóstwem, itd.
- c) Osoby bezrobotne w wieku 18-29 lat, w tym również studenci studiów wieczorowych i zaocznych. W tej grupie wsparcie skierowane jest na rozwój przedsiębiorczości.
- d) Osoby bezrobotne i poszukujące pracy pozostające w okresie do 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania zawodu.

W realizację gwarancji dla młodzieży zaangażowane są następujące instytucje w województwie łódzkim: wojewódzki urząd pracy, powiatowe urzędy pracy, ochotnicze hufce pracy oraz organizacje pozarządowe i firmy wyłonione w drodze konkursów<sup>18</sup>.

W latach 2007-2013 inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych były realizowane dzięki środkom państwowym oraz dotacjom unijnym w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Ze wsparcia udzielanego w ramach projektów realizowanych przez wojewódzki urząd pracy w Łodzi w ramach POKL, priorytet VI „rynek pracy otwarty dla wszystkich” skorzystało blisko 34 tysiące młodych osób, tworzonych zostało 3631 miejsc pracy.

Obecnie w Polsce realizowane są projekty w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój (POWER) oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego (RPO WŁ). W ramach Programu podejmowane są inicjatywy uwzględniające indywidualne potrzeby osób młodych i dążące do ich aktywizacji zawodowej.

---

<sup>17</sup> Gwarancje dla młodzieży, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=pl>, dostęp 15.08.2016r.

<sup>18</sup> MPiPS, MiR, *Plan realizacji gwarancji dla młodzieży w Polsce*, str.15-16

Do końca 2015 roku w różnych form wsparcia realizowanych w ramach gwarancji dla młodzieży w województwie łódzkim skorzystało 6718 osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia, w tym: osoby poniżej 25 lat (860), osoby niepełnosprawne (137), osoby długotrwale bezrobotne (3096)<sup>19</sup>.

#### **1.4 Aktywna polityka rynku pracy w województwie łódzkim**

Urzędy pracy w województwie łódzkim oferują różne formy pomocy oraz szereg narzędzi mających na celu aktywizację zawodową swoich klientów. Należy wymienić tutaj: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, możliwości podnoszenia kwalifikacji, świadczenia finansowe, zatrudnienie subsydiowane, refundacja kosztów stworzenia lub doposażenia miejsca pracy.

##### ***Pośrednictwo pracy.***

Usługa pośrednictwa pracy polega na przekazywaniu osobom poszukującym pracy informacji o wolnych miejscach pracy na określonym terenie. Z drugiej strony urzędy pracy pomagają pracodawcom w znalezieniu pracowników o określonych kwalifikacjach. W ramach omawianej usługi organizowane są również targi i giełdy pracy.

Oferty pracy uzyskane od pracodawców udostępniane są w urzędach pracy, a także zamieszczane są w Centralnej Bazie Ofert pracy.

##### ***Poradnictwo zawodowe***

Usługa poradnictwa realizowana jest przez urzędy pracy oraz przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej prowadzone w ramach działalności urzędów pracy. Odbiorcami tego rodzaju wsparcia są osoby bezrobotne, poszukujące pracy i innych osób zgłaszających się do urzędów pracy w celu otrzymania pomocy w rozwiązywaniu problemów zawodowych, w szczególności związanych z wyborem lub zmianą zawodu, stworzenia ścieżki kariery zawodowej, podniesienia kwalifikacji zawodowych, diagnozy swoich preferencji i predyspozycji zawodowych. Poradnictwo zawodowe może odbywać się poprzez indywidualne lub grupowe spotkania i warsztaty, a także za pośrednictwem technologii informatycznych i komunikacyjnych.

##### ***Podnoszenie kwalifikacji***

W celu podnoszenia kwalifikacji osób bezrobotnych urzędy pracy w województwie łódzkim mają do dyspozycji następujące narzędzia:

**Staże:** staż pozwala na zdobycie przez bezrobotnego doświadczenia zawodowego bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą. Każdy zarejestrowany w urzędzie pracy może zostać skierowany na staż na okres 6 miesięcy, a osoby poniżej 30 roku życia na 12 miesięcy. Osobie odbywającej staż przysługuje zwrot kosztów dojazdu, jeśli staż odbywa się poza miejscem zamieszkania oraz stypendium stażowe

---

<sup>19</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek...*, dz.cyt., str.71

w wysokości do 120% zasiłku dla bezrobotnych. Okres odbywania stażu wlicza się do ogólnego stażu pracy osoby korzystającej z tej formy wsparcia.

**Bony stażowe:** jest to instrument aktywizacji zawodowej osób w wieku do 30 lat. W ramach bonu stażowego osoba bezrobotna otrzymuje gwarancję odbycia stażu u wskazanego pracodawcy. W ramach tej formy wsparcia starosta w imieniu, którego działa urząd pracy finansuje koszty przejazdu bezrobotnego do miejsca realizacji stażu i z powrotem oraz stypendium stażowe w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych. Finansowane są również niezbędne badania lekarskie na dane stanowisko pracy. Pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia osoby odbywającej staż na kolejne 6 miesięcy. Otrzymuje za to premię w wysokości 1500 zł na miesiąc przez okres 6 miesięcy.

**Szkolenia i bony szkoleniowe:** rodzaj pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w zwiększenie ich atrakcyjności na rynku pracy poprzez aktualizację i podnoszenie kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Szkolenia realizowane są w formie kursu trwającego co najmniej 25 godzin zegarowych. Co ciekawe, z oferty szkoleń organizowanych przez urzędy pracy mogą korzystać także osoby zatrudnione, muszą spełniać jedna pewne kryteria, np. wiek powyżej 45 lat.

Skierowanie na szkolenie otrzymuje się na podstawie indywidualnego planu działania. Co do zasady szkolenia mogą trwać do 6 miesięcy, jednak jeśli wymaga tego program okres ten może zostać wydłużony do 12 miesięcy. W wypadku szkoleń dla osób bez kwalifikacji zawodowych kurs powinien zamknąć się w 12 miesiącach, lub w wyjątkowych sytuacjach w 24 miesiącach.

Osoby do 30 roku życia mogą skorzystać z bonów szkoleniowych przyznawanych przez starostę za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy. Bony szkoleniowe są elementem realizacji krajowego programu gwarancji dla młodzieży i są przyznawane w oparciu o indywidualny plan działania. Urzędy pracy finansują młodym osobom udział w wybranych przez nich szkoleniach oraz wymagane badania lekarskie i psychologiczne, dojazdy do pracy i ewentualne zakwaterowanie. Beneficjentom szkoleń oraz bonów szkoleniowych przysługuje stypendium szkoleniowe w wysokości od 20% do 120% zasiłku dla bezrobotnych, w zależności od ilości godzin szkoleniowych w miesiącu. Osoby, które z własnej winy przerwą udział w szkoleniu, zobligowane są do zwrotu jego kosztów. Z tych konsekwencji zwalnia jedynie podjęcie pracy lub rozpoczęcie działalności gospodarczej.

**Trójstronna umowa szkoleniowa:** stronami takiej umowy są: pracodawca, starosta oraz osoba kwalifikująca się do skorzystania z tego rodzaju wsparcia. Beneficjent kierowany jest na szkolenie finansowane przez urząd pracy na wniosek pracodawcy, który zobowiązuje się do zatrudnienia danej osoby po przebytych szkoleniu.

**Przygotowanie zawodowe dorosłych:** ten rodzaj wsparcia realizowany jest w dwojaki sposób – poprzez praktyczną naukę zawodu lub przyuczenie do pracy. Praktyczna nauka zawodu polega nadaje możliwość przystąpienia do egzaminu

czeladniczego lub innego potwierdzającego zdobyte kwalifikacje. Praktyczna nauka zawodu trwa od 6 do 12 miesięcy. Przyuczenie do zawodu polega na wyposażeniu beneficjenta pomocy w kwalifikacje lub umiejętności zawodowe potrzebne na określonym stanowisku pracy. Ta forma wsparcia trwa od 3 do 6 miesięcy. Odbiorcom obu form wsparcia przysługuje stypendium szkoleniowe w wysokości 120% wartości zasiłku. Istnieje także możliwość pokrycia przez starostę kosztów dojazdu do miejsca przyuczenia do zawodu oraz zakwaterowania. Jeśli beneficjent sprawuje opiekę nad osobą zależną przysługuje mu refundacja kosztów opieki nad tą osobą. Podobnie jak w sytuacji szkoleń i bonów szkoleniowych, osoby, które nie ukończą określonej liczby godzin przygotowania zawodowego lub nie podejną do egzaminu, muszą zwrócić koszty udzielonego wsparcia chyba, że powodem rezygnacji z tego rodzaju pomocy jest podjęcie pracy lub rozpoczęcie działalności gospodarczej.

**Stypendium z tytułu podjęcia dalszej nauki:** ta forma wsparcia przysługuje osobom bezrobotnym bez kwalifikacji zawodowych, które w okresie 12 miesięcy od zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy podjęła dalszą naukę w szkole ponadgimnazjalnej lub w szkole wyższej (studia niestacjonarne). Stypendium przyznawane jest na wniosek bezrobotnego, tylko pod warunkiem nieprzekroczenia określonego progu dochodowego na jedną osobę w rodzinie. Stypendium wynosi do 100% zasiłku dla bezrobotnych i co do zasady jest przyznawane na rok. Osoba, która podejmie pracę w dalszym ciągu jest uprawniona do otrzymywania stypendium, ale jego wysokość zostaje obniżona do 20% zasiłku dla bezrobotnych.

**Dofinansowania do studiów podyplomowych:** jest to oferta dla bezrobotnych i poszukujących pracy zarejestrowanych w urzędzie pracy, które posiadają wykształcenie wyższe licencjackie lub magisterskie. Starosta na wniosek osoby kwalifikującej się do tego rodzaju wsparcia finansuje jej do 100% kosztów studiów podyplomowych (kwota dofinansowania nie może przekroczyć wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia). Beneficjent dofinansowania otrzymuje również stypendium w wysokości do 20% zasiłku dla bezrobotnych.

**Finansowanie kosztów egzaminów i licencji:** urząd pracy może pomóc osobie bezrobotnej lub poszukującej pracy w wejściu lub powrocie na rynek pracy poprzez sfinansowanie jej egzaminów lub licencji potrzebnych do wykonywania określonej pracy. Wysokość udzielonej pomocy nie może przekroczyć przeciętnego wynagrodzenia. Wsparcie udzielane jest na podstawie indywidualnego planu działania beneficjenta.

**Pożyczka szkoleniowa:** jest to nieoprocentowana pożyczka udzielana bezrobotnemu lub poszukującemu pracy na okres do 18 miesięcy. Pożyczka nie może przekroczyć czterokrotności przeciętnego wynagrodzenia i musi być wydatkowana na pokrycie kosztów szkolenia pożyczkobiorcy. Szkolenia, na które zostaną przeznaczone środki z pożyczki muszą przyczynić się do zwiększenia szans odbiorcy na znalezienie pracy lub rozpoczęcie przez niego własnej działalności.



Urzędy pracy oferują także finansowe formy pomocy. Są to zasiłki dla bezrobotnych, zasiłki aktywizacyjne oraz świadczenia dla rolników zwalnianych z pracy.

### ***Instrumenty wspierające tworzenie nowych miejsc pracy***

W ramach wsparcia tworzenia nowych miejsc pracy urzędy pracy w województwie łódzkim oferuje różnorodne formy pomocy są to m.in:

**Prace interwencyjne** – częściowa refundacja kosztów zatrudnienia osoby bezrobotnej. Okres prac interwencyjnych może trwać od 6 do 24 miesięcy (w przypadku osób w wieku powyżej 50 lat). Pracodawca przyjmujący pracowników w ramach prac interwencyjnych zobligowany są do utrzymania pracownika przez czas określony w umowie między nim, a starostą, w imieniu którego działa powiatowy urząd pracy.

**Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy.** Pomoc przyznawana jest na wniosek pracodawcy. Na mocy umowy urząd pracy zobowiązuje się do refundacji kosztów związanych ze stworzeniem lub doposażeniem miejsca pracy w wysokości do sześciokrotnego przeciętnego wynagrodzenia brutto. Pracodawca przyjmujący wsparcie jest zobligowany do zatrudnienia na danym stanowisku osobą bezrobotną na okres co najmniej 2 lat.

**Grant na telepracę.** Ta forma wsparcia jest szczególnie przydatna w tworzeniu nowych miejsc pracy dla młodych kobiet lub mężczyzn, którzy wracają na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka, ale także dla innych osób, które czasowo zrezygnowały z pracy zawodowej na rzecz opieki nad osobą zależną. Pracodawca, który złożył stosowny wniosek otrzymuje grant na zatrudnienie osoby bezrobotnej opisanej powyżej w formie telepracy. Grant stanowi sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia i wypłacany jest w całości po podpisaniu umowy między pracodawcą, a starostą. Pracodawca jest zobowiązany do utrzymania stosunku pracy z osobą bezrobotną skierowaną na dane stanowisko pracy przez okres od 12 miesięcy lub 18 miesięcy, w zależności od wielkości oferowanego etatu. Innym instrumentem zachęcającym pracodawców do zatrudniania bezrobotnych, którzy zrezygnowali z pracy w okresie 3 lat od zarejestrowania się w urzędzie pracy, aby móc sprawować opiekę nad dzieckiem lub inną osobą zależną jest **świadczenie aktywizacyjne**. Świadczenie aktywizacyjne wypłacane jest pracodawcom, którzy zadeklarują zatrudnienie bezrobotnego skierowanego przez urząd pracy kwalifikującego się do tego rodzaju pomocy. Wysokość świadczenia wynosi 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę w wypadku, gdy świadczenie będzie wypłacane przez okres 12 miesięcy, a pracodawca deklaruje zatrudnienie danej osoby przez co najmniej 6 miesięcy od dnia ustania wsparcia z urzędu pracy. Świadczenie może być przyznane również na okres 18 miesięcy, wtedy jego wysokość jest równa 1/3 minimalnego wynagrodzenia za pracę, a pracodawca jest zobligowany do utrzymania pracownika przez 9 miesięcy od dnia zakończenia wypłacania środków z urzędu pracy.

**Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 roku życia.** Zwolnienie jest przyznawane na okres 12 miesięcy, na wniosek pracodawcy i przysługuje w przypadku zatrudnienia skierowanego bezrobotnego na podstawie umowy o pracę.

**Bon zatrudnieniowy.** To również jest instrument wspierający zatrudnienie osób młodych. W ramach bonu zatrudnieniowego pracodawca otrzymuje refundację części wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionego bezrobotnego w wieku do 30 roku życia. Bon przyznawany jest na wniosek bezrobotnego, który znalazł pracodawcę, który chce go zatrudnić na okres co najmniej 18 miesięcy.

Pozostałe instrumenty wykorzystywane przez powiatowe urzędy pracy w województwie łódzkim dla wsparcia tworzenia nowych miejsc pracy to:

- Roboty publiczne;
- Jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne;
- Dofinansowanie zatrudnienia bezrobotnego w wieku 50+;
- Zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnienie osoby powyżej 50 roku życia;
- Prace społecznie użyteczne<sup>20</sup>.

## **1.5 Popyt na pracę w województwie łódzkim**

W ostatnich latach popyt na pracę w województwie łódzkim wzrósł. Wiąże się to z przyływem dużych inwestorów do naszego regionu.

Wśród ofert pracy, które w 2015 roku wpłynęły do urzędów pracy w województwie najczęściej dotyczyło zawodów związanych z administrowaniem i usługami wspierającymi (23053 ofert). Pracodawcy poszukiwali 14 275 pracowników w sekcji „przetwórstwo przemysłowe”. Na trzecim miejscu pod względem ilości ofert pracy znalazła się sekcja „handel i naprawy”(12 159 ofert), dalej „administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne” (7 077 ofert). W pierwszej z wymienionych sekcji odnotowano duże zwiększenie się ofert pracy w stosunku do roku poprzedniego – aż o 61,9%<sup>21</sup>.

Z informacji zebranych od pracodawców i ekspertów rynku pracy w 2015 roku można wyciągnąć kilka ciekawych wniosków na temat zapotrzebowania na pracowników w województwie łódzkim.

Pracownicy oczekują od pracowników elastyczności, posiadania uniwersalnych umiejętności oraz ogólnej wiedzy z różnych obszarów. Osoby charakteryzujące się powyższymi cechami będą w stanie łączyć na jednym stanowisku pracy różne profesje. Elastyczność sprzyja także zwiększaniu swoich kwalifikacji

<sup>20</sup> <http://wuplodz.praca.gov.pl>, dostęp 14.08.2016

<sup>21</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek pracy ...*, dz.cyt., str.23

i podążaniu za innowacjami. W województwie łódzkim pracodawcy odczuwają niedobór specjalistów o wysokich lub nietypowych kwalifikacjach, szczególnie w branżach IT lub logistyczno-transportowej. Wysokie wymagania pracodawców nie zawsze jednak odpowiadają faktycznym obowiązkom na danym stanowisku oraz oferowanej pensji. Takie niespójności zniechęcają pracowników do podejmowania zatrudnienia na określonych stanowiskach. Na rynku pracy widać dużą rotację pracowników w branżach, które wymagają pracy zmianowej oraz wysiłku fizycznego. Dotyczy to zawodów takich jak: magazynier, cukiernik, pracownik produkcji. Na wysokość stopy bezrobocia duży wpływ ma istnienie tzw. szarej strefy, czyli zatrudnienia nierejestrowanego. W ten sposób pracodawcy chcą ominąć wysokie koszty zatrudnienia pracownika. Najwięcej osób pracuje „na czarno” w budowlance, ale także w branży kosmetycznej, opiekuńczej czy porządkowej.

Na wojewódzkim rynku pracy odczuwalny jest niedobór pracowników o określonych umiejętnościach. Wynika on z kilku rzeczy. Pierwszą przyczyną jest emigracja zarobkowa mieszkańców województwa. Zmniejszenie się liczby osób gotowych do podjęcia pracy wynika także z faktu starzenia się społeczeństwa. Osoby, które chciałyby znaleźć pracę, często posiadają kwalifikacje nieadekwatne do obecnego poziomu wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnych. Region łódzki z olbrzymią tradycją włókienniczą obecnie cierpi na brak pracowników właśnie w branży włókienniczej. Szwaczki zarejestrowane w urzędach pracy nie są jednak chętne do powrotu do wykonywania tego zawodu. Przyczynami są zdezaktualizowane umiejętności, niskie proponowane wynagrodzenie oraz złe warunki pracy. Pracodawcy oczekują od pracowników nie tylko wiedzy i umiejętności zdobytych w szkole, ale także doświadczenia zawodowego. Pracodawcy chętnie korzystają z możliwości zatrudnienia osoby bezrobotnej na staż, którego koszty będą refundowane przez urząd pracy. W ten sposób wynagradzają sobie koszty związane z przyuczaniem pracownika do zawodu. Słabą stroną rynku pracy w województwie łódzkim jest nadmiar absolwentów szkół wyższych o kierunkach, na które nie ma zainteresowania wśród pracodawców. Obecnie są to głównie kierunki humanistyczne: pedagogika, socjologia, politologia, ekonomia. Osoby z wykształceniem nieadekwatnym do potrzeb rynku pracy często podejmują pracę niezgodną z ich zawodem lub poniżej swoich kompetencji.

Zawody, w których popyt przewyższa podaż nazywane są zawodami deficytowymi. W województwie łódzkim, a w szczególności w Łodzi i aglomeracji łódzkiej do takich zawodów należą przede wszystkim specjaliści w branży IT. Wymienić tutaj można następujące specjalności: programista aplikacji, specjalista sprzedaży technologii i usług informatycznych, specjalista ds. rozwoju oprogramowania, architekt systemów teleinformatycznych oraz tester systemów teleinformatycznych. W województwie łódzkim w ostatnich latach rozwijają się firmy outsourcingowe obsługujące firmy z całego świata. Dlatego oczekiwaną od pracowników kwalifikacją jest znajomość języków obcych, również tych mniej popularnych. Dostępnych jest także dużo ofert pracy na stanowiskach specjalisty finansowego. Poszukiwane są osoby do branży bankowości z predyspozycjami

dobrego sprzedawcy. Poszukiwani są również specjaliści do spraw pozyskiwania pracowników. Zapotrzebowanie na pracowników w branży sprzedaży i usług wciąż rośnie. Pracodawcy poszukują przedstawicieli handlowych, pracowników call-center oraz sprzedawców. Spośród inżynierów i techników największe popyt jest na specjalistów automatyki i robotyki, inżynierowie mechanicy, inżynierowie budownictwa, inżynierowie spawalnicy, technicy automatycy, technicy chłodnictwa i klimatyzacji. Na brak ofert pracy nie powinni też narzekać monterzy, operatorzy i kierowcy.

Na rynku pracy województwa łódzkiego wciąż jest zapotrzebowanie na pracowników o niskich kwalifikacjach do pracy produkcyjnej oraz do prostych prac ogrodniczych i porządkowych.

Województwo łódzkie jest źródłem pracowników nie tylko do zakładów pracy w naszym regionie. W urzędach pracy oraz na stronach internetowych znajdują się oferty pracy również w innych regionach oraz za granicą. Zwiększa się mobilność społeczeństwa i dla wielu przeprowadzka do innego miasta nie stanowi problemu. Również praca za granicą dla część poszukujących pracy jest atrakcyjna, głównie ze względu na wyższe wynagrodzenia.

### ***Oferty pracy w Internecie***

Strony internetowe z największą ilością ofert pracy w pierwszym kwartale 2015 roku to pracuj.pl, praca.gratka.pl, onet.praca.pl, gazetapraca.pl. Na portalach internetowych w 2015 roku umieszczono 9 674 ofert pracy w województwie łódzkim, z czego 2/3 stanowiły oferty dotyczące pracy w Łodzi. Ogłoszeń dotyczących pracy w pozostałych powiatach województwa łódzkiego było o wiele mniej. Spośród nich na pierwszym miejscu pod względem liczby ofert pracy zamieszczonych w internecie znalazł się powiat zgierski (635 ofert), następnie powiat piotrkowski (316 ofert) oraz powiat skierniewicki (294 ofert). Najmniej ofert dotyczyło powiatów: tomaszowskiego (14), pajęczańskiego (16), wieruszowskiego (18).

Liczba ofert pracy zamieszczonych w Internecie z roku na rok rośnie. Wiosną 2012 roku wynosiła ona 10 472, rok później 12 423, a wiosną 2015 na portalach internetowych było 11 876 ofert pracy w województwie łódzkim.

Wykres 1.5: Liczba ofert pracy zamieszczonych w Internecie w poszczególnych powiatach województwa łódzkiego (wiosna 2015r.)



Źródło: Rynek pracy w województwie łódzkim w 2015 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, marzec 2016

Porównując oferty pracy w Internecie zamieszczone jesienią 2014 roku oraz wiosną 2015 roku można zaobserwować niewielkie zwiększenie się liczby ogłoszeń dotyczących pracy dla techników, średniego personelu, robotników przemysłowych i rzemieślników. Oferty pracy zagranicą skierowane były najczęściej do reprezentantów tych zawodów. Zmniejsza się natomiast ilość ofert dla kadry kierowniczej oraz pracowników usług osobistych i sprzedawców. Między jesienią 2014r. a wiosną 2015r. zmniejszyła się liczba ofert pracy dla specjalistów, jednak biorąc pod uwagę pomiary od 2013 odnotowano wzrost zapotrzebowania na pracowników z tej grupy zawodowej. Warto zaznaczyć, że co czwarta oferta dotyczy właśnie pracy dla specjalisty. W odróżnieniu od poprzednich okresów, w 2015 roku wzrosło zapotrzebowanie na pracowników o niższych kwalifikacjach, ale z umiejętnościami zawodowymi, tj. operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników prostych prac.

Spośród dużych grup zawodowych, największe zapotrzebowanie było na specjalistów (20% ofert), a także na pracowników przemysłowych i rzemieślników (14%). Co dziesiąta oferta dotyczyła pracowników usług i sprzedawców. Struktura ofert pracy pod względem poszukiwanych zawodów niewiele się zmieniła w porównaniu z poprzednimi latami.

Najczęściej poszukiwanym zawodem był przedstawiciel handlowy (6% wszystkich ofert), chociaż od 2011 widoczny jest spadek liczby ofert dla tego zawodu. Na drugim miejscu znaleźli się księgowi, chociaż w 2015 roku liczba ofert dla

tego zawodu zmniejszyła się w porównaniu z rokiem poprzednim. Poszukiwani na rynku są także kierowcy samochodów ciężarowych (3% ofert). Dość dużo ogłoszeń dotyczyło pracy dla doradców klienta, pracowników elektronicznej obsługi klienta, opiekunów osób starszych, pracowników biurowych, programistów aplikacji. Na kolejnych miejscach uplasowały się: specjalista ds. sprzedaży, szwaczka, konsultant telefonicznej obsługi klienta, kierownik działu sprzedaży, magazynier, sprzedawca, inżynier systemów i sieci komputerowych, kasjer<sup>22</sup>.

### ***Wynagrodzenia w województwie łódzkim.***

W czerwcu 2016 roku w sektorze przedsiębiorstw odnotowano wzrost przeciętnego wynagrodzenia o 5,3% w porównaniu z rokiem 2015 oraz o 9,4% w porównaniu z rokiem 2014 w czerwcu 2015 roku wyniosło ono 3798, 32 złotych. Największy wzrost nastąpił w branży „zakwaterowanie i gastronomia” (o 13,1%). Kolejnymi sekcjami, w których odnotowano wzrost przeciętnego wynagrodzenia były: „administrowanie i działalność wspierająca” (10,9%), „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (10,2%), „przetwórstwo przemysłowe” (6,2%), „budownictwo”(6%). Przeciętne wynagrodzenie spadło natomiast w branży „informacja i komunikacja” (-4,5%).

Na wynagrodzenia wyższe niż przeciętne wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw mogli liczyć zatrudnieni w następujących branżach: „informacja i komunikacja”, „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna”, „obsługa rynku nieruchomości”<sup>23</sup>.

### ***Prognozy dotyczące rynku pracy w województwie łódzkim***

Na podstawie statystyk oraz obserwowanych trendów, można przypuszczać, że w kolejnych latach wciąż będzie wzrastać zapotrzebowanie na specjalistów. Niewielki spadek ofert pracy dla przedstawicieli tej grupy zawodowej w ostatnim okresie, raczej nie będzie stałym przełamaniem trendu wzrostowego. Liczba ofert dla techników i średniego personelu w najbliższym czasie będzie utrzymywał się na stałym poziomie. Można spodziewać się natomiast wzrostu liczby ofert pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników. Na kolejne lata prognozuje się zwiększenie liczby ofert pracy dla księgowych, pracowników elektronicznej obsługi klientów, opiekunów osób starszych oraz pracowników biurowych.

Rynek pracy w województwie łódzkim opiera się głównie o następujące branże: przetwórstwo przemysłowe, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, handel hurtowy i detaliczny, naprawa samochodów osobowych oraz budownictwo. Są to sektory, w których w ostatnich latach widoczne było największe zapotrzebowanie na pracowników. Na podstawie zaobserwowanych trendów można przypuszczać, że w kolejnych okresach nadal liczba ofert pracy w tych obszarach nadal będzie wzrastać<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek pracy ...*, dz.cyt., str.77-81

<sup>23</sup> Urząd Statystyczny w Łodzi, *Komunikat...*, dz.cyt., str. 8-10

<sup>24</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek pracy ...*, dz.cyt., str.82-85

### **Rynek pracy w województwie łódzkim – najważniejsze informacje.**

Na rynku pracy w województwie łódzkim od 2012 roku widoczny jest spadek stopy bezrobocia. Jednocześnie wzrasta odsetek osób pracujących wśród mieszkańców regionu w wieku powyżej 15 lat. Rośnie również liczba wolnych miejsc pracy. W 2014 roku nastąpił wzrost liczby zatrudnień, a także wzrost liczby zwolnień w województwie.

Wzrosła także liczba przedsiębiorstw w rejestrze REGON. W grudniu 2014 roku w województwie zarejestrowanych było 239,6 firm, a w roku 2013 o 0,7% mniej. Wzrosła również liczba rejestracji nowych przedsiębiorstw. W 2014 roku powstało 21,4 tys. nowych firm, a rok wcześniej 18,8 tys.

Stopa bezrobocia w województwie łódzkim, podobnie jak w całej Polsce spada. Na koniec 2015 roku wynosiła 10,3 i było o 0,4 punkty procentowe wyższa niż wskaźnik ten dla całego kraju. W 2014 roku udział osób bezrobotnych wśród wszystkich mieszkańców województwa wynosił 11,8%.

W ostatnich latach zmniejszyła się także liczba osób rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy. W 2015 roku było ich 152 600 osób, w 2014 – 155 145 osób, a w 2013- 173 216 osób. 82% rejestracji w 2015 roku to rejestracje ponowne. Mniej osób, w porównaniu z latami poprzednimi, zostało wyrejestrowanych z urzędu pracy. W 2015 roku z rejestrów wykreślono z różnych przyczyn 169 247 osób, w roku poprzednim 180 614 osób, a w 2013 roku szeregi bezrobotnych opuściło 172 626 osób.

**Wykres 1.6: Liczba zarejestrowanych i wyrejestrowanych z urzędów pracy w województwie łódzkim w poszczególnych latach.**



Źródło: Rynek pracy w województwie łódzkim w 2015 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, marzec 2016

Od 2013 roku wzrasta liczba osób bezrobotnych z prawem do zasiłku. Trend ten należy łączyć ze zmniejszeniem się napływu osób korzystających ze wsparcia

publicznych służb zatrudnienia. W 2015 prawo do zasiłku posiadało 14 509 osób. W 2014 liczba ta była o 1503 większa, a w 2013 o 5 349 większa.

W strukturze bezrobocia ze względu na okres pozostawania bez pracy zmniejszyła się ilość osób pozostających w rejestrze bezrobotnych dłużej niż 12 miesięcy. Na koniec 2015 roku odsetek takich osób w ogólnym bezrobociu w województwie łódzkim wynosił 42%, czyli o 2,4% mniej niż w roku 2014. Wzrósł natomiast udział bezrobotnych pozostających w okresie do 6 miesięcy oraz od 6 do 12 miesięcy od dnia zarejestrowania.

Dużym problemem na rynku pracy w województwie łódzkim jest długotrwałe bezrobocie. Na koniec 2015 roku osób pozostających w rejestrze łącznie przez co najmniej 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat było 63 467, co stanowiło 58% wszystkich zarejestrowanych w urzędach pracy. Wskaźnik ten spadł w porównaniu z rokiem 2014 o 1,6%, ale wzrósł w stosunku do jego wartości z 2013 roku o 2,3%.

W szczególnie trudnej sytuacji znajdują się osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy. Takich osób zarejestrowanych w urzędzie pracy w województwie łódzkim w końcu 2014 roku było 28 706. Ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił 26,2%. Były to w większości osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, pozostające bez prawa do zasiłku, narażone na dezaktualizację kwalifikacji zawodowych i bierność zawodową.

Co czwarta osoba bezrobotna w Łodzi w końcu 2015 roku miała od 25 do 34 lat. Kolejnymi pod względem liczebności grupami wiekowymi były osoby w wieku 35-44 lata (22,1%) oraz osoby w wieku 45-54 lata (19,3%). Ponad połowa wszystkich zarejestrowanych posiadała staż pracy nie dłuższy niż 5 lat. Pod względem wykształcenia najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby, które ukończyły najwyżej gimnazjum. Wzrasta również odsetek osób z wykształceniem wyższym w ogólnym bezrobociu w województwie.

W końcu 2015 roku odnotowano spadek liczby bezrobotnych w wieku 50+. W tym okresie wyniósł on 33,6 tys. osób, to jest o 3,1 tys. mniej niż w roku 2014 oraz o 8 tys. osób mniej niż w 2013 roku. Mimo spadku liczebności bezrobotnych w tej grupie wiekowej, ich udział procentowy w ogólnym bezrobociu wzrósł w przeciągu dwóch lat o 3,3 punkty procentowe. Przyczyną tego jest szybszy spadek bezrobocia w ogóle. Jednakże wzrosła również liczba osób „po pięćdziesiątce”, które podjęły pracę.

Spada odsetek najmłodszych bezrobotnych wśród zarejestrowanych w urzędach pracy województwie łódzkim. Na koniec 2015 roku osoby bezrobotne wieku od 18 do 24 roku życia stanowili 13,1% ogółu zarejestrowanych. W 2014 wskaźnik ten wynosił 14,3%.

Blisko 1/4 osób zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie łódzkim to osoby do 30 roku życia. Większość z nich posiada wykształcenie co najwyżej gimnazjalne lub policealne i średnie oraz dotychczas nie pracowała lub pracowała



krócej niż rok. Prawie 75% z tej grupy bezrobotnych pozostaje w rejestrze nie dłużej niż 12 miesięcy.

W rejestrach urzędów pracy w województwie łódzkim w końcu 2015 roku pozostawało 4 435 absolwentów, czyli osób, które ukończyły szkołę w okresie ostatnich 12 miesięcy. Porównując tę liczbę, z liczbą bezrobotnych absolwentów w latach poprzednich, widoczna jest tendencja spadkowa. W 2014 liczba bezrobotnych będących w okresie do 12 miesięcy od zakończenia szkoły lub uzyskania zawodu wynosiła 5 162.

Wśród osób zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie łódzkim końcu 2015 roku było 54 500 kobiet. Rok wcześniej zarejestrowanych było 47 000 kobiet. Od kilku lat kobiety stanowią mniejszą grupę bezrobotnych niż mężczyźni, ale nie jest to duża różnica.

W końcu 2015 roku w urzędach pracy w województwie łódzkim zarejestrowanych było 110 tys. osób niepełnosprawnych. Były to głównie osoby zarejestrowane w miastach. Najliczniejszą grupą wiekową wśród bezrobotnych niepełnosprawnych stanowiły osoby w wieku 50 lat i więcej (47,8%). Osoby do 25 roku życia stanowili 6,7% wśród niepełnosprawnych zarejestrowanych w urzędach pracy. Ponad 90% osób klasyfikujących się do tej grupy bezrobotnych posiadało doświadczenie zawodowe, ale 29% nie posiadało kwalifikacji zawodowych.

Jako ostatnie miejsce pracy najwięcej osób „napływających” do rejestrów bezrobotnych podawało przedsiębiorstwa z sekcji określanej w PKD jako „przetwórstwo przemysłowe”, a następnie „handel hurtowy i detaliczny” i naprawa pojazdów samochodowych, w tym motocykli”. Natomiast najpopularniejszymi zawodami wśród bezrobotnych w końcu 2015 roku były: „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”.

Pracodawcy w województwie łódzkim najczęściej poszukiwali za pośrednictwem urzędów pracy pracowników w sekcji PKD „działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca. Ofert w tym obszarze było ponad 23 tysiące, to jest o 61,9% więcej niż w roku 2014. Kolejną pod względem liczby ofert pracy sekcją PKD było „przetwórstwo przemysłowe” - 14 275 ofert pracy.

Za pośrednictwem portali internetowych najczęściej poszukiwano przedstawicieli handlowych oraz księgowych.

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi realizuje szereg działań na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych. Środki na ten cel pochodzą ze źródeł państwowych- Funduszu Pracy, jak i ze źródeł europejskich- zakończony program operacyjny Kapitał Ludzki oraz trwające programy: Wiedza, Edukacja, Rozwój oraz Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego. Z projektów w ramach PO KL ( priorytet VI i priorytet VII) skorzystało 134 tys. osób, z czego 15000 osób zakończyło udział w projektach w 2015 roku. W 2015 roku z RPO WŁ skorzystało 630 osób, a wsparciem w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój objęto 6718 osób bezrobotnych w wieku do 30 lat.

Powiatowe Urzędy Pracy w województwie podejmowały programy aktywizacyjne, którymi objęto w 2015 roku 33 000 osób<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, *Rynek pracy ...*, dz.cyt., str.86-91

## 2. Proces tworzenia rekomendacji

### 2.1. Przebieg prac

Na proces tworzenia rekomendacji składało się kilka etapów. Pierwszym było dokonanie analizy dostępnych danych źródłowych, dotyczących sytuacji osób młodych na rynku pracy oraz działań wspierających, kierowanych do tej grupy przez różnego rodzaju instytucje. Podczas opracowywania bazy merytorycznej dla przyszłych rekomendacji wzięto pod uwagę między innymi:

- Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce oraz zapisy innych realizowanych programów;
- Strategię Europa 2020, Strategię Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020, Inteligentne Specjalizacje Regionalne Województwa Łódzkiego, Strategię Rozwoju Łódzkiego Obszaru Metropolitalnego;
- działania współfinansowane z innych Działań PO WER oraz innych programów operacyjnych;
- dostępne analizy i raporty dotyczące: sytuacji osób młodych na rynku pracy w województwie łódzkim oraz udzielanego im wsparcia;
- opracowania zawierające ocenę trafności i skuteczności dotychczas zrealizowanej pomocy dla wskazanych wyżej osób;
- wnioski z działań podejmowanych przez WUP ze środków Funduszu Pracy na przygotowanie organizacji konkursów regionalnych mających na celu pobudzenie aktywności młodzieży na rynku pracy zgodnie z Planem realizacji Gwarancji dla młodzieży.

Celem uzupełnienia pozyskanych danych, do instytucji rynku pracy oraz pracodawców skierowana została ankieta, umożliwiająca uszczegółowienie informacji na temat udzielanego wsparcia, najczęściej napotykanym problemów oraz potrzeb w zakresie zmian ułatwiających podejmowanie działań. Osobna diagnoza została przeprowadzona również wśród osób młodych, w tym z grupy NEET. Zarówno baza merytoryczna, jak i opracowania wyników badań stanowią suplement do niniejszego zestawu rekomendacji, udostępniany w formie elektronicznej.

Kolejny etap, towarzyszący wypracowaniu ostatecznej wersji rekomendacji, stanowiły spotkania konsultacyjne organizowane w poszczególnych powiatach na terenie województwa łódzkiego. Wzięło w nich udział ponad 230 przedstawicieli instytucji rynku pracy, w tym Urzędów Pracy i OHP, pracodawców oraz młodzieży. I właśnie ta forma stała się najcenniejszym źródłem informacji, wpływającym na ostateczny kształt rekomendacji. W kolejnym podrozdziale przedstawione zostanie ich krótkie podsumowanie w zakresie najczęściej zgłaszanych uwag.

Na podstawie efektów opisanych powyżej działań opracowany został ostateczny zestaw rekomendacji. Dotyczy on pięciu obszarów:

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

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

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

Obszar IV: Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości.

Obszar V: Rekomendacje dodatkowe.

Ze względu na wzajemne przenikanie się wyżej wymienionych obszarów, rekomendacje podzielono według tematyki:

- Proces rekrutacji,
- Udzielanie wsparcia,
- Partnerstwo.

## **2.2. Podsumowanie spotkań konsultacyjnych**

W ramach jednego ze spotkań odbyła się dyskusja nt. możliwości zatrudniania osób młodych, niezarejestrowanych w urzędach pracy lub osób kształcących się w trybie zaocznym, zarejestrowanych w urzędach pracy.

Z informacji przedstawiciela PUP wynika, iż okres pozostawania młodych osób bez pracy jest znacznie dłuższy, niż osób posiadających już doświadczenie zawodowe, nawet o kilka- kilkanaście miesięcy. Dodatkową barierą w zatrudnieniu większości tych osób jest brak odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji do wykonywania zawodu. Z drugiej strony, osoby młode bardzo często mają wygórowane w stosunku do posiadanych kompetencji oczekiwania finansowe i bardzo często nie mają ochoty do podjęcia zatrudnienia, które nie jest dla nich satysfakcjonujące finansowo. To powoduje, że po odrzuceniu którejś z kolei propozycji pracy za zbyt niskie, ich zdaniem, wynagrodzenie, zostają oni skreśleni z listy osób bezrobotnych i bardzo często zostają beneficjentami instytucji pomocy społecznej (np. GOPS, MOPS). Jest to często z ich strony chłodna kalkulacja co się bardziej opłaca - zostać zatrudnionym „oficjalnie” za niskie wynagrodzenie lub dorabiać w szarej strefie. Z drugiej strony osoby takie pochodzą ze środowisk

zagrożonych wykluczeniem społecznym, gdzie powszechne jest zjawisko dziedziczenia biedy, brak motywacji i wybieranie rozwiązań doraźnych i brak umiejętności przewidywania ewentualnych przyszłych konsekwencji swoich obecnych wyborów. W takich środowiskach sytuacja jest o tyle skomplikowana, że wiele osób boryka się z uzależnieniami, przemocą i biedą, które uniemożliwiają normalne funkcjonowanie w życiu codziennym, brak kompetencji nie tylko zawodowych, ale również osobistych. Możliwość uzyskania kompleksowej pomocy psychologicznej, udziału w bezpłatnych szkoleniach zawodowych i zapewnienie niektórym z nich (głównie młodym kobietom) opieki nad dziećmi jest kwestią kluczową. Z jednej strony dobre rozwiązania systemowe, a z drugiej strony indywidualna praca z osobami w szczególnie trudnej sytuacji życiowej może się przełożyć na wzrost zatrudnienia w tej grupie. W tej chwili liczba psychologów i doradców zawodowych jest z pewnością niewystarczająca, żeby wsparcie mogła uzyskać każda z osób.

Przedstawiciel Rady Miasta uznał, iż dużą rolę w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy powinna odgrywać szkoła – nie tylko w sensie kształcenia, ale również od strony doradztwa zawodowego. Szkoły zdecydowanie powinny mieć środki na prowadzenie zajęć bądź spotkań w zakresie doradztwa zawodowego prowadzone przez osobę z doświadczeniem i z umiejętnościami nawiązywania kontaktu z młodzieżą. Diagnozowanie predyspozycji poszczególnych osób i pomoc w wyborze dalszej ścieżki kształcenia z pewnością ułatwiłaby im dokonywanie odpowiednich wyborów, jeżeli chodzi o wybór zawodów. Z drugiej strony, w epoce tak szybkiego rozwoju technologii, trudno przewidzieć jakie zawody będą poszukiwane za kilka, kilkanaście bądź kilkadziesiąt lat. Z dużą dozą prawdopodobieństwa można stwierdzić, iż będą to zawody związane z nowoczesnymi technologiami, które dopiero się pojawiają. Ważne jest jednak, aby oprócz przygotowania merytorycznego szkoły kształciły tzw. umiejętności miękkie, jak umiejętność pracy w grupie, automotywację, szeroko pojętą kreatywność i umiejętności interpersonalne. Poza tym, wydaje się, iż większość kierunków oferowanych np. przez uczelnie wyższe oferuje kierunki studiów nie odpowiadających zapotrzebowaniu odpowiedniego rynku pracy, dotyczy to przede wszystkim kierunków humanistycznych, które stosunkowo łatwo ukończyć, natomiast trudno znaleźć po nich pracę.

W opinii pracodawców obecnych na spotkaniu, osoby młode zagrożone wykluczeniem nie mają poczucia odpowiedzialności, chęci zaangażowania się, elastyczności. Bardzo często charakteryzuje je postawa roszczeniowa, są niechętne jeżeli chodzi o pracę w trybie zmianowym, często odchodzą z dnia na dzień, bez uprzedzenia. Młode kobiety krótko po uzyskaniu umowy o pracę zachodzą w ciążę i natychmiast korzystają z L4, właściwie jest to na tyle powszechne, że można by uznać to za zasadę, że etat jest tylko po to, żeby zapewnić sobie świadczenia w odpowiedniej wysokości w trakcie ciąży i skorzystać z płatnego urlopu macierzyńskiego. Potwierdziły to również inne osoby reprezentujące na spotkaniu sektor pracodawców. Jednocześnie ta grupa uczestników stwierdziła jednogłośnie, iż zachęty dla pracodawców są wciąż jeszcze zbyt małe, aby byli oni skłonni zatrudniać

młodych pracowników bez doświadczenia. O ile refundacja stażu bądź zatrudnienie subsydiowane wciąż cieszą się dużą popularnością, to jednak późniejsze zatrudnienie pracownika wiąże się z tak dużym obciążeniem finansowym, że często pracodawcy nie są w stanie ich unieść w perspektywie długoterminowej i zakontraktowanym okresie dofinansowania rezygnują z pracownika, ewentualnie oferują mu pracę w niepełnym wymiarze godzin lub na tzw. „umowę śmieciową”.

Obecne na spotkaniach młode z grupy NEET stwierdziły, że największą motywacją dla pracownika jest z pewnością pewne zatrudnienie, a więc etat, co z kolei nierzadko stoi w sprzeczności z interesami pracodawców. Pracownicy często wolą wybrać pewny etat z mniejszym wynagrodzeniem niż inną formę zatrudnienia, nawet za większą stawkę. Kolejną sprawą to kultura pracy – wiele przedsiębiorstw eksploatuje pracowników nie dając im w zamian żadnej osłony socjalnej. To powoduje, że obie strony – pracodawca i pracownik często nie mają do siebie wzajemnie zaufania, co z pewnością nie sprzyja tworzeniu dobrego zatrudnienia dla osób, szczególnie z grupy defaworyzowanej jaką są NEET.

Konkluzją części spotkań było stwierdzenie, iż bez zmian systemowych nie da się zapewnić wsparcia wszystkim osobom, które mogą go potrzebować. Bardzo istotną sprawą jest również wzmocnienie bądź zbudowanie dobrych kanałów informacyjnych, zarówno dla instytucji które mają wspierać zatrudnienia, jak i osób, które z tego zatrudnienia mogą skorzystać, np. bazy poszukiwanych pracowników nie tylko z regionu, w którym mieszka osoba poszukująca pracy, ale również wsparcie jej w poszukiwaniu pracy poza miejscem swojego zamieszkania. Z drugiej strony jak najszybsza współpraca z organizacjami działającymi lokalnie i lokalnymi liderami może okazać się najskuteczniejsza, bo nawet najlepsze rozwiązania systemowe nie zastąpią osób, które są bądź powinny być zaangażowane w tworzenie dobrych warunków do pracy i zatrudnienia na swoim terenie.

W trakcie dyskusji, okazało się również, iż większości przedsiębiorców nie jest znane pojęcie „NEET”. Poruszona została również problematyka „uszcześliwiania na siłę” osób, które nie pracują, nie uczą się i nie podejmują żadnych prób znalezienia pracy.

Jednocześnie pracodawcy zwracali uwagę, iż chętnie zatrudnialiby młode osoby, ale obecnie nie mogą ich znaleźć na rynku pracy. W związku z powyższym, wiek nie ma dla nich znaczenia, ponieważ zmuszeni są pozyskiwać z rynku pracy pracowników, takich jacy na nim występują. Zdecydowana większość uczestników jednego ze spotkań stwierdziła ponadto, że aktywni młodzi ludzie albo już znaleźli pracę, albo wyjechali do Wielkiej Brytanii. Natomiast, osoby uczące się, chętnie uczestniczą w praktykach, stażach organizowanych przez Instytucje Rynku Pracy, które to sposoby są najpopularniejszą formą zdobywania doświadczenia zawodowego.

Wszyscy uczestnicy spotkania zastanawiali się również nad pewną niekonsekwencją. Pomimo, że dużo młodych osób wyjechało do pracy do Anglii lub

innych krajów europejskich, to wśród pozostałych młodych osób nadal występuje brak skłonności do podróżowania po Polsce za pracą. Uczestnicy stwierdzili, że młodzi ludzie niechętnie zmieniają swoje miejsce zamieszkania. Oczywiście dotyczy to w mniejszym stopniu osób wykształconych, które wcześniej musiały już migrować do innych miejscowości na uczelnie oraz tych określanych mianem „obrotnych”.

Ze strony pracodawców pojawiły się ponadto propozycje wprowadzenia zasady: „W pierwszej kolejności zapewniamy pracę młodym ludziom, a następnie uczymy ich rzeczy, które na danych stanowiskach są wymagane” poprzez wprowadzenie stypendium dla młodych pracowników, które uzupełniałoby wynagrodzenie wypłacane przez pracodawców przez 1 rok od momentu podjęcia zatrudnienia. Stwierdzono również, iż młodzi pracownicy oczekują na starcie wynagrodzenia w granicach 2,8 tys. złotych. Rzadko pracodawca jest skłonny tyle zapłacić. W związku z powyższym, rozwiązanie to pozwoliłoby z jednej strony pracodawcom udźwignąć koszty zatrudnienia młodych ludzi i zorientować się w ich przydatności do pracy, a z drugiej – dla młodych ludzi byłby to dodatkowy motywator do starania się aby utrzymać się w pracy)

Podobny program podpisał Prezydent Andrzej Duda w 2015 r. Program "Praca dla młodych" jest skierowany do Polaków przed trzydziestką. Pracodawcom, którzy ich zatrudnią na etat, państwo przekaże środki na zrefinansowanie ich pensji. Przez firmy będą dostawały ponad 2 tys. zł miesięcznie – w tej kwocie zawiera się pensja minimalna (w tym roku to 1850 zł brutto) jako wynagrodzenie dla pracownika i koszty dla pracodawcy. Jest jednak haczyk. Po rocznym okresie pobierania subwencji, firma ma obowiązek utrzymać taką osobę w zatrudnieniu przez kolejny rok.

W tym miejscu należy zauważyć, iż podczas spotkań ze strony osób młodych padały deklaracje, iż przez pewien okres próbny, w ramach którego będą zapoznawani z obowiązkami wynikającymi ze stanowiska pracy, byłiby oni skłonni zaakceptować obniżoną stawkę wynagrodzenia. Zastrzegali jednak przy tym, iż uwarunkowane byłoby to zapewnieniem zatrudnienia przez określony czas oraz podwyższeniem wynagrodzenia po upływie okresu próbnego.

Jeżeli chodzi o uwagi dotyczące stricte działań współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, szczególnie w ramach I Osi PO WER, przedstawiciele instytucji rynku pracy zgodnie nawoływali do ograniczenia skali dokumentacji niezbędnej do sporządzenia zarówno przez instytucję udzielającą wsparcia, jak i na przykład przez pracodawców. Szczególnie w drugim wypadku stanowi ona czynnik zniechęcający potencjalnego partnera. Ponadto zwracano uwagę na problem, wynikający z deklarowania na etapie składania wniosku o dofinansowanie sztywnej liczby osób, która zrekrutowana zostanie w ramach konkretnych grup (np. liczba kobiet biernych zawodowo). Trudności mogą pojawić się na etapie rekrutacji, gdy pomimo prawidłowo określonej struktury społecznej, nabór osób spełniających założone kryteria jest nieskuteczny, np. ze względu na brak chęci do podejmowania aktywności zawodowej przez te osoby. Następuje więc blokada miejsca dla osób zainteresowanych projektem, ale nie wpisujących się w uszczegółowioną grupę.





### 3. Rekomendacje

#### 3.1. Proces rekrutacji

| <b>REKOMENDACJA I.1</b><br><i>WSPÓŁPRACA – PARTNERSTWA – SKUTECZNOŚĆ!</i> |   |
|---|---|
| <b>Obszar:</b>  | <u>Obszar I:</u> Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego.   |
| <b>Adresaci:</b>  | Instytucje Rynku Pracy.<br>Jako potencjalni partnerzy Instytucji Rynku Pracy: instytucje pomocy i integracji społecznej, organizacje pozarządowe, instytucje kościelne, środowiska lokalne, instytucje kulturalno-oświatowe oraz inne podmioty, działające na rzecz aktywizacji zawodowej, szczególnie osób młodych.  |
| <b>Cel:</b>   | Zwiększenie efektywności współpracy IRP z innymi podmiotami na rzecz dotarcia do jak największej liczby osób młodych z grupy NEET.  |
| <b>Opis problemu:</b>   | Zidentyfikowanie, a następnie dotarcie do osób młodych, szczególnie z grupy NEET, którzy nie są zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy oraz nie są objęci wsparciem instytucjonalnym, jest niezwykle utrudnione.<br>Jak wykazały spotkania konsultacyjne – problem dotyczy zarówno obszarów wiejskich, ze względu na zwiększone ryzyko izolacji osób młodych, jak i dużych ośrodków miejskich – ze względu na anonimowość jednostek, występującą szczególnie w dużych ośrodkach miejskich.<br>Problemem jest również sama wymiana informacji między podmiotami stanowiącymi potencjalną bazę partnerską. W ramach badań przeprowadzonych w projekcie, większość podmiotów udzielających wsparcia na rzecz osób młodych, w tym NEET, deklarowała współpracę z innym podmiotem, najczęściej Miejskim lub Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej. Wskazywano jednak na bariery prawne, dotyczące między innymi Ochrony Danych Osobowych . |
| <b>Działania:</b>   | Działanie 1<br>Instytucje Rynku Pracy, które do tej pory nie podejmowały takich działań, powinny ściśle współpracować z ośrodkami pomocy społecznej. Pracownicy socjalni często jako pierwsi diagnozują potrzebę wsparcia aktywiza-   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>cyjnego młodych osób. IRP powinny co najmniej dwa razy w roku spotykać się z pracownikami OPS w celu omówienia oferty aktywizacji zawodowej oraz przyjęcia rekomendacji ze strony OPS, co do zmian w tej ofercie.</p> <p>Działanie 2<br/>Na poziomie konkursów ogłaszanych w ramach I Osi PO WER rekomenduje się intensywniejsze promowanie zawierania partnerstw na potrzeby realizacji wsparcia aktywizacyjnego, skierowanego do młodzieży. Nie zaleca się jednak wdrażania rekomendacji na poziomie kryteriów obowiązkowych, lecz kryteriów premiujących o odpowiednio wysokiej wadze punktowej.</p> <p>Działanie 3<br/>Wprowadzenie zmian w zapisach ustawy o ochronie danych osobowych, ułatwiających wymianę informacji na temat osób zidentyfikowanych do wsparcia w ramach działań danej instytucji, z której jednakże usług z jakichś względów nie może ona skorzystać (np. wyczerpanie alokacji na wsparcie).</p> |
| <p><b>Sposób i termin wdrożenia:</b></p> | <p>Na poziomie poszczególnych instytucji rekomendacja może być stosowana bezzwłocznie poprzez większą aktywność w zakresie zawierania Partnerstw realizowaną we własnym zakresie. Wyjątek stanowi kwestia wymiany informacji między instytucjami, co wymagać będzie zmian w zapisach ustawy o ochronie danych osobowych. Pośrednim rozwiązaniem, niewymagającym wprowadzenia zmian, może być pośredniczenie instytucji, która zidentyfikowała możliwości wsparcia danej osoby, w dotarciu do niej podmiotu potencjalnie mogącego udzielić wsparcia takiej osobie.</p>  |
| <p><b>Wskaźniki:</b></p>                 | <p>Liczba zawieranych Partnerstw, działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób młodych, w tym NEET-ów.<br/>Liczba wspartych NEET-ów w ramach działań Partnerskich.<br/>Zmiana dokonana w zapisach dotyczących konkursu Osi I PO WER.<br/>Zmiana dokonana w zapisach ustawy o ochronie danych osobowych.</p>  |
| <p><b>Ryzyka:</b></p>                    | <p>Brak wprowadzenia zmian w ustawie o ochronie danych osobowych, tj. brak wprowadzenia ułatwień w zakresie informacji na temat potencjalnych odbiorców wsparcia.<br/>Brak lub za niska liczba punktów w ramach kryterium promującego konkursów Osi I PO WER, aby stanowiło to realny impuls do zawarcia Partnerstwa na potrzeby realizacji projektu.</p>  |

|   |  |
|---|--|
| <b>Zasięg:</b>                                    | Województwo łódzkie.   |
| <b>Kryterium konkursowe w ramach I Osi POWER:</b> | <p>W ramach konkursów współfinansowanych ze środków EFS rekomendacja może zostać wdrożona jako kryterium premiujące:</p> <p><i>Projekt realizowany w partnerstwie z innym podmiotem, w tym na przykład instytucją rynku pracy, instytucją pomocy społecznej.</i></p> <p>Nie zaleca się jednakże wdrażania rekomendacji na poziomie kryteriów dostępu, czy też obowiązkowych kryteriów merytorycznych. Wyjściem pośrednim byłoby zastosowanie znaczącej w stosunku do maksymalnej liczby punktów.</p> |

## REKOMENDACJA I.2

### DYWERSYFIKACJA KANAŁÓW KOMUNIKACJI

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Obszar:</b>        | <u>Obszar I:</u> Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego.   |
| <b>Adresaci:</b>      | Instytucje Rynku Pracy.<br>Jako potencjalni partnerzy Instytucji Rynku Pracy: instytucje pomocy i integracji społecznej, organizacje pozarządowe, instytucje kościelne, środowiska lokalne, instytucje kulturalno-oświatowe.  |
| <b>Cel:</b>           | Wzrost skuteczności w docieraniu do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, poprzez stosowanie dopasowanych form komunikacji.   |
| <b>Opis problemu:</b> | Z przeprowadzonych analiz oraz konsultacji wynika, iż w ujęciu ogólnym IRP w swoich działaniach stosują różne metody docierania do potencjalnych odbiorców.   |
| <b>Działania:</b>     | <p>Działanie 1<br/>W celu dotarcia do jak największej liczby osób młodych należy wyjść z ofertą poza mury instytucji, organizując targi pracy, spotkania informacyjne oraz punkty doradcze, np. w galeriach handlowych lub w punktach miasta cechujących się największym bezrobociem.</p> <p>Działanie 2<br/>Wprowadzenie możliwości konsultacji internetowych z pracownikiem instytucji rynku pracy za pomocą e-maila lub czata.</p> <p>Działanie 3<br/>Przeprowadzenie kampanii informacyjnej na temat oferty wsparcia aktywizacyjnego dla osób młodych. Wykorzystanie popularnych wśród młodzieży kanałów informacyjnych (Facebook, Instagram, Twitter, Snapchat) w celu dotarcia do jak największej liczby młodych osób. Wzmacnianie współpracy instytucji rynku pracy z ośrodkami pomocy społecznej w celu skuteczniejszego dotarcia do młodzieży z kategorii NEET niezarejestrowanej w urzędzie pracy.</p> <p>Działanie 4</p> |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | Unikanie języka specjalistycznego, niedostosowanego do powyższych kanałów komunikacji, a tym bardziej do grupy odbiorczej, tj. osób młodych. Rekomenduje się przeprowadzenie między innymi w ramach poszczególnych Urzędów Pracy (we własnym zakresie) weryfikacji potrzeby realizacji szkoleń z zakresu komunikacji za pośrednictwem nowoczesnych technik przekazu i w przypadku potwierdzenia zaistnienia takiej potrzeby – realizacji takich warsztatów. |
| <b>Sposób i termin wdrożenia:</b> | Rekomendacja może być stosowana niezwłocznie przez poszczególnych użytkowników.   |
| <b>Wskaźniki:</b>                 | Liczba stosowanych przez IRP kanałów komunikacji.<br>Liczba/częstotliwość publikacji informacji w mediach elektronicznych.<br>Liczba akcji realizowanych przez IRP w terenie (np. w centrach handlowych).<br>Liczba przeprowadzonych e-konsultacji.   |
| <b>Ryzyka:</b>                    | Brak odpowiedniej wiedzy lub umiejętności posługiwania się językiem mediów społecznościowych.   |
| <b>Zasięg:</b>                    | Województwo łódzkie.  |

## REKOMENDACJA I.3

### DOOKREŚLENIE WIELKOŚCI I CHARAKTERYSTYKI GRUPY NEET

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>Obszar:</b>                    | <u>Obszar I:</u> Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego.   |
| <b>Adresaci:</b>                  | Instytucje Rynku Pracy.<br>Jako potencjalni partnerzy Instytucji Rynku Pracy: instytucje pomocy i integracji społecznej, organizacje pozarządowe, instytucje kościelne, środowiska lokalne, instytucje kulturalno-oświatowe.  |
| <b>Cel:</b>                       | Pozyskanie szczegółowej wiedzy dot. liczebności oraz struktury grup młodzieży z kategorii NEET.   |
| <b>Opis problemu:</b>             | Brak aktualnych danych dotyczących liczby oraz struktury osób biernych zawodowo, umożliwiających właściwe określenie ich potrzeb oraz skali niezbędnego do udzielenia wsparcia.   |
| <b>Działania:</b>                 | Podjęcie ścisłej współpracy z jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej, jednostkami samorządu terytorialnego, sołectwami oraz organizacjami pozarządowymi w celu wspólnego opracowania diagnozy bezrobocia nierejestrowanego oraz strategii przeciwdziałania temu zjawisku. Diagnoza ta powinna pokazywać, jaki jest poziom zjawiska, jakie są bariery młodych osób w podjęciu zatrudnienia, z jakich powodów młode osoby nie rejestrują się w powiatowym urzędzie pracy, jakie są potrzeby, oczekiwania i możliwości osób bezrobotnych pozostających poza rejestrem PUP-u. Na podstawie diagnozy należy opracować plan działań zmierzających do zmniejszenia poziomu bezrobocia nierejestrowanego, przede wszystkim poprzez trwałą aktywizację zawodową osób młodych. Diagnoza powinna zostać przeprowadzona na możliwie najniższym poziomie (np. gminy).<br>Skutki finansowe: konieczność zapewnienia środków finansowych na realizację działań diagnostycznych w skali np. powiatu, a także na poczet ich późniejszej aktualizacji. |
| <b>Sposób i termin wdrożenia:</b> | Zadanie powinno zostać zrealizowane do końca I kwartału 2018 roku.  |

|   |   |
|---|---|
| <b>Wskaźniki:</b>                                 | Liczba pogłębionych analiz/badań, dotyczących identyfikacji osób biernych zawodowo w województwie łódzkim lub na jego poszczególnych obszarach (np. gmin).<br>Liczba Partnerstw powstałych na rzecz identyfikacji osób biernych zawodowo.   |
| <b>Ryzyka:</b>                                    | Dynamika zmian liczebności osób biernych zawodowo oraz czas niezbędny do sporządzenia analiz, mogą wpływać na szybką dezaktualizację danych.  |
| <b>Zasięg:</b>                                    | Województwo łódzkie   |
| <b>Kryterium konkursowe w ramach I Osi POWER:</b> | W ramach konkursów współfinansowanych ze środków EFS nakierowanych na aktywizację zawodową osób młodych proponuje się uwzględnienie klauzuli premiującej lub zobowiązującej do przeprowadzenia pogłębionej analizy sytuacji tej grupy, szczególnie w kontekście osób biernych zawodowo, na obszarach określonych w poszczególnych wnioskach o dofinansowanie. Zbiór analiz stanowiłby co najmniej punkt wyjściowy do zdiagnozowania całego obszaru województwa łódzkiego. |

### 3.2. Udzielanie wsparcia

| <b>REKOMENDACJA II.1</b><br><i>WSPIERANIE MOBILNOŚCI OSÓB MŁODYCH</i> |  |
|---|--|
| <b>Obszar:</b>  | <p><u>Obszar I:</u> Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego.</p> <p><u>Obszar II:</u> Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osii I POWER.</p> <p><u>Obszar III:</u> Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osii I POWER.</p>   |
| <b>Adresaci:</b>  | Publiczne i niepubliczne Instytucje Rynku Pracy.   |
| <b>Cel:</b>   | Zwiększenie zainteresowania osób młodych podejmowaniem pracy poza obszarem zamieszkania, szczególnie w przypadku braku adekwatnych ofert na lokalnym rynku pracy.  |
| <b>Opis problemu:</b>   | <p>Na przykładzie powiatu brzezińskiego: jedną z przyczyn wysokiego bezrobocia w powiecie brzezińskim jest mała chłonność rynku pracy. Badanie rozmieszczenia ofert pracy zamieszczonych w Internecie przeprowadzone wiosną 2015 roku pokazało, że powiatu brzezińskiego dotyczyło jedynie 31 ofert, tj. 0,32% wszystkich ofert w województwie łódzkim. Liczba ofert pracy zgłoszonych do urzędu pracy w Brzezinach wyniosła w 2015 roku 1526, w tym 420 dotyczyło pracy subsydiowanej.</p> <p>Nieduża odległość do Łodzi oraz Warszawy powinna sprzyjać zatrudnianiu mieszkańców powiatu brzezińskiego w tych miastach, gdzie rynek pracy jest bardziej chłonny. Bariera dla młodych jest dość słaba komunikacja z niektórymi częściami powiatu oraz nisko rozwinięte umiejętności interpersonalne młodych mieszkańców wsi.</p> |
| <b>Działania:</b>   | <p>Działanie 1</p> <p>Zachęcenie młodzieży do większej mobilności. Ze względu na niewielką odległość powiatu łódzkiego wschodniego od Łodzi oraz Warszawy należy skupić wysiłki na promowaniu rozwiązań wspierających młodych bezrobotnych w decyzji podjęcia pracy poza powiatem. Służyć temu mogą bony na zasiedlenie. W 2015 roku z tej formy aktywizacji skorzystała tylko jedna osoba. Innymi formami wsparcia mogą być refundacje kosztów dojazdu do pracy lub dofinansowanie do zakupu środka transportu.</p>   |



|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
|                                   | <p>Działanie 2</p> <p>Wymiana informacji pomiędzy Wojewódzkimi Urzędami Pracy oraz „przygranicznymi” Powiatowymi Urzędami Pracy z poszczególnych województw, w zakresie ofert zatrudnienia osób posiadających określone kwalifikacje.</p>  |
| <b>Sposób i termin wdrożenia:</b> | Rozpoczęcie wdrażania rekomendacji może nastąpić niezwłocznie. Okres wdrażania nie powinien przekroczyć 6 miesięcy.  |
| <b>Wskaźniki:</b>                 | <p>Liczba osób korzystających z bonów na zasiedlenie.</p> <p>Liczba ofert pracy publikowanych przez Urzędy Pracy w wyniku ponadregionalnej współpracy tych instytucji.</p>   |
| <b>Ryzyka:</b>                    | <p>Brak bieżącej aktualizacji ww. ofert pracy.</p> <p>Brak zainteresowania osób młodych podjęciem pracy w innym regionie ze względu na brak pewności co do trwałości zatrudnienia. W ramach spotkań konsultacyjnych osoby młode deklarowały, iż minimalny okres zatrudnienia w takim wypadku to jeden rok.</p> |
| <b>Zasięg:</b>                    | Obszary o małej chłonności rynku pracy, a także powiaty zlokalizowane w pobliżu aglomeracji łódzkiej oraz Warszawy.  |

## REKOMENDACJA II.2

### SZKOŁA - PARTNER W PROCESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB MŁODYCH

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Obszar:</b>        | <p><u>Obszar I:</u> Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego.</p> <p><u>Obszar II:</u> Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER.</p> <p><u>Obszar III:</u> Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I POWER.</p> |
| <b>Adresaci:</b>      | Instytucje Rynku Pracy – podmioty publiczne.   |
| <b>Cel:</b>           | Intensyfikacja współpracy z placówkami edukacyjnymi w zakresie podejmowania działań aktywizacyjnych na rzecz młodzieży.  |
| <b>Opis problemu:</b> | <p>Szkoła w ramach swojej funkcji nie przygotowuje uczniów na moment ich wejścia na rynek pracy. Osoby młode nie mają zatem często nawet podstawowej wiedzy o rynku pracy, a tym bardziej o możliwościach uzyskania jakiegokolwiek wsparcia, nie wspominając o problematyce planowania kariery zawodowej.</p> <p>Współpraca IRP ze szkołami w zakresie doradztwa zawodowego i aktywizacji zawodowej może mieć pozytywny wpływ na poziom bezrobocia wśród osób młodych.</p>   |
| <b>Działania:</b>     | <p>Działanie 1<br/>KG OHP, UP oraz inne instytucje rynku pracy powinny skupić wysiłki na wzmocnieniu doradztwa zawodowego dla uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych oraz organizować kampanie informacyjne wskazujące na trendy dotyczące zatrudnienia w regionie, aby młodzi ludzie mogli bardziej świadomie podejmować decyzje o swoim dalszym kształceniu i wyborze ścieżki zawodowej.</p> <p>Działanie 2<br/>Nawiązanie ścisłej współpracy ze szkołami ponadgimnazjalnymi oraz biznesem w celu organizacji wspólnych targów, debat, warsztatów i konferencji dotyczących prowadzenia własnej działalności gospodarczej.</p>   |

### Działanie 3

Instytucje rynku pracy powinny nawiązać ścisłą współpracę ze szkołami gimnazjalnymi i ponadgimnazjalnymi i wspólnie opracować strategię przeciwdziałania przedwczesnemu rezygowaniu z nauki przez osoby młode. Osoby zagrożone zakończeniem edukacji przed uzyskaniem kwalifikacji zawodowej powinny zostać objęte wsparciem doradcy zawodowego oraz pedagoga i psychologa szkolnego.

### Działanie 4

Instytucje rynku pracy wraz ze szkołami gimnazjalnymi i ponadgimnazjalnymi oraz przedsiębiorcami powinny opracować ścieżkę powrotu do edukacji formalnej osób, które przedwcześnie porzuciły szkołę lub umożliwić im uzyskanie kwalifikacji zawodowej poprzez kształcenie zawodowe w miejscu pracy.

### Działanie 5

Realizacja przez instytucje rynku pracy programów staży dla młodych bezrobotnych z zastrzeżeniem, że staże te muszą być zgodne z Polskimi Ramami Jakości Praktyk i Staży. Skierowanie bezrobotnego na staż powinno być poprzedzone diagnozą preferencji i predyspozycji zawodowych bezrobotnego. Staże powinny być organizowane w tych branżach, w których występuje największy popyt na pracowników.

Nadanie priorytetu osobom młodym bez stażu pracy lub z krótkim stażem pracy oraz osobom bez kwalifikacji zawodowych w kryteriach konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS, KG OHP oraz WUP w ramach Osi I POWER.

### Działanie 6

Współpraca instytucji rynku pracy z ośrodkami pomocy społecznej oraz szkołami gimnazjalnymi w celu identyfikacji osób zagrożonych przedwczesnym zakończeniem edukacji oraz zdiagnozowania indywidualnych barier edukacyjnych poszczególnych osób. Następnie instytucje rynku pracy, a w szczególności OHP powinny objąć takie osoby wsparciem dopasowanym do potrzeb i możliwości jednostki.

### Działanie 7

Budowanie współpracy między instytucjami rynku pracy, szkołami i przedsiębiorcami w celu określenia kierunków kształcenia młodych osób, które będą odpowiadać na potrzeby rynku pracy.

Działania podjęte w ramach niniejszej rekomendacji potencjalnie wywołają skutki również w sferze finansowej. Dotyczy to między innymi zadania

|   |  |
|---|--|
|   | pierwszego, w ramach którego konieczne może być zaangażowanie dodatkowych doradców zawodowych, aby wsparcie realizowane było z zachowaniem najwyższej jakości i w liczbie godzin wynikających z rzeczywistych potrzeb jednostki. |
| <b>Sposób i termin wdrożenia:</b>                 | Wdrażanie i realizacja rekomendacji w ramach poszczególnych podmiotów w okresie od II poł. 2017 roku do 2020 roku.   |
| <b>Wskaźniki:</b>                                 | Liczba szkół objętych wsparciem IRP.<br>Liczba targów/warsztatów organizowanych we współpracy ze szkołami ponadgimnazjalnymi.<br>Liczba uczniów objętych doradztwem.<br>Wzrost liczby doradców zawodowych w IRP.                 |
| <b>Ryzyka:</b>                                    | Ze względu na ograniczone środki finansowe oraz zasoby ludzkie, wsparciem mogą nie zostać objęte wszystkie placówki edukacyjne i/lub skala udzielanych doradztw może być niewystarczająca.                                       |
| <b>Zasięg:</b>                                    | Województwo łódzkie.   |
| <b>Kryterium konkursowe w ramach I Osi POWER:</b> | Nadanie priorytetu osobom młodym bez stażu pracy (lub z krótkim stażem pracy) oraz osobom bez kwalifikacji zawodowych w kryteriach konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS, KG OHP oraz WUP w ramach Osi I POWER.    |

## REKOMENDACJA II.3

### OBOWIĄZEK ZATRUDNIENIA PO OKRESIE ODBYWANIA STAŻU

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Obszar:</b>        | <p><u>Obszar I:</u> Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego.</p> <p><u>Obszar II:</u> Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER.</p> <p><u>Obszar III:</u> Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I POWER.</p>   |
| <b>Adresaci:</b>      | Powiatowe Urzędy Pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i inne instytucje rynku pracy, pracodawcy.   |
| <b>Cel:</b>           | Zapewnienie trwałości zatrudnienia osobom młodym, korzystającym ze wsparcia w postaci stażu.   |
| <b>Opis problemu:</b> | <p>Jedną z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu jest staż. Przedsiębiorca składa wniosek w powiatowym urzędzie pracy, w którym określa między innymi stanowisko pracy, program odbywanego stażu oraz wymagania co do kandydatów. Wnioskodawca ma możliwość wskazania osoby, która będzie odbywała staż. W innym przypadku urząd szuka osoby bezrobotnej spełniającej wymagania pracodawcy dostosowane do stanowiska pracy. W trakcie stażu osoby bezrobotne nabywają umiejętność pracy na stanowisku wskazanym przez pracodawcę. Osoba, która zakończy okres odbywania stażu jest przygotowana do podjęcia zatrudnienia, posiada umiejętności niezbędne do kontynuowania zatrudnienia u pracodawcy. Ponieważ staż odbywa się na warunkach określonych w umowie zawartej pomiędzy powiatowym urzędem pracy a przedsiębiorcą, niektóre urzędy stosują zapis umowy zobowiązujący pracodawcę do zatrudnienia osoby bezrobotnej po okresie zatrudnienia.</p> <p>Wprowadzenie zapisu ustawowego dotyczącego zatrudnienia po okresie odbywania stażu umożliwi egzekwowanie zatrudnienia osoby, która odbyła staż u pracodawcy. Zdarzają się jednak sytuacje, kiedy bezpośrednie zatrudnienie po okresie odbywania stażu nie będzie możliwe. Jednostki budżetowe zobowiązane są do przeprowadzenia konkursu dotyczącego naboru na wolne stanowisko pracy, więc</p> |

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
|                                   | <p>zatrudnienie w tym przypadku nie jest pewne gdyż z reguły do konkursu przystępuje kilka osób. Wprowadzenie obowiązku zatrudnienia po okresie odbywania stażu tam gdzie jest to możliwe zwiększy efektywność wydatkowania środków publicznych. Osoba już zatrudniona w dalszym ciągu będzie powiększać swoje umiejętności u danego pracodawcy przez co stanie się bardziej wykwalifikowanym pracownikiem co może przyczynić się do dalszego zatrudnienia. Jest to szczególnie istotne w przypadku osób do 30 roku życia nie posiadających doświadczenia zawodowego. Dodatkowy okres zatrudnienia umożliwi im zdobycie nowych doświadczeń zawodowych.</p> |
| <b>Działania:</b>                 | <p>Wprowadzenie zmian legislacyjnych,<br/>Informowanie pracodawców o obowiązku zatrudnienia po okresie odbywania stażu.</p>  |
| <b>Zakładane efekty:</b>          | <p>Zwiększone zainteresowanie osób młodych korzystaniem z tej formy wsparcia.<br/>Wdrożenie rekomendacji może mieć skutki o charakterze finansowym: uwarunkowanie przez pracodawcę przyjęcia na staż zapewnieniem dodatkowych środków na pokrycie kosztów utrzymania stanowiska pracy po jego zakończeniu.</p>   |
| <b>Sposób i termin wdrożenia:</b> | <p>Na poziomie poszczególnych umów pomiędzy IRP a pracodawcami odpowiednią klauzulę można ująć niezwłocznie.<br/>Zmiany na poziomie wytycznych powinny zostać wprowadzone do końca 2017 roku.</p>  |
| <b>Wskaźniki:</b>                 | <p>Zwiększenie efektywności wydatkowania środków Funduszu Pracy,<br/>Zwiększenie ilości osób nabywających nowe kwalifikacje zawodowe po okresie odbywania stażu.</p>   |
| <b>Ryzyka:</b>                    | <p>Zmniejszone zainteresowanie pracodawców przyjmowaniem pracowników na staż.</p>  |
| <b>Zasięg:</b>                    | <p>Województwo łódzkie.</p>  |

## REKOMENDACJA II.4

### EFEKTYWNE WYKORZYSTANIE ŚRODKÓW FUNDUSZU PRACY

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Obszar:</b>        | <p><u>Obszar I:</u> Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego.</p> <p><u>Obszar II:</u> Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER.</p> <p><u>Obszar III:</u> Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez MRPiPS oraz KG OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I POWER.</p>   |
| <b>Adresaci:</b>      | Powiatowe urzędy pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i inne instytucje rynku pracy, pracodawcy  |
| <b>Cel:</b>           | Zwiększenie efektywności podejmowanych działań aktywizacyjnych poprzez uwzględnienie elastycznego podejścia do założeń wskaźnikowych.  |
| <b>Opis problemu:</b> | <p>Powiatowe urzędy pracy decyzją Ministra właściwego ds. pracy otrzymują podstawowy limit środków na finansowanie programu na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. W trakcie roku Ministerstwo ogłasza z rezerwy nabory na środki Funduszu Pracy. Nabory te dotyczą konkretnych grup osób bezrobotnych. Powiatowe urzędy pracy składają wnioski, w których określają jakimi formami pomocy zostaną objęte osoby bezrobotne spełniające kryteria naboru. Zadaniem urzędu jest odpowiedni dobór dostępnych form oraz ilości osób objętych programem.</p> <p>W trakcie realizacji projektu występują jednak problemy związane głównie z naborem osób bezrobotnych. Pomimo dużego zainteresowania ogólnie wśród osób bezrobotnych jedną z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu okazuje się, że urzędy nie są w stanie w pełni zrealizować projektu z uwagi na brak zainteresowania wśród konkretnej grupy osób bezrobotnych. Zdarzają się sytuacje kiedy osoby bezrobotne nie mogą skorzystać z formy pomocy tylko dlatego że nie znajdują się w grupie osób wskazanych w naborze. Dlatego ważne jest umożliwienie IRP dokonywanie przesunięć pomiędzy docelowymi grupami osób bezrobotnych a także formami przewidzianymi we wniosku w sytuacji kiedy brak jest zainteresowania wśród grupy docelowej. Nabory</p> |

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
|                                   | skierowane są z do powiatowych urzędów pracy w całym kraju, natomiast w każdym powiecie jest inna struktura osób bezrobotnych dlatego mogą występować różnice w wydatkowaniu środków publicznych.. |
| <b>Działania:</b>                 | Wprowadzenie zmian legislacyjnych, w tym Wytycznych i regulaminów konkursów ogłaszanych w ramach I Osi PO WER.<br>Zwiększenie efektywności wydatkowania środków Funduszu Pracy.                    |
| <b>Zakładane efekty:</b>          | Ułatwienie oraz przyspieszenie realizacji działań projektowych w sytuacji wystąpienia problemów w rekrutacji uczestników projektu.   |
| <b>Sposób i termin wdrożenia:</b> | Wdrożenie wymaga dokonania zmian na poziomie dokumentów konkursowych.<br>Termin wdrożenia: do końca 2017 roku.   |
| <b>Wskaźniki:</b>                 | Zmiana dokonana w zakresie dokumentacji konkursowej.   |
| <b>Ryzyka:</b>                    | Brak zgody na wprowadzenie zmian.  |
| <b>Zasięg:</b>                    | Województwo łódzkie.   |



## REKOMENDACJA II.5

### KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY WSPARCIEM DLA OSÓB DO 30 ROKU ŻYCIA

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Obszar:</b>        | <u>Obszar V</u> : Rekomendacje dodatkowe   |
| <b>Adresaci:</b>      | Powiatowe urzędy pracy, Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej i inne instytucje rynku pracy.  |
| <b>Cel:</b>           | Wykorzystanie potencjału KFS we wspieraniu aktywności zawodowej osób młodych do 30 roku życia.   |
| <b>Opis problemu:</b> | <p>Ustawa z dnia 20.04.2004 r. na podstawie art. 69a i 69b przewiduje możliwość finansowania działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy.</p> <p>Pracodawca składa wniosek do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy bądź miejsce wykonywania pracy. W ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego istnieje możliwość finansowania kształcenia ustawicznego między innymi poprzez: finansowanie kursów i studiów podyplomowych, egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych, kosztów badań lekarskich i psychologicznych oraz kosztów ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków. Wysokość dofinansowania uzależniona jest od wielkości pracodawcy i tak przypadku mikroprzedsiębiorstw dofinansowanie wynosi 100% natomiast w pozostałych przypadkach przedsiębiorczy urząd może przyznać dofinansowanie w wysokości 80%.</p> <p>Z uwagi na wysokość dofinansowania oraz szeroki zakres wspieranych form kształcenia, środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego są formą bardzo popularną wśród pracodawców na terenie całego kraju. W 2015 roku pomoc skierowana była jedynie dla osób zatrudnionych oraz pracodawców w wieku powyżej 45 roku życia, natomiast w 2016 roku umożliwiono między innymi kształcenie pracowników nowozatrudnionych do 30 roku życia na podstawie umowy, o której mowa w art. 150f ust. 13 ustawy z dnia 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.</p> |
| <b>Działania:</b>     | Uwzględnienie priorytetów umożliwiających finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców w wieku do 30 roku życia bez pozostałych ograniczeń, umożliwiających korzystanie ze środków KFS osobom pracującym do 30 roku życia.   |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>Zakładane efekty:</b>          | Pracodawcy chętniej będą zatrudniali osoby młode z uwagi na możliwość dofinansowania kształcenia ustawicznego pod kątem potrzeb zarówno pracownika, jak i pracodawcy.   |
| <b>Sposób i termin wdrożenia:</b> | Wdrożenie rekomendacji wymaga wprowadzenia zmian legislacyjnych. Ponadto rekomenduje się podjęcie działań, mających na celu promocję wykorzystania KFS w zakresie kształcenia osób do 30 roku życia. Rekomenduje się podjęcie działań w roku 2017, aby umożliwić wykorzystanie środków od 1 stycznia 2018 roku. |
| <b>Wskaźniki:</b>                 | Zwiększenie liczby osób w wieku do 30 roku życia objętych wsparciem w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.<br>Zwiększenie liczby osób, które podniosły kwalifikacje i umiejętności lub zdobyły uprawnienia do wykonywania zawodu.   |
| <b>Ryzyka:</b>                    | Brak wprowadzenia niezbędnych zmian w przepisach oraz nadania priorytetowości osobom pracującym do 30 roku życia.   |
| <b>Zasięg:</b>                    | Województwo łódzkie.  |

## REKOMENDACJA II.6

### OBOWIĄZEK ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW PODNOSZĄCYCH KWALIFIKACJE W RAMACH ŚRODKÓW KFS

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Obszar:</b>        | <u>Obszar V</u> : Rekomendacje dodatkowe   |
| <b>Adresaci:</b>      | Powiatowe urzędy pracy, Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej i inne instytucje rynku pracy.  |
| <b>Cel:</b>           | Zapewnienie trwałości zatrudnienia po zakończeniu kształcenia w ramach środków KFS.  |
| <b>Opis problemu:</b> | <p>Pracodawca składając wniosek o sfinansowanie kształcenia ustawicznego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego określa których pracowników zamierza objąć tą usługą. Jego zadaniem jest uzasadnienie konieczności kształcenia uwzględniając obecny, bądź przyszły profil jego działalności. Jednym z obowiązków pracodawcy w przypadku otrzymania dofinansowania jest zawarcie umowy z pracownikiem. W ramach tej umowy pracodawca określa obowiązki stron. Często praktyką jest zawieranie w umowach klauzuli zobowiązującej pracownika do kontynuowania zatrudnienia po zakończeniu kształcenia finansowanego ze środków KFS. Przepisy nie przewidują obowiązku zatrudnienia po zakończeniu kształcenia, jest to dobrowolne i bardzo często wynika jedynie z inicjatywy pracodawcy. Wprowadzenie zapisu ustawowego określającego obowiązek zatrudnienia osób po zakończeniu kształcenia i uzyskaniu uprawnień lub umiejętności zagwarantuje wysoką efektywność wydatkowania środków publicznych. Pracodawca w takiej sytuacji miał by obowiązek dokumentowania zatrudnienia przez okres co najmniej 6 miesięcy. Obowiązek ten powinien być uregulowany zapisem umowy zawieranej pomiędzy pracodawcą a powiatowym urzędem pracy. W umowie tej powinien się również znaleźć zapis dotyczący konieczności dokumentowania zatrudnienia poprzez obowiązek regularnego dostarczania dokumentów księgowych. W przypadku nie wywiązania się z obowiązku kontynuacji zatrudnienia pracodawca winien zwrócić wartość dofinansowania.</p> |
| <b>Działania:</b>     | Wprowadzenie zmian legislacyjnych,<br>Informowanie pracodawców o obowiązku zatrudnienia po okresie kształcenia.  |
| <b>Zakładane</b>      | Pracodawcy chętniej będą zatrudniali osoby młode z uwagi na możliwość  |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>efekty:</b>                    | dofinansowania kształcenia ustawicznego pod kątem potrzeb zarówno pracownika, jak i pracodawcy.   |
| <b>Sposób i termin wdrożenia:</b> | Wdrożenie rekomendacji wymaga wprowadzenia zmian legislacyjnych. Ponadto rekomenduje się podjęcie działań, mających na celu promocję wykorzystania KFS w zakresie kształcenia osób do 30 roku życia. Rekomenduje się podjęcie działań w roku 2017, aby umożliwić wykorzystanie środków od 1 stycznia 2018 roku. |
| <b>Wskaźniki:</b>                 | Wydłużenie okresu zatrudnienia osób korzystających ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.   |
| <b>Ryzyka:</b>                    | Brak wprowadzenia niezbędnych zmian w przepisach oraz nadania priorytetowości osobom pracującym do 30 roku życia.   |
| <b>Zasięg:</b>                    | Województwo łódzkie.  |

## REKOMENDACJA II.7

### WYBÓR INSTYTUCJI SZKOLENIOWEJ PRZY REALIZACJI SZKOLEŃ GRUPOWYCH

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>Obszar:</b>           | <u>Obszar V</u> : Rekomendacje dodatkowe  |
| <b>Adresaci:</b>         | Powiatowe urzędy pracy i inne instytucje rynku pracy  |
| <b>Cel:</b>              | Zapewnienie odpowiedniej jakości szkoleń grupowych..  |
| <b>Opis problemu:</b>    | <p>Powiatowe Urzędy Pracy na podstawie Ustawy z dnia 20.04.2004 r. realizują szkolenia grupowe. Pierwszym etapem realizacji usługi szkoleniowej jest odpowiednie dobranie kierunków kształcenia biorąc pod uwagę między innymi zapotrzebowanie na pracowników na lokalnym rynku pracy. Następnie opracowany jest plan szkoleń i na jego podstawie Urząd z należytą starannością szacuje wartość zamówienia dla wszystkich szkoleń realizowanych w danym roku kalendarzowym. W przypadku kiedy łączna wartość zamówień przekracza kwotę określoną w przepisach Ustawy Prawo Zamówień Publicznych Urząd zobowiązany jest do stosowania Ustawy w zakresie wyboru instytucji szkoleniowej. W pozostałych przypadkach Urzędy dokonują wyboru instytucji szkoleniowej w oparciu o dbałość o wydatkowanie środków publicznych i własne regulaminy.</p> <p>Aby jakość szkolenia spełniała wymagania Urzędu a w szczególności jego uczestników szczególnie ważne przy wyborze instytucji szkoleniowej jest prawidłowe sporządzenie opisu przedmiotu zamówienia z uwzględnieniem szczególnego charakteru realizowanego szkolenia. Równie istotnym elementem jest odpowiedni dobór kryteriów wyboru instytucji szkoleniowej.</p> |
| <b>Działania:</b>        | <p>Stworzenie katalogu kryteriów możliwych do zastosowania przy wyborze instytucji szkoleniowej.</p> <p>Ponieważ Urzędy zobligowane są do stosowania kryteriów cenowych i poza cenowych ważne jest aby kryteria poza cenowe stanowiły co najmniej 50% wszystkich kryteriów. Przykładowo można badać doświadczenie wykonawcy, doświadczenie w realizowaniu podobnych szkoleń przez kadrę dydaktyczną lub inne odnoszące się do sprzętu i urządzeń wykorzystywanych w trakcie świadczenia usługi szkoleniowej.</p>  |
| <b>Zakładane efekty:</b> | Stosowanie przede wszystkim kryteriów poza cenowych przy wyborze instytucji szkoleniowych wpłynie przede wszystkim na jakość oraz efektywność realizowanych usług szkoleniowych przez powiatowe   |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | urzędy pracy.   |
| <b>Sposób i termin wdrożenia:</b> | Wdrożenie rekomendacji wymaga wprowadzenia zmian legislacyjnych. Ponadto rekomenduje się podjęcie działań, mających na celu promocję wykorzystania KFS w zakresie kształcenia osób do 30 roku życia. Rekomenduje się podjęcie działań w roku 2017, aby umożliwić wykorzystanie środków od 1 stycznia 2018 roku. |
| <b>Wskaźniki:</b>                 | Podniesienie jakości usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy, poprzez zwiększenie liczby osób zadowolonych z ukończonych szkoleń, Zwiększenie liczby osób znajdujących zatrudnienie po ukończeniu szkolenia.  |
| <b>Ryzyka:</b>                    | Brak wprowadzenia niezbędnych zmian w przepisach oraz nadania priorytetowości osobom pracującym do 30 roku życia.   |
| <b>Zasięg:</b>                    | Województwo łódzkie.  |

## REKOMENDACJA II.8

### PROFILOWANIE POMOCY OSÓB BEZROBOTNYCH

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>Obszar:</b>           | <u>Obszar V</u> : Rekomendacje dodatkowe   |
| <b>Adresaci:</b>         | Powiatowe urzędy pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i inne instytucje rynku pracy  |
| <b>Cel:</b>              | Zapewnienie odpowiedniej jakości szkoleń grupowych..   |
| <b>Opis problemu:</b>    | <p>Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.) reguluje profilowanie pomocy osób bezrobotnych. Każda osoba rejestrująca się w powiatowym urzędzie zawiera indywidualny plan działania określający zakres pomocy w zakresie dostępnych form. Do zawarcia IPD niezbędne jest ustalenie profilu osoby bezrobotnej. Profilowanie osoby bezrobotnej odbywa się w siedzibie Urzędu w obecności jego pracownika. Osoba bezrobotna odpowiada na pytania zawarte w kwestionariuszu a pracownik na podstawie udzielonych odpowiedzi zaznacza odpowiedzi w systemie Syriusz. Ustawodawca przewidział trzy profile w zależności od gotowości do podjęcia pracy lub oddalenia od rynku pracy osoby bezrobotnej. Indywidualny plan działania w zależności od ustalonego profilu zawierany jest na okres od 170 do 720 dni. Przeprowadzone przez Urząd badanie odbywa się jednorazowo i uwzględnia nastawienie klienta do poszukiwania pracy w danym dniu.</p> <p>Ustalenie III profilu dla osoby bezrobotnej wiąże się z ograniczeniem możliwości korzystania z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. Osoby bezrobotne często czują się pokrzywdzone z uwagi na brak możliwości skierowania na stanowisko pracy refundowane przez Urząd czy organizowane szkolenie. Są to osoby, które często mobilizują się do poszukiwania zatrudnienia już po ustaleniu profilu przez pracownika Urzędu, a zawarcie indywidualnego planu działania na okres przewidziany przepisami ogranicza możliwość udzielenia im pomocy nawet przez okres 720 dni.</p> |
| <b>Działania:</b>        | Wprowadzenie zmian legislacyjnych.<br>Informowanie osób bezrobotnych o możliwości korzystania z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu.  |
| <b>Zakładane efekty:</b> | Zniesienie profilowania poszerzy możliwości aktywizacji osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, tak jak to miało miejsce   |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | przed zmianą przepisów w tym zakresie.  |
| <b>Sposób i termin wdrożenia:</b> | Wdrożenie rekomendacji wymaga wprowadzenia zmian legislacyjnych. Ponadto rekomenduje się podjęcie działań, mających na celu promocję wykorzystania KFS w zakresie kształcenia osób do 30 roku życia. Rekomenduje się podjęcie działań w roku 2017, aby umożliwić wykorzystanie środków od 1 stycznia 2018 roku. |
| <b>Wskaźniki:</b>                 | Zwiększenie dostępności do usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy, poprzez wzrost liczby osób korzystających z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu,<br>Zwiększenie liczby osób znajdujących zatrudnienie.   |
| <b>Ryzyka:</b>                    | Brak wprowadzenia niezbędnych zmian w przepisach.   |
| <b>Zasięg:</b>                    | Województwo łódzkie.  |



## REKOMENDACJA II.9

### WSPARCIE UCZNIÓW SZKÓŁ Z ODDZIAŁAMI PRZYSPOSABIAJĄCYMI DO PRACY

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Obszar:</b>        | <u>Obszar V</u> : Rekomendacje dodatkowe  |
| <b>Adresaci:</b>      | Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, OHP, pracodawcy, doradcy zawodowi.<br>Jako partnerzy: Ministerstwo Edukacji Narodowej, instytucje pomocy społecznej, szkoły.  |
| <b>Cel:</b>           | Zapewnienie wsparcia dopasowanego do potrzeb uczniów szkół z oddziałami przysposabiającymi do pracy, tj. uczniów bez kwalifikacji zawodowych. Wskazanie uczniom możliwości na rynku pracy.  |
| <b>Opis problemu:</b> | <p>W analizowanych opiniach z poradni psychologiczno-pedagogicznych w stosunku do uczniów szkół przysposabiających często pojawiają się następujące zapisy:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• bardzo słaba technika czytania (poziom III klasy szk. p.) utrudnia rozumienie czytanych treści,</li><li>• uczeń czyta w niskim tempie, brak rozumienia treści czytanego tekstu,</li><li>• opóźnienie pedagogiczne sięga młodszych klas szkoły podstawowej,</li><li>• technika czytania odpowiada poziomowi klasy I szkoły podstawowej,</li><li>• nie opanował wiadomości i umiejętności z matematyki z poziomu nauczania początkowego (uczeń ma 17 lat).</li></ul> <p>Uczniowie, poza niechęcią do realizowania obowiązku szkolnego często przejawiają również obniżoną wytrwałość w działaniu, niewystarczającą odporność na stres, niską motywację. Duży odsetek badanych:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• pali papierosy, w tym 76,2 % pali papierosy dłużej niż 2 lata,</li><li>• spożywa alkohol, w tym 58,8% spożywa alkohol dłużej niż 2 lata,</li><li>• używa substancje psychoaktywne, w tym 30,5% dłużej niż 2 lata.</li><li>• w ponad połowie rodzin osób badanych są członkowie rodzin, którzy byli karani sędownie – 57,9%.</li></ul> <p>W świetle powyższych analiz można stwierdzić, że zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady (18.12.2006) w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie nie jest możliwe, w większości młodych ludzi (uczestników Ochotniczego Hufca Pracy) do zrealizowania: Rozwój, kształtowanie ośmiu kluczowych kompetencji:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. porozumiewanie się w języku ojczystym,</li><li>2. porozumiewanie się w językach obcych,</li><li>3. kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-</li></ol> |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | <p>techniczne,</p> <p>4. kompetencje informatyczne,</p> <p>5. umiejętność uczenia się,</p> <p>6. kompetencje społeczne i obywatelskie,</p> <p>7. inicjatywność i przedsiębiorczość,</p> <p>8. świadomość i ekspresja kulturalna</p> <p>wymaga zmniejszenia deficytów poznawczych występujących u uczniów.</p>   |
| <b>Działania:</b>                 | <p>Działanie 1</p> <p>Podjęcie przez OHP oraz MEN wspólnych prac nad innowacyjnym programem nauczania dla oddziałów przysposabiających do pracy, innym niż obecna bądź planowana podstawa programowa.</p> <p>Główne założenia wspomnianego programu obejmują: wzmocnienie indywidualnego podejścia do każdego ucznia, kształtowanie 8 kluczowych kompetencji, rozwijanie świadomości rynku pracy.</p> <p>Działanie 2</p> <p>Utworzenie targów pracy dla uczniów szkół z oddziałami przysposabiającymi do pracy, czyli uczniów bez kwalifikacji zawodowych. Dotychczasowe targi dostosowane są do studentów lub osób posiadających wysokie kwalifikacje zawodowe, dlatego też uczestnicy ochotniczych hufców pracy zwykle nie uczestniczą w nich.</p> <p>Działanie 3</p> <p>Prowadzenie systematycznej analizy rynku pracy w regionie województwa łódzkiego uwzględniający szczególnie miejsca pracy dostępne dla osób młodych z niskimi lub bez kwalifikacji zawodowych (w trakcie nauki).</p> <p>Wdrażanie rekomendacji wiązać się będzie z koniecznością poniesienia kosztów między innymi opracowania nowego programu nauczania.</p> |
| <b>Zakładane efekty:</b>          | <p>Efektywniejsza realizacja wsparcia względem uczniów szkół przysposabiających do pracy, umożliwiającą budowanie ich potencjału zawodowego.</p>  |
| <b>Sposób i termin wdrożenia:</b> | <p>Wdrażanie Rekomendacji wymaga częściowo podjęcia działań na szczeblu Ministerialnym (zainicjowanie zmian w koncepcji programowej).</p> <p>Termin: IX 2017.</p>   |
| <b>Wskaźniki:</b>                 | <p>Zmieniony program nauczania dla uczniów szkół z oddziałami przysposabiającymi do pracy, czyli uczniów bez kwalifikacji zawodowych.</p> <p>Liczba targów zorganizowanych dla uczniów szkół z oddziałami przysposabiającymi do pracy, czyli uczniów bez kwalifikacji zawodowych</p>  |

|                |   |
|----------------|---|
| <b>Ryzyka:</b> | Brak woli do wprowadzenia zmian w programie nauczania.<br>Przesunięcie terminu wdrożenia rekomendacji ze względu na planowaną reformę systemu edukacji. |
| <b>Zasięg:</b> | Województwo łódzkie.  |

## REKOMENDACJA II.10

### PRZECIWDZIAŁANIE BARIEROM AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Obszar:</b>        | <u>Obszar V</u> : Rekomendacje dodatkowe   |
| <b>Adresaci:</b>      | Publiczne i niepubliczne Instytucje Rynku Pracy  |
| <b>Cel:</b>           | Niwelacja barier uniemożliwiających lub utrudniających podjęcie aktywności zawodowej przez młodych ludzi z regionu łódzkiego   |
| <b>Opis problemu:</b> | <p>Charakterystyczną cechą powiatów: kutnowskiego, pączęńskiego, radomskiego, czy skierniewickiego jest ich rolniczy charakter. W wielu gminach w/w powiatów głównym źródłem utrzymania ludności są indywidualne gospodarstwa rolne, a w miastach – produkcja rolnicza i obsługa produkcji rolnej. Średnio w województwie łódzkim co czwarta osoba zatrudniona jest w sektorze rolniczym. Te względy przesądzają często o kierunkach aktywności podejmowanych przez młodych mieszkańców w/w powiatów. Ze względu na swój młody wiek, osoby bezrobotne najczęściej nie posiadają stażu pracy, bądź posiadają staż do 1 roku lub od 1 do 5 lat. Z tego samego powodu nie mają doświadczenia zawodowego i kwalifikacji zawodowych. Niepokojącym zjawiskiem wśród ogółu młodych osób bezrobotnych, jest stosunkowo duży ich odsetek pozostających bez pracy rok, dwa lata i dłużej. Bowiem, im dłużej pozostają oni bez pracy, tym trudniej powrócić im na rynek pracy. Dlatego niezwykle ważne jest zaproponowanie im takich rozwiązań, które umożliwią im sprawne rozpoczęcie ich pierwszej pracy lub powrót na rynek pracy po długotrwałym bezrobociu. Pomocne w tym zakresie, mogą okazać się listy zawodów deficytowych, opracowywane przez powiatowe urzędy pracy.</p> <p>Zawody deficytowe – charakteryzują się większą liczbą dostępnych ofert pracy niż wynosi średni stan bezrobotnych w danym okresie sprawozdawczym. Dodatkowo wskazane jest, aby w takim zawodzie odsetek długotrwale bezrobotnych nie przekraczał mediany, a odpływ bezrobotnych powinien przewyższać ich napływ (bądź był równy) w danym okresie sprawozdawczym. Zawody maksymalnie deficytowe wyróżniają się brakiem bezrobotnych tj. wskaźnik dostępności oferty pracy wynosi zero.</p> <p>Na przykład w powiecie skierniewickim zawodami deficytowymi są m.in.: sprzątaczkę biurowe i hotelowe, lakiernicy proszkowi, sprzedawcy w branży przemysłowej, robotnicy przy pracach prostych w przemyśle,</p> |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | <p>brukarze, nauczyciele matematyki, specjaliści do spraw sprzedaży, sprzedawcy w stacji paliw, lakiernicy samochodowi, piekarze i cukiernicy. Wśród najczęściej wskazywanych przez młodych ludzi, barier uniemożliwiających lub wręcz utrudniających im podjęcie aktywności zawodowej, jest:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) brak określonych umiejętności, których oczekują pracodawcy,</li> <li>2) oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego,</li> <li>3) brak wystarczającej liczby ofert pracy w miejscu zamieszkania, a zwłaszcza brak takich ofert kierowanych do młodych ludzi,</li> <li>4) brak środków na dojazd do pracy,</li> <li>5) zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenie,</li> <li>6) zbyt mała liczba ofert pracy kierowanych do młodych ludzi,</li> <li>7) zbyt niskie wynagrodzenie,.</li> </ol> |
| <b>Działania:</b>                 | <p>Podjęcie działań wspierających, które będą miały na celu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) nabycie umiejętności poszukiwanych przez pracodawców (np. poprzez szkolenia),</li> <li>2) nabycie doświadczenia zawodowego oczekiwanego przez pracodawców (np. poprzez praktyki i staże),</li> <li>3) dofinansowanie kosztów przejazdu lub zakwaterowania w miejscu pracy lub zapewnienie transportu do miejsca pracy,</li> <li>4) wspieranie różnych form doksztalcenia (np. poprzez dofinansowanie nauki),</li> <li>5) promowanie pracy zdalnej (niewymagającej obecności w miejscu pracy, umożliwiającej świadczenie pracy z domu),</li> <li>6) dofinansowanie różnych form wsparcia przedsiębiorców, aby odciążyć pracodawcę (co mogłoby przełożyć się na poziom wynagrodzeń).</li> </ol>  |
| <b>Zakładane efekty:</b>          | Zmniejszenie oddziaływania czynników ograniczających aktywność zawodową osób młodych.   |
| <b>Sposób i termin wdrożenia:</b> | Termin realizacji: od II poł. 2017 do 2020 roku.  |
| <b>Wskaźniki:</b>                 | <p>Liczba dofinansowań udzielonych na wsparcie różnych form doksztalcenia.</p> <p>Wnioski z badań realizowanych wśród pracodawców.</p>  |
| <b>Ryzyka:</b>                    | Brak wystarczających środków na realizację ww. wsparcia w pełnym zakresie.  |
| <b>Zasięg:</b>                    | Województwo łódzkie, w tym powiaty: kutnowski, pajęczański, radomski, czy skierniewicki.  |

## REKOMENDACJA II.11

### KLASY PATRONACKIE

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>Obszar:</b>                    | <u>Obszar V</u> : Rekomendacje dodatkowe   |
| <b>Adresaci:</b>                  | Instytucje Rynku Pracy, pracodawcy, placówki edukacyjne  |
| <b>Cel:</b>                       | Efektywne współdziałanie sfery edukacji z pracodawcami.  |
| <b>Opis problemu:</b>             | <p>Od pewnego czasu, bardzo popularne stało się hasło: „tworzenia klas patronackich”. Jest to bardzo cenna inicjatywa i godna rozwijania. Problem polega na tym, że na sprawowanie patronatu mogą sobie pozwolić tylko i wyłącznie duże firmy, jak na przykład w powiecie łódzkim: Procter&amp;Gamble, ABB, czy Bosch Siemens Hausgeräte. W powiatach: pajęczańskim, skierniewickim, czy kutnowskim zdecydowana większość przedsiębiorstw, to firmy małe i średnie. A ich nie stać na bycie mecenasem. Ponieważ minęły czasy wielkich zakładów zatrudniających kilka tysięcy ludzi i żaden z MŚP nie pozwoli sobie na utrzymywanie, a później zatrudnienie u siebie wszystkich uczniów z klasy o konkretnym profilu, dlatego, dobrym rozwiązaniem wydaje się zawieranie porozumień pomiędzy kilkoma pracodawcami w tym zakresie. Każdy z przedsiębiorców z sektora MŚP potrzebuje mechanika, spawacza, czy automatyka, ale już nie koniecznie potrzebuje ich dziesięciu. Dlatego, 5 - 10 przedsiębiorców mogłoby „zagospodarować” tych dziesięciu np. spawaczy, którzy ukończyli klasę nad którą w/w przedsiębiorcy sprawowali patronat.</p> |
| <b>Działania:</b>                 | <p>Powrót do szkolnictwa przyzakładowego (zawodowego), a nawet tzw. „klas dedykowanych”. Jednak nad „klasami dedykowanymi” patronat powinien sprawować nie jeden, a kilku pracodawców, ponieważ żaden z małych i średnich pracodawców nie pozwoli sobie na utrzymywanie, a później zatrudnienie u siebie wszystkich uczniów z klasy o konkretnym profilu (np. spawacza).</p>   |
| <b>Zakładane efekty:</b>          | Wzrost odsetka osób młodych posiadających jakiekolwiek doświadczenie zawodowe.   |
| <b>Sposób i termin wdrożenia:</b> | <p>Wdrożenie rekomendacji wymaga między innymi dokonania indywidualnych ustaleń między daną placówką edukacyjną oraz pracodawcami.</p> <p>Proponuje się stopniowe wdrażanie od roku szkolnego 2017/2018.</p>   |

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>Wskaźniki:</b> | Liczba utworzonych klas patronackich.<br>Liczba osób zatrudnionych po ukończeniu klasy patronackiej       |
| <b>Ryzyka:</b>    | Brak inicjatywy - impulsu do zainicjowania współpracy między grupą pracodawców a placówkami edukacyjnymi. |
| <b>Zasięg:</b>    | Województwo łódzkie.  |

### 3.3. Partnerstwo

| <b>REKOMENDACJA III.1</b><br><i>NOWY CEL PARTNERSTWA</i> |   |
|--|---|
| <b>Obszar:</b>   | <u>Obszar IV</u> : rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości.  |
| <b>Adresaci:</b>   | Członkowie Partnerstw.<br>Podmioty, w tym IRP, zainteresowane przystąpieniem do Partnerstwa   |
| <b>Cel:</b>  | Zapewnienie trwałości oraz zwiększenie potencjału Partnerstwa.  |
| <b>Opis problemu:</b>                                    | Zgodnie z zawartym Porozumieniem, Partnerstwo utworzone zostało na czas nieokreślony. Jednakże do chwili obecnej miało ono określony jasny cel funkcjonowania, który został zrealizowany. W związku z tym istnieje potrzeba wyznaczenia nowych celów. |
| <b>Działania:</b>  | Opracowanie i przyjęcie Planu Działań Partnerstwa na rok 2017.<br>Przyjęcie założeń Planu Współpracy Partnerstwa na lata 2018-2020.<br>Propozycje zadań uwzględnione w ww. dokumentach zgodne będą z pierwotną misją Partnerstwa.                     |
| <b>Zakładane efekty:</b>                                 | Zapewnienie aktywnego funkcjonowania Partnerstwa na kolejny okres.  |
| <b>Sposób i termin wdrożenia:</b>                        | Wdrożenie rekomendacji wymaga zgody wszystkich członków na przyjęcie PDP 2017 oraz PWP 2018-2020.<br>Planowany termin przyjęcia: I kwartał 2017   |
| <b>Wskaźniki:</b>  | Przyjęty Plan Działań Partnerstwa na rok 2017.<br>Przyjęty Plan Współpracy Partnerstwa na lata 2018-2020.   |
| <b>Ryzyka:</b>   | Brak zgody Członka/-ów Partnerstwa na przyjęcie Planu.<br>Brak finansowania Partnerstwa uniemożliwiający realizację zadań na większą skalę.   |
| <b>Zasięg:</b>   | Województwo łódzkie.  |



## REKOMENDACJA III.2

### WYKORZYSTANIE I WZMOCNIENIE POTENCJAŁU PARTNERSTW PRZEZ MRPiPS

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Obszar:</b>        | <u>Obszar IV</u> : rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości.   |
| <b>Adresaci:</b>      | Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej<br>Członkowie Partnerstw.<br>Podmioty, w tym IRP, zainteresowane przystąpieniem do Partnerstwa.   |
| <b>Cel:</b>           | Zapewnienie trwałości oraz zwiększenie potencjału Partnerstwa.   |
| <b>Opis problemu:</b> | <p>Powstałe Partnerstwa mogłyby odpowiadać za monitorowanie wdrażania rekomendacji w poszczególnych województwach.</p> <p>Należy mieć również na uwadze, iż w ramach poszczególnych województw powstały odmienne zestawy rekomendacji dla instytucji rynku pracy, które mimo sprofilowania pod konkretny region, posiadają zapewne szereg rozwiązań uniwersalnych, których implementacja możliwa byłaby także w innych regionach. W związku z tym optymalne byłoby stworzenie ogólnopolskiego forum/sieci wymiany informacji na temat wdrażanych rekomendacji.</p>   |
| <b>Działania:</b>     | <p><b>Działanie 1</b><br/>Stworzenie Forum lub Sieci Partnerstw koordynowanych przez MRPiPS. Spotkania w ramach niniejszej inicjatywy mogłyby odbywać się co najmniej jeden raz w roku. Bieżącą komunikację zapewniałaby platforma internetowa. W ramach spotkań dokonywano by podsumowania postępu we wdrażaniu rekomendacji w poszczególnych województwach, promując najefektywniejsze pomysły.</p> <p><b>Działanie 2</b><br/>Stworzenie wspólnych standardów działania Forum lub Sieci, regulujących przepływ informacji pomiędzy Członkami sieci, a także zasady komunikacji w stosunku do podmiotów zewnętrznych, w tym mediów. Stworzenie spójnej identyfikacji wizualnej.</p> <p><b>Działanie 3</b><br/>Monitorowanie potencjalnych źródeł finansowania działań Forum lub Sieci na szerszą skalę.</p> |
| <b>Zakładane</b>      | Wykorzystanie potencjału istniejących Partnerstw.  |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <b>efekty:</b>                    |   |
| <b>Sposób i termin wdrożenia:</b> | Wdrożenie rekomendacji wymaga akceptacji ze strony MRPiPS oraz poszczególnych Partnerstw, potwierdzonej zawarciem Umowy Współpracy wraz z Regulaminem. Funkcjonowania.<br>Termin wdrożenia: 2017 rok. |
| <b>Wskaźniki:</b>                 | Powołanie Forum lub Sieci potwierdzone zawartą Umową Współpracy.<br>Liczba zorganizowanych spotkań Forum lub Sieci.   |
| <b>Ryzyka:</b>                    | Brak chęci lub zaangażowania ze strony MRPiPS lub innych Partnerstw.<br>Brak środków finansowych.   |
| <b>Zasięg:</b>                    | Cała Polska.  |