



Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Akceptuję

SEKRETARZ STANU
.....
Jacek Męcina

Program „MŁODZI NA RYNKU PRACY”

Działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia
młodzieży

Warszawa, 2012

Spis treści

1. WSTĘP	2
2. RAMY PROGRAMU	9
2.1. PROJEKT PILOTAŻOWY „ <i>TWOJA KARIERA – TWÓJ WYBÓR</i> ”	9
2.2. PROGRAMY SPECJALNE	28
3. INNE DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE OSOBY MŁODE W WEJŚCIU NA RYNEK PRACY	29
3.1. <i>DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ OCHOTNICZE HUFCE PRACY NA RZECZ ZAPOBIEGANIA BEZROBOCIU MŁODZIEŻY</i>	29
3.2. <i>OFERTA EUROPEJSKICH SŁUŻB ZATRUDNIENIA (EURES)</i>	32
3.3. <i>OGÓLNOPOLSKI TYDZIEŃ KARIERY</i>	34
3.4. <i>AKADEMICKIE BIURA KARIER</i>	35
3.5. <i>ZWIĘKSZENIE DOSTĘPU DO PUBLICZNYCH OFERT PRACY - CENTRALNA BAZA OFERT PRACY PODMIOTÓW PUBLICZNYCH (CBO3P)</i>	36
3.6. <i>ZWIĘKSZANIE DOSTĘPU DO INFORMACJI O PRAKTYKACH ZAWODOWYCH</i>	37
4. ZAŁĄCZNIKI	40

1. WSTĘP

Obecna sytuacja na europejskim rynku pracy nie jest optymistyczna: stopa bezrobocia w grudniu 2011 r. osiągnęła poziom 9,9%, przy czym w strefie Euro wyniosła 10,4%. Wskaźnik w Polsce ukształtował się na poziomie 9,9%. Według szacunków Eurostat bezrobotnymi w UE pozostawało 23,8 mln osób, co oznacza, że poziom bezrobocia w porównaniu do grudnia 2010 r. zwiększył się o 923 tys. osób.

Bezrobocie dotyka w szczególności osoby młode, którym w obliczu rosnącego poziomu bezrobocia coraz trudniej jest znaleźć pracę. Potwierdza to wskaźnik bezrobocia. W przypadku młodych pozostaje on 2-krotnie, a w niektórych krajach nawet 3-krotnie, wyższy niż stopa bezrobocia ogółem. Obecnie bezrobotnymi jest niemal 5,5 mln młodych osób w UE.

Wskaźnik bezrobocia młodzieży w grudniu 2011 r. wyniósł 22,1%, czyli był ponad 2-krotnie wyższy niż dla populacji w wieku 15-74 lata. Pozwala to na stwierdzenie, że jedna na pięć młodych osób nie może znaleźć pracy. Szczególnie podkreślić należy, że w niektórych krajach Unii Europejskiej wskaźnik bezrobocia młodzieży przekracza 30%, a w przypadku Hiszpanii zbliża się on do 50% (48,7%). W Polsce omawiany wskaźnik wyniósł 27,7% i w skali roku odnotowano jego wzrost o 3,4 pp.

Trudną sytuację pogarsza przedłużający się kryzys, w efekcie czego rośnie długotrwałe bezrobocie młodych – średnio 28% bezrobotnych do 25 roku życia pozostaje bez pracy ponad 12 miesięcy.

Równocześnie w 2010 i 2011 roku wysokiemu bezrobociu na europejskim rynku pracy towarzyszyły trudności w obsadzaniu wolnych miejsc pracy. Zwiększało się niedopasowanie w zakresie popytu i podaży rynku pracy biorąc pod uwagę niewystarczające kwalifikacje, ograniczoną mobilność i nieodpowiedni poziom wynagrodzeń w różnych sektorach i regionach Unii Europejskiej. Jednocześnie w obliczu rosnącego poziomu bezrobocia młodzi ludzie w wielu przypadkach decydowali się na przedłużanie edukacji traktując to jako inwestycję w przyszłość, pod warunkiem oczywiście, że nabędą oni odpowiednie umiejętności. Z drugiej strony nadal 14% młodych ludzi przedwcześnie kończyło naukę, a znaczna część młodzieży nie posiada umiejętności by wejść i utrzymać się na rynku pracy. Tymczasem nowe możliwości dla młodych, oczywiście odpowiednio wykwalifikowanych, mogą powstać w związku z przejściem na emeryturę dotychczasowych pracowników, co według szacunków może skutkować stworzeniem 73 mln nowych miejsc pracy.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Aby sprostać powyższym wyzwaniom Europa potrzebuje inwestować w osoby młode i podejmować efektywne działania, aby zapobiec bezrobociu tej grupy. Komisja Europejska ustanowiła jedną z inicjatyw przewodnich w ramach Strategii EUROPA 2020 - działanie "Mobilna młodzież".¹ Celem tego działania jest poprawa wyników i podniesienie atrakcyjności europejskiego szkolnictwa wyższego oraz podniesienie jakości wszystkich poziomów kształcenia i szkolenia w UE, poprzez wspieranie mobilności studentów i stażystów oraz poprawę sytuacji młodzieży na rynku pracy. Nadrzędnym celem ustalonym przez Komisję Europejską w tym zakresie jest ograniczenie liczby osób przedwcześnie kończących naukę szkolną do 10%, oraz osiągnięcie, przez co najmniej 40% osób z młodego pokolenia wykształcenia wyższego.

Na tle państw członkowskich Polska od wielu lat nie odnotowuje znaczącego odsetka osób młodych przedwcześnie kończących naukę szkolną (5,4% w 2010 r.) ani wysokiego poziomu wskaźnika osób niezatrudnionych oraz nie uczących się w żadnej formie tzw. NEET² (niecałe 11% w grupie wiekowej 15-24 lata, stan na 2010 r.) Sytuacja jest wręcz odwrotna – Polska notuje coraz lepsze wskaźniki skolaryzacji, przede wszystkim na poziomie wyższym (35% w 2010 r.), co powoduje, że główne cele edukacyjne strategii „Europa 2020” są przez Polskę do osiągnięcia. Niemniej, ucieczka przed bezrobociem poprzez kontynuowanie kształcenia (np. na poziomie wyższym) nie koniecznie oznacza rozwiązanie problemu. Świadczy o tym wysoki poziom bezrobocia wśród absolwentów polskich uczelni.

Komisja Europejska w grudniu ub. roku przyjęła nową inicjatywę adresowaną do młodzieży. W Komunikacie z dnia 20.12.2011 KOM (2011)933 Inicjatywa „Szanse dla młodzieży” Komisja Europejska rekomenduje państwom członkowskim szczególnie tym z najwyższą stopą bezrobocia wśród osób młodych, podjęcie działań w następujących czterech obszarach:

- zapobieganie zjawisku przedwczesnego kończenia nauki szkolnej,
- rozwijanie umiejętności, które są istotne dla rynku pracy,
- wspieranie pierwszych doświadczeń zawodowych i zdobywanie kwalifikacji w trakcie pracy,
- dostęp do rynku pracy: zdobycie pierwszej pracy.

¹ Dokumenty źródłowe:

1. Strategia Europa 2020

2. Komunikat Komisji Europejskiej „Szanse dla młodzieży”, COM (2011) 0933/final

² EUROSTAT - Young people not in employment and not in any education and training, by age and sex (NEET rates)

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Inicjatywa Komisji opiera się na silnym partnerstwie Komisji i państw członkowskich i daje podstawę do sformułowania konkretnych działań przez władze krajowe, środowisko biznesowe i partnerów społecznych.

Jak wskazano w Komunikacie, w 2010 i 2011 r. wysokiemu poziomowi bezrobocia absolwentów towarzyszyły coraz większe problemy z obsadzaniem stanowisk, co może wskazywać na brak powiązania oferty edukacyjnej (szkoleniowej) również w Polsce, z realnymi potrzebami rynku pracy powodując, że wielu absolwentów nie jest przygotowanych do podjęcia pracy. Ta diagnoza została potwierdzona w konkluzjach w sprawie modernizacji szkolnictwa wyższego z 28 listopada 2011 r. przyjętych przez Radę UE ds. Edukacji, Młodzieży, Kultury i Sportu podczas polskiej prezydencji. Zawiera ona istotne zapisy dotyczące m.in. potrzeby wzmacniania powiązań „między instytucjami szkolnictwa wyższego, pracodawcami a instytucjami rynku pracy, po to by w programach studiów lepiej uwzględniane były potrzeby rynku pracy, by lepiej dopasowywać umiejętności do zapotrzebowania tego rynku oraz by rozwijać aktywne polityki rynku pracy sprzyjające zatrudnianiu absolwentów”.

Na poziomie krajowym państwa członkowskie zobowiązane zostały do przyjęcia programów ułatwiających młodzieży wchodzenie na rynek pracy poprzez zintegrowane działania obejmujące m.in. udzielanie informacji, doradztwo i staże.

W Polsce, podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej, młodzież jest jedną z tych grup, które szczególnie boleśnie odczuwają skutki kryzysu finansowego i gospodarczego. Trudna sytuacja młodzieży na rynku pracy powoduje, że osoby te znajdują się w obszarze szczególnej troski Ministra Pracy i Polityki Społecznej, który podjął decyzję o intensyfikowaniu w bieżącym roku działań dedykowanych właśnie osobom młodym.

Podstawowym problemem, z jakim musi zmierzyć się młoda osoba po zakończeniu edukacji, ciągle pozostaje znalezienie zatrudnienia. Oczywiście wielu młodych w celu zwiększenia możliwości znalezienia odpowiedniej pracy decyduje się na podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych zdobywając wyższe wykształcenie, a w jego trakcie odbywając staże, praktyki, czy podejmując pracę.

Niestety w sytuacji, gdy coraz więcej młodych osób zdobywa dyplomy wyższych uczelni, a sytuacja na rynku pracy pozostaje trudna, również dobrze wykształcone osoby niejednokrotnie rozpoczynają swój start na rynku pracy od rejestracji w urzędach pracy. Ponadto problem trudności na rynku pracy dotyczy nie tylko osób do 25 roku życia, które ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy identyfikuje, jako jedną z kategorii społecznych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a w związku z tym uprawnionych do szczególnej pomocy, ale również osób nieco starszych – do 30 roku życia. Uzasadnia to fakt

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

przekroczenia granicy 25 lat przez znaczną liczbę osób studiujących i kończących studia. Jak wynika z badania przeprowadzonego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w oparciu o dane gromadzone w ramach statystyki publicznej, to właśnie osoby z grupy wiekowej do 30 roku życia – mają największe trudności z uzyskaniem satysfakcjonującego zatrudnienia i wymagają szerszego wsparcia w wejściu na rynek pracy.³

Powodów wysokiego bezrobocia osób młodych może być wiele, najczęściej wymieniane są dwa, tj. brak doświadczenia zawodowego i niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Problem stanowi również spadek dynamiki inwestycji i liczby ofert pracy w dobie kryzysu, który nie ominął również Polski.

Podkreślany jest fakt bezrobocia młodych osób z wykształceniem wyższym, ale tu pojawia się wątek bardzo wysokiej liczby osób, które corocznie uzyskują to wykształcenie, często na „łatwych” kierunkach, bez perspektyw na znalezienie zatrudnienia. Z taką sytuacją mamy do czynienia, gdy na stosunkowo małym, lokalnym rynku pracy kształci się cała rzesza np. pedagogów, a miejsc pracy w tym zawodzie wystarcza dla nieznaczącej części absolwentów. Pozostali, ci najbardziej mobilni, wyjeżdżają w poszukiwaniu zatrudnienia, również za granicę podejmując pracę nie w swoim zawodzie i poniżej swoich oczekiwań, inni decydują się na pracę w innym zawodzie, nawet poniżej posiadanych kwalifikacji, pozostali rejestrują się w urzędzie pracy.

Niepokoiki, że również w Polsce co czwarty młody bezrobotny pozostaje bez pracy ponad 12 miesięcy od momentu zarejestrowania się w urzędzie pracy, co szczególnie w przypadku osób dopiero wchodzących na rynek pracy jest zjawiskiem negatywnym. Demotywuje to do szukania zatrudnienia i powoduje szereg niekorzystnych zjawisk społecznych. Może prowadzić do marginalizacji społecznej i negatywnie wpływa na perspektywy zawodowe.

Osoby młode doświadczają nie tylko problemów z wejściem na rynek pracy, ale także z utrzymaniem się na nim. Umowy na czas określony, jakie towarzyszą początkom kariery, niejednokrotnie pozostają jedynymi formami zatrudnienia, co oznacza, że młodzi ludzie coraz częściej pozbawiani są perspektywy stabilnego zatrudnienia, co przekłada się na zwiększone problemy mentalne, emocjonalne i zdrowotne spowodowane stresem, finansowe np. ograniczona zdolność kredytowa oraz rodzinne np. odroczenie decyzji o posiadaniu dzieci.

Dziś Polska należy do grupy krajów o przewadze umów terminowych, zawieranych zwłaszcza z ludźmi młodymi, skazywanymi na niebezpieczeństwo

³ Szczegółową informację w tym zakresie przedstawia **Załącznik Nr I do Programu - „Młodzi w liczbach”**.

nieustannego „stażowania”. Jest to obecnie bardzo złożona sytuacja. Umowy terminowe z jednej strony ułatwiają przejście od edukacji do świata pracy, ale segmentacja rynku pracy na rynek: pracowników etatowych posiadających stabilne zatrudnienia i rynek pracowników tymczasowych, którzy żyją w niepewnej sytuacji, zagrożeni bezrobociem i słabymi perspektywami awansu zawodowego zwiększa ryzyko niepewnego startu w dorosłe życie. Zatem poszukiwanie systemowych instrumentów wspierania młodych jest konieczne⁴. Powinny one służyć ułatwieniu startu zawodowego młodych ludzi, tak aby nie rozpoczynał się ten start w urzędzie pracy, a jeśli już to nastąpi – by czas poszukiwania zatrudnienia był jak najkrótszy. Nie można jednak zapomnieć, że choć najistotniejszym elementem wpływającym na szanse uzyskania zatrudnienia są kwalifikacje i umiejętności, to także osobiste predyspozycje i zachowania osoby poszukującej pracy odgrywają istotną rolę w procesie nie tylko poszukiwania pracy, ale również jej uzyskania i utrzymania.

Rozważa się prowadzenie dalszych prac nad zmianą przepisów, które będą ułatwiały osobom młodym wejście na rynek pracy, na przykład poprzez obniżenie kosztów pracy, wprowadzając analogiczne rozwiązania dotyczące zwolnienia z obowiązku płacenia składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, tak jak w przypadku osób w wieku 55/60 lat.

Pod rozważę brane są cztery warianty dotyczące zwolnienia z obowiązku płacenia wyżej wymienionych składek przez okres 12 miesięcy:

- ✓ Wariant 1 dla osób w wieku 18-29 lat, w przypadku podjęcia pracy w okresie 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki;
- ✓ Wariant 2 dla absolwentów szkół wyższych, w przypadku podjęcia pracy w okresie 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki;
- ✓ Wariant 3 dla absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz szkół wyższych, w przypadku podjęcia pracy w okresie 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki;
- ✓ Wariant 4 dla wszystkich bezrobotnych, którzy nie osiągnęli wieku 30 lat, na okres kolejnych 12 miesięcy od dnia podjęcia pracy.

Aby przeciwdziałać problemom, jakie dotyczą osoby młode, przygotowany został Program **„MŁODZI NA RYNKU PRACY”** – stanowiący realizację polityki rządu oraz zaleceń Komisji Europejskiej przedstawionych w Komunikacie Inicjatywa „Szanse dla młodzieży”.

⁴ Raport „Młodzi 2011”, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Za **CEL STRATEGICZNY** Programu przyjęto *wypracowanie mechanizmów wsparcia ludzi młodych, w tym absolwentów na rynku pracy.*

Osiągnięcie celu strategicznego będzie możliwe poprzez realizację **CELÓW OPERACYJNYCH**, obejmujących konkretne kierunki działań:

1. *Przetestowanie nowego modelu obsługi młodych bezrobotnych.*
2. *Przetestowanie nowych instrumentów aktywizacji zawodowej.*
3. *Pomoc w zdobyciu kwalifikacji zawodowych i podjęciu zatrudnienia przez osoby młode poprzez zastosowanie pakietu działań najbardziej adekwatnych dla osób do 30 roku życia wchodzących na rynek pracy lub mających trudności w dotarciu do zatrudnienia.*
4. *Rozwijanie współpracy partnerów (instytucje publiczne i niepubliczne, organizacje branżowe, pracodawcy, przedsiębiorcy) na rzecz promowania poradnictwa zawodowego i planowania kariery zawodowej.*
5. *Aktywizacja Akademickich Biur Karier i rozwijanie ich współpracy z instytucjami rynku pracy w podejmowaniu działań wspierających rozpoczęcie aktywności zawodowej przez studentów i absolwentów wyższych uczelni.*
6. *Zwiększenie dostępu do informacji o możliwościach podejmowania pracy w instytucjach sektora publicznego.*
7. *Zwiększenie dostępu do informacji o możliwościach podejmowania praktyk zawodowych.*

Działania adresowane do osób młodych wynikają ze specyficznych cech tej grupy, a nie ze szczególnego jej traktowania wobec pozostałych grup szczególnie zagrożonych bezrobociem i wykluczeniem społecznym. Są one zróżnicowane pod względem problemów dotyczących osoby młode oraz sposobów oddziaływania na nie. Większość inicjatyw kierowanych do młodzieży koncentrować się będzie w szczególności na uzupełnianiu deficytów w zakresie doświadczenia zawodowego i deficytów edukacyjnych oraz na umożliwieniu podjęcia pierwszego zatrudnienia, m.in. dzięki instrumentom oddziałującym na popytową stronę rynku pracy (pracodawców) w formie zachęt do zatrudniania osób młodych.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Główne działania Programu pozwolą osobom młodym na:

1. udział w testowaniu nowych rozwiązań kierowanych do osób młodych w ramach realizowanego przez wybrane powiatowe urzędy pracy **projektu pilotażowego pt. „Twoja Kariera – Twój Wybór”**, który zostanie sfinansowany z dodatkowych środków Funduszu Pracy będących w dyspozycji Ministra Pracy i Polityki Społecznej, a w przypadku pozytywnych rezultatów opracowany zostanie projekt zmian przepisów w zakresie aktywizacji zawodowej osób do 30 roku życia wprowadzających na stałe testowane rozwiązania do porządku prawnego;
2. zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych i podjęcie zatrudnienia przez udział w **programach specjalnych**, realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach dodatkowych środków Funduszu Pracy będących w dyspozycji Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

Ponadto w ramach Programu podejmowane będą różnego rodzaju przedsięwzięcia dające możliwość:

- zdobycia kwalifikacji zawodowych w ramach Ochotniczych Hufców Pracy oraz uzyskania wsparcia w wejściu na rynek pracy;
- większego dostępu do europejskich ofert pracy z wykorzystaniem płaszczyzny Europejskich Służb Zatrudnienia (EURES), która jest siecią współpracy państw UE/EOG mającej zadanie prowadzenia międzynarodowego pośrednictwa pracy i doradztwa na rzecz wzmocnienia mobilności na terytorium Unii;
- nawiązania kontaktów zawodowych z pracodawcami w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery;
- skorzystania w szerszym zakresie z usług Akademickich Biur Karier, które świadczą pomoc studentom i absolwentom uczelni wyższych w zakresie wchodzenia na rynek pracy;
- większego dostępu do ofert pracy zgłaszanych przez instytucje publiczne, dzięki utworzeniu internetowej platformy pod nazwą Centralna Baza Ofert Pracy Podmiotów Publicznych, zintegrowanej z europejskim systemem doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy EURES;
- większego dostępu do informacji o praktykach zawodowych dzięki stworzeniu Bazy Informacji o Praktykach Zawodowych (BPZ).

2. RAMY PROGRAMU

Program „**MŁODZI NA RYNKU PRACY**” jest pakietem działań inicjowanych bezpośrednio przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej, a także podejmowanych wspólnie z instytucjami rynku pracy, w celu szeroko zakrojonego wsparcia osób młodych w wejściu na rynek pracy. Program został skonstruowany w oparciu o wymienione poniżej bloki działań.

2.1 PROJEKT PILOTAŻOWY „TWOJA KARIERA – TWÓJ WYBÓR”

Projekty pilotażowe stwarzają dla służb zatrudnienia możliwość podejmowania inicjatyw służących sprawdzaniu w warunkach rzeczywistych, innowacyjnych rozwiązań i propozycji narzędzi aktywizacji zawodowej, czy też nowych modeli oddziaływania urzędów pracy na klientów, w celu adresowania do nich coraz skuteczniejszej pomocy. Obowiązujące obecnie przepisy⁵ oraz dotychczasowa praktyka urzędów pracy nie wyczerpują wszystkich możliwych metod przeciwdziałania pasywności osób bezrobotnych z jednej strony oraz rozwiązywania rzeczywistych problemów tych grup klientów, którzy aktywnie włączają się w proces aktywizacji zawodowej. Pojawia się zatem konieczność poszukiwania niekonwencjonalnych rozwiązań wykraczających poza przepisy *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, które pozwolą podejmować działania na rzecz rozwiązywania najtrudniejszych problemów diagnozowanych na polskim rynku pracy.

Biorąc pod uwagę trudną sytuację ludzi młodych na rynku pracy i dotykając tę grupę problemy, Minister Pracy i Polityki Społecznej zainicjował **projekt pilotażowy pn. „Twoja Kariera – Twój Wybór”**, który przetestuje wzorcowy schemat pracy z osobami bezrobotnymi do 30 roku życia oraz sprawdzi w praktyce innowacyjne narzędzia służące zwiększaniu aktywności, samodzielności i mobilności osób młodych.

Wychodząc z założenia, iż jedną z podstawowych kwestii, która ma znaczący wpływ na efektywność procesu aktywizacji zawodowej jest obopólna współpraca

⁵ *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* zawiera szereg instrumentów, których zastosowanie powinno przyczynić się do skutecznej aktywizacji. PUP w ciągu 7 dni powinien przedstawić bezrobotnemu propozycję odpowiedniej pracy; w stosunku do bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (w rozumieniu ustawy) w ciągu 6 m-cy od dnia rejestracji/utruty prawa do zasiłku przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej bądź formy aktywnej, a po upływie 6 miesięcy obowiązkowo przygotować dla tych osób IPD.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

pomiędzy pracownikami urzędu pracy i osobami, które przychodząc do urzędu oczekują skutecznego wsparcia i pomocy w znalezieniu zatrudnienia, jako podstawową intencję programu pilotażowego, założono wypracowanie nowej ścieżki postępowania z klientem do 30 roku życia tak, aby niezwłocznie po rejestracji w powiatowym urzędzie pracy otoczony został opieką indywidualnego opiekuna.

W projekcie wezmą udział bezrobotni do 30 roku życia, zarejestrowani w powiatowym urzędzie pracy. Liczba urzędów pracy biorących udział w pilotażu oraz liczba uczestników pilotażu uzależniona jest od możliwości budżetowych Funduszu Pracy. Udział w pilotażu jest dobrowolny, zatem odmowa przyjęcia propozycji wzięcia udziału w nim nie będzie powodowała utraty statusu bezrobotnego. Natomiast rezygnacja osoby bezrobotnej z uczestnictwa w pilotażu nie wynikająca z podjęcia odpowiedniej pracy, skutkuje pozbawieniem statusu bezrobotnego na podstawie w art. 33 ust. 4 pkt 3 *ustawy o promocji zatrudnienia*. Grupie objętej pilotażem towarzyszyć będzie grupa kontrolna, wyłoniona w oparciu o takie same kryteria. Grupa kontrolna wprowadzona została po to, aby można było porównać efektywność nowych i obowiązujących obecnie rozwiązań. Grupa kontrolna korzystać będzie z pełnego spektrum działań wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Uczestnik pilotażu skorzysta z przygotowanej dla niego oferty, na którą składać się będą usługi rynku pracy i wyselekcjonowane instrumenty określone w ustawie oraz nowe instrumenty testowane w drodze pilotażu, zaprojektowane wyłącznie dla osób w wieku do 30 roku życia, którymi są:

1. indywidualne wsparcie opiekuna,
2. promesa aktywizacji młodych:
 - 2.1. bon stażowy,
 - 2.2. bon szkoleniowy,
 - 2.3. bon na kształcenie zawodowe lub policealne,
 - 2.4. bon na kształcenie podyplomowe,
 - 2.5. bon dla pracodawcy za zatrudnienie absolwenta szkoły wyższej,
3. dotacja na zasiedlenie.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Założenia projektu pilotażowego:

Cel główny projektu:

→ Poprawa sytuacji młodych ludzi na rynku pracy.

Cele szczegółowe:

→ Opracowanie wzorcowego schematu pracy powiatowego urzędu pracy z osobami bezrobotnymi do 30 roku życia.

→ Testowanie innowacyjnych narzędzi służących zwiększaniu aktywności, samodzielności i mobilności osób młodych oraz zbadanie ich efektywności.

Opis rozwiązań:

Przewiduje się wprowadzenie innowacyjnej metody pracy z klientem, polegającej na objęciu osoby bezrobotnej intensywną, spersonalizowaną pomocą przez powiatowy urząd pracy od pierwszego dnia, w którym następuje rejestracja w urzędzie.

Działania te adresowane będą wyłącznie do osób, które nie przekroczyły 30 roku życia i rejestrują się w powiatowym urzędzie pracy po raz pierwszy.

W trakcie rejestracji bezrobotnemu zostanie przydzielony opiekun, który będzie mu towarzyszył przez okres niezbędny do momentu wprowadzenia go na rynek pracy. W przypadku dłuższej absencji opiekuna urząd zobowiązany będzie do niezwłocznego wyznaczenia nowego opiekuna.

Pierwsze spotkanie bezrobotnego z opiekunem powinno nastąpić nie później niż w okresie pierwszego tygodnia od rejestracji w urzędzie pracy. W trakcie spotkania opiekun przedstawi bezrobotnemu informację na temat ofert pracy albo możliwych do otrzymania form wsparcia wynikających z ustawy o *promocji zatrudnienia*, oraz pakietu nowych instrumentów wdrażanych w drodze pilotażu. Przy czym, na potrzeby pilotażu, wyklucza się objęcie bezrobotnego biorącego udział w pilotażu w ramach grupy głównej poniższymi formami wsparcia:

- ✓ roboty publiczne,
- ✓ prace interwencyjne,
- ✓ prace społecznie użyteczne,
- ✓ refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego,
- ✓ przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Ponadto, na potrzeby pilotażu ogranicza się czas trwania przygotowania zawodowego dorosłych do 12 miesięcy.

Informacje na temat form wsparcia udzielanych przez urząd pracy, zostaną przekazane bezrobotnemu w formie przygotowanej przez MPiPS *Niezbędnik dla bezrobotnego do 30 roku życia*.

Każdy bezrobotny uczestniczący w pilotażu działa w oparciu o indywidualny plan działania, dalej zwany IPD, który musi być opracowany niezwłocznie po rejestracji bezrobotnego w urzędzie pracy.

Opiekun jest odpowiedzialny za monitorowanie postępów w realizacji IPD, inicjuje kontakty urzędu z bezrobotnym, jest też tym pracownikiem urzędu pracy, z którym bezrobotny powinien się kontaktować w trakcie realizacji IPD, w szczególności poprzez kontakt osobisty, telefoniczny, za pośrednictwem internetu itd. To rozwiązanie ma zwiększyć poczucie odpowiedzialności obu stron zaangażowanych za realizację IPD.

W sferze kształcenia i szkolenia zawodowego zaprojektowano trzy rozwiązania, które rozszerzają dostępny obecnie katalog instrumentów wsparcia oferowanych przez urzędy pracy. Natomiast w sferze zatrudnienia zaprojektowano dwa rozwiązania bazujące na pomocy finansowej dla pracodawcy.

Nowe instrumenty składają się na pakiet nazwany „promesą aktywizacji młodych”, który stanowi gwarancję sfinansowania przez powiatowy urząd pracy działań umożliwiających bezrobotnemu podjęcie inicjatywy w zaplanowaniu własnej ścieżki prowadzącej do zatrudnienia. Niemniej jednak celowość zastosowania wobec bezrobotnego wybranego instrumentu z pakietu uwarunkowana jest uprawdopodobnieniem przez bezrobotnego podjęcia zatrudnienia. Sposób i forma uprawdopodobnienia zatrudnienia została opisana w zasadach wdrażania poszczególnych instrumentów. W szczególności, już na etapie tworzenia IPD dla bezrobotnego, należy wziąć pod uwagę zapotrzebowanie na zawody i specjalności na lokalnym rynku pracy.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

PROMESA AKTYWIZACJI MŁODYCH

Promesa aktywizacji młodych bezrobotnych obejmuje finansowanie pięciu poniższych form wsparcia, które są przyznawane na wniosek bezrobotnego:

a) Bon szkoleniowy⁶

Cel instrumentu:

Zaoferowanie młodemu człowiekowi dodatkowej możliwości uzyskania umiejętności potrzebnych do podjęcia zatrudnienia – w zakresie i formie, która najlepiej zaspokaja jego potrzeby.

Kryteria dostępności instrumentu:

- ✓ wszyscy uczestnicy pilotażu,
- ✓ konieczność zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych wynikająca z braku propozycji odpowiedniej pracy,
- ✓ wybrany rodzaj szkolenia wynika z przygotowanego IPD,
- ✓ wybrany rodzaj szkolenia nie jest ujęty w planie szkoleń grupowych lub jego zakres tematyczny nie pokrywa się z tematyką szkoleń grupowych.

W ramach bonu szkoleniowego wyklucza się następujące kursy⁷:

- ✓ kierowca kat. B,
- ✓ szkolenia językowe.

Założenia instrumentu:

Pozostawia się do dyspozycji bezrobotnego sumę w wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia⁸, tj. obecnie 3 586 zł.

Środki określone bonem mogą być przeznaczone wyłącznie na sfinansowanie podnoszenia kwalifikacji w formach pozaszkolnych - kursu/ warsztatu szkoleniowego organizowanego przez instytucje szkoleniowe posiadające wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych.

⁶ Przy tworzeniu tego instrumentu wykorzystano doświadczenia PUP w Gdańsku.

⁷ Z uwagi na harmonogram realizacji pilotażu oraz

1. w przypadku szkoleń językowych - przeciętną długość trwania szkolenia warunkującego możliwość podjęcia pracy z wykorzystaniem nabytych umiejętności językowych,
2. w przypadku kursu na prawo jazdy – statystycznie potwierdzoną niską zdawalność egzaminów na prawo jazdy i w ślad za tym wydłużający się czas trwania szkolenia zatwierdzonego pozytywnie zdaniem egzaminem warunkującym możliwość podjęcia pracy z wykorzystaniem nabytych uprawnień

- nie jest uzasadnione finansowanie tych dwóch rodzajów kursów.

⁸ Obowiązującego w dniu zawarcia umowy pomiędzy MPiPS a starostą powiatu o realizację pilotażu.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Osoba korzystająca z bonu szkoleniowego będzie mogła samodzielnie wyszukać szkolenie i zdecydować, w której instytucji szkoleniowej i w jakim terminie się ono odbędzie.

Bon szkoleniowy traktowany jest jako pomoc dodatkowa w stosunku do standardowej oferty urzędu pracy (skierowania na szkolenie grupowe lub wskazane przez bezrobotnego, zgodnie z art. 40 *ustawy o promocji zatrudnienia*).

Nielimitowana jest liczba godzin uczestnictwa w szkoleniu, ani długość szkolenia (nie stosuje się art. 40 ust. 4 *ustawy o promocji zatrudnienia*). Możliwe jest skorzystanie z kilku szkoleń w ramach limitu środków określonych w bonie szkoleniowym.

Środki określone bonem nie są wliczane do limitu środków na szkolenia w ciągu 3 lat, tj. o te koszty może być przekroczona dziesięciokrotność minimalnego wynagrodzenia na osobę w ciągu 3 lat (nie stosuje się art. 109a ust. 1 *ustawy o promocji zatrudnienia*; od 2012 r. limit, którego nie może przekroczyć finansowanie szkolenia na jedną osobę skierowaną przez urząd pracy wynosi 1 500 zł x10).

W ramach kwoty określonej w bonie szkoleniowym osoba bezrobotna może uzyskać z powiatowego urzędu pracy sfinansowanie:

- kosztów szkolenia wybranego z oferty dostępnej na rynku;
- kosztów niezbędnych badań lekarskich/ psychologicznych – w formie wpłaty na konto wykonawcy badania;
- kosztów przejazdu na szkolenia – w formie ryczałtu wypłacanego bezrobotnemu w wysokości:
 - 200 zł w przypadku szkolenia trwającego powyżej 150 godz.,
 - 160 zł w przypadku szkolenia trwającego od 75 do 150 godz.,
 - 110 zł w przypadku szkolenia trwającego poniżej 75 godz.;
- kosztów zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania, przy czym odległość do tej miejscowości wynosi co najmniej 80 km od miejsca zamieszkania lub czas dojazdu i powrotu do miejsca zamieszkania wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie - w formie ryczałtu wypłacanego bezrobotnemu do wysokości:
 - 1 500 zł w przypadku szkolenia trwającego 150 godz. lub dłużej,
 - 1 100 zł w przypadku szkolenia trwającego od 75 do 150 godz.,
 - 550 zł w przypadku szkolenia trwającego poniżej 75 godz.

Przykład

Bon szkoleniowy w wysokości **3 586 zł** pozwoli na opłacenie szkolenia trwającego powyżej 150 godz., w wysokości **1 886 zł** (przeciętny koszt

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

szkolenia zakontraktowanego przez urząd pracy) oraz sfinansowanie kosztów dojazdu na szkolenie w ramach ryczału w wysokości **200 zł**.

Ponadto – jeśli organizator szkolenia nie wlicza w cenę oferty kosztów zakwaterowania – młody człowiek będzie mógł otrzymać sfinansowanie noclegów przy szkoleniu trwającym miesiąc lub dłużej do wysokości **1 500 zł** (koszty hostelu ok. 50 zł x 30 dni).

Bon szkoleniowy nie upoważnia do otrzymania stypendium na czas szkolenia wybranego przez bezrobotnego.

Wdrażanie instrumentu:

Przyznanie bonu szkoleniowego następuje na wniosek bezrobotnego złożony do urzędu pracy po analizie przez opiekuna informacji⁹ przedstawionych przez bezrobotnego uprawiających zatrudnienie, podjęcie innej pracy zarobkowej lub własnej działalności gospodarczej.

Wniosek o przyznanie bezrobotnemu bonu szkoleniowego musi uzyskać pozytywną opinię opiekuna co do zgodności rodzaju szkolenia z kryteriami dostępności instrumentu. Pozytywna opinia wniosku skutkuje przyznaniem bonu szkoleniowego, który stanowi gwarancję sfinansowania przez powiatowy urząd pracy szkolenia wybranego z oferty szkoleń dostępnej na rynku.

Bon szkoleniowy ważny jest przez okres 1 miesiąca od daty wydania - w tym terminie osoba bezrobotna musi dokonać wyboru szkolenia. Przez dokonanie wyboru szkolenia rozumie się dostarczenie do opiekuna potwierdzenia zgłoszenia uczestnictwa w szkoleniu przez instytucję szkoleniową poprzez wypełnienie bonu szkoleniowego przez tę instytucję.

W uzasadnionych przypadkach (np. zwolnienie lekarskie lub odległy termin rozpoczęcia szkolenia) istnieje możliwość wydania nowego bonu.

W sytuacji, gdy koszt szkolenia jest wyższy niż wartość bonu szkoleniowego, wówczas zgodnie z art. 41 ust. 5 *ustawy o promocji zatrudnienia*, urząd pracy będzie finansował koszt szkolenia do wysokości określonej w bonie szkoleniowym, natomiast bezrobotny będzie zobowiązany do uregulowania pozostałej należności.

W przypadku niewykorzystania ryczałów wypłacanych w ramach bonu na dojazdy na szkolenie i/lub zakwaterowanie oraz środków przeznaczonych na sfinansowanie badań lekarskich/psychologicznych, cała kwota określona w bonie może zostać przeznaczona na szkolenia. Analogicznie w przypadku wykorzystania ryczałów wypłacanych w ramach bonu na dojazdy na szkolenie i/lub

⁹ Na przykład poprzez złożenie oświadczenia od pracodawcy zawierającego deklarację zatrudnienia bezrobotnego po odbyciu szkolenia lub przedstawienia analizy ogłoszeń prasowych dotyczących ofert pracy lub powołania się na wyniki badań analiz.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

zakwaterowanie oraz środków przeznaczonych na sfinansowanie badań lekarskich/psychologicznych, kwota na szkolenia podlega odpowiedniemu zmniejszeniu.

W ramach pilotażu zostaną sprawdzone różne warianty organizacji finansowania szkoleń opracowane przez powiatowe urzędy pracy. Optymalne rozwiązania zostaną upowszechnione jako dobre praktyki.

Formularz bonu szkoleniowego (proponowany wzór w załączeniu), przygotowuje realizator pilotażu, przy czym formularz zawiera w szczególności:

- ✓ numer ewidencyjny bonu,
- ✓ datę ważności,
- ✓ kwotę, jaką osoba bezrobotna może wykorzystać na szkolenie,
- ✓ dane osobowe bezrobotnego: imię, nazwisko, PESEL - o ile został nadany, seria i nr dowodu osobistego, a w przypadku braku dowodu osobistego numery paszportów lub nazwy i numery innych dokumentów potwierdzających tożsamość,
- ✓ hologram lub pieczętkę PUP,
- ✓ podpis osoby wydającej bon,
- ✓ miejsce na potwierdzenie podjęcia szkolenia przez instytucję szkoleniową: pieczętka instytucji szkoleniowej, nazwa, NIP, nr konta bankowego, koszt i planowany termin szkolenia.

b) Bon na kształcenie podyplomowe

Cel instrumentu:

Podniesienie kwalifikacji zawodowych dotychczas zdobytych przez absolwentów szkół wyższych. Bon na kształcenie podyplomowe przeznaczony jest dla absolwentów, którzy chcieliby dalej kształcić się w wybranym przez siebie kierunku lub poszerzyć swoje kwalifikacje o nowy zakres wiedzy, pod warunkiem, że wybrany kierunek zwiększy szanse na zatrudnienie absolwenta.

Kryteria dostępności instrumentu:

- ✓ bezrobotni absolwenci szkół wyższych, którzy do 12 miesięcy od ukończenia studiów rozpoczną udział w pilotażu,
- ✓ konieczność zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, wynikająca z braku propozycji odpowiedniej pracy,
- ✓ wybrany rodzaj/kierunek studiów podyplomowych wynika z przygotowanego IPD, którego przygotowanie zostało poprzedzone analizą zapotrzebowania na zawody i specjalności lokalnego rynku pracy.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Założenia instrumentu:

Bon na kształcenie podyplomowe obejmuje kwotę w wysokości 200% przeciętnego wynagrodzenia¹⁰, tj. $3\,586 \text{ zł} \times 2 = 7\,172 \text{ zł}$, w ramach której osoba bezrobotna może uzyskać z powiatowego urzędu pracy sfinansowanie:

- kosztów studiów podyplomowych;
- kosztów zakupu podręczników (w tym elektronicznych) wymaganych programem w wysokości nie przekraczającej 300 zł, w formie zwrotu za okazaniem faktury zakupu;
- kosztów przejazdu do i z miejsca odbywania zajęć, przez przewidziany programem okres trwania studiów nie dłuższy niż 10 miesięcy – w formie ryczałtu w wysokości 1 500 zł przeznaczonego na pokrycie kosztów transportu środkami komunikacji publicznej, wypłacanego semestralnie w wysokości 750 zł na semestr;
- kosztów zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania, przy czym odległość do tej miejscowości wynosi co najmniej 80 km od miejsca zamieszkania lub czas dojazdu i powrotu do miejsca zamieszkania wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie - w formie ryczałtu w wysokości 2 000 zł, wypłacanego bezrobotnemu w transzach semestralnych w wysokości 1 000 zł na semestr.

Warunkiem kontynuacji finansowania kosztów dojazdu i zakwaterowania w II semestrze, jest potwierdzenie kontynuacji studiów podyplomowych na bonie.

Osoba, która w ramach bonu skorzysta z ryczałtów na dojazd i/lub zakwaterowanie nie będzie musiała przedstawić dokumentów potwierdzających wydatkowanie przyznanej kwoty.

Bon na kształcenie podyplomowe nie upoważnia do otrzymania stypendium za okres uczestnictwa w studiach podyplomowych.

Wdrażanie instrumentu:

Przyznanie bonu na kształcenie podyplomowe następuje na wniosek bezrobotnego złożony do urzędu pracy.

Wniosek o przyznanie bezrobotnemu bonu na kształcenie podyplomowe musi uzyskać pozytywną opinię opiekuna co do zgodności z kryteriami dostępności instrumentu. Pozytywna opinia wniosku skutkuje przyznaniem bonu na kształcenie

¹⁰ Obowiązującego w dniu zawarcia umowy pomiędzy MPiPS a starostą o realizację pilotażu.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

podyplomowe, który stanowi gwarancję sfinansowania przez powiatowy urząd pracy studiów podyplomowych, które podejmie absolwent szkoły wyższej.

Bon na kształcenie podyplomowe ważny jest przez okres 1 miesiąca od daty wydania - w tym terminie bezrobotny absolwent szkoły wyższej musi dokonać wyboru studiów podyplomowych. Przez dokonanie wyboru studiów podyplomowych rozumie się dostarczenie do opiekuna bonu na kształcenie podyplomowe zawierającego potwierdzenie zgłoszenia się na studia podyplomowe dokonane przez organizatora studiów podyplomowych wraz z uzupełnionymi przez tę instytucję informacjami dotyczącymi nazwy kierunku, kosztów i terminów studiów podyplomowych, na które okaziciel bonu zapisał się. W uzasadnionych przypadkach (np. późniejszy termin rekrutacji na studia podyplomowe) istnieje możliwość wydania nowego bonu.

W sytuacji, gdy koszt studiów podyplomowych jest wyższy niż wartość bonu na kształcenie podyplomowe, wówczas urząd pracy będzie finansował koszt studiów do wysokości określonej w bonie na kształcenie podyplomowe, natomiast bezrobotny będzie zobowiązany do uregulowania pozostałej należności.

W przypadku niewykorzystania ryczałtów wypłacanych w ramach bonu na dojazdy i/lub zakwaterowanie oraz środków przeznaczonych na zakup podręczników, cała kwota określona w bonie może zostać przeznaczona na sfinansowanie studiów podyplomowych. Analogicznie w przypadku wykorzystania ryczałtów wypłacanych w ramach bonu na dojazdy i/ lub zakwaterowanie oraz na zakup podręczników, kwota na studia podyplomowe podlega odpowiedniemu zmniejszeniu.

W ramach pilotażu zostaną sprawdzone różne warianty organizacji finansowania bonu na kształcenie podyplomowe opracowane przez powiatowe urzędy pracy. Optymalne rozwiązania zostaną upowszechnione jako dobre praktyki.

Formularz bonu na kształcenie podyplomowe (proponowany wzór w załączeniu), przygotowuje realizator pilotażu, przy czym formularz zawiera w szczególności:

- ✓ numer ewidencyjny bonu,
- ✓ datę ważności,
- ✓ kwotę, jaką osoba bezrobotna może wykorzystać na studia podyplomowe,
- ✓ dane osobowe bezrobotnego: imię, nazwisko, PESEL - o ile został nadany, seria i nr dowodu osobistego, a w przypadku braku dowodu osobistego numery paszportów lub nazwy i numery innych dokumentów potwierdzających tożsamość,
- ✓ hologram lub pieczętkę PUP,
- ✓ podpis osoby wydającej bon,

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

- ✓ potwierdzenie zgłoszenia się do organizatora studiów podyplomowych: pieczęta jednostki, nazwa kierunku, NIP, nr konta bankowego, koszt i planowany termin rozpoczęcia studiów podyplomowych.

c) Bon na kształcenie zawodowe lub policealne

Cel instrumentu:

Uzyskanie kwalifikacji zawodowych w systemie szkolnym przez osoby z najniższym wykształceniem – gimnazjalnym lub bez zawodu, po szkole średniej ogólnokształcącej.

Kryteria dostępności instrumentu:

- ✓ wszyscy uczestnicy pilotażu, w szczególności osoby z najniższymi kwalifikacjami lub te, które porzuciły naukę i które nie pracują i nie uczą się,
- ✓ konieczność zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych wynikająca z braku propozycji odpowiedniej pracy,
- ✓ wybrane kształcenie zawodowe lub policealne wynika z przygotowanego IPD, którego przygotowanie zostało poprzedzone analizą zapotrzebowania na zawody i specjalności lokalnego rynku pracy.

Założenia instrumentu:

Bon na kształcenie zawodowe lub policealne obejmuje kwotę w wysokości 200% przeciętnego wynagrodzenia¹¹, tj. 3 586 zł x 2 = 7172 zł do wykorzystania w trakcie pierwszego roku nauki.

W ramach kwoty określonej w bonie na kształcenie zawodowe lub policealne osoba bezrobotna może uzyskać z powiatowego urzędu pracy sfinansowanie:

- kosztów kształcenia zawodowego lub policealnego, w szkole posiadającej uprawnienia szkoły publicznej;
- kosztów przejazdu do/i z miejsca odbywania zajęć, przez okres nie dłuższy niż 10 m-cy – w formie ryczałtu w wysokości 1 500 zł przeznaczonego na pokrycie kosztów transportu środkami komunikacji publicznej, wypłacanego semestralnie w wysokości 750 zł na semestr;

¹¹ Obowiązującego w dniu zawarcia umowy pomiędzy MPiPS a starostą o realizację pilotażu.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

- kosztów zakupu podręczników (w tym elektronicznych) wymaganych programem w wysokości nie przekraczającej 300 zł, w formie zwrotu za okazaniem faktury zakupu;
- kosztów zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania, przy czym odległość do tej miejscowości wynosi co najmniej 80 km od miejsca zamieszkania lub czas dojazdu i powrotu do miejsca zamieszkania wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie - w formie ryczałtu w wysokości 2 000 zł, wypłacanego bezrobotnemu w transzach semestralnych w wysokości 1 000 zł na semestr;
- kosztów niezbędnych badań lekarskich/ psychologicznych – w formie wpłaty na konto wykonawcy badania.

Warunkiem kontynuacji finansowania kosztów dojazdu i zakwaterowania w II semestrze, jest potwierdzenie kontynuacji kształcenia policealnego lub zawodowego na bonie.

Osoba, która w ramach bonu skorzysta z ryczałtów na dojazd i/lub zakwaterowanie nie będzie musiała przedstawić dokumentów potwierdzających wydatkowanie przyznanej kwoty.

Wdrażanie instrumentu:

Przyznanie bonu na kształcenie zawodowe lub policealne następuje na wniosek bezrobotnego złożony do urzędu pracy.

Wniosek o przyznanie bezrobotnemu bonu na kształcenie zawodowe lub policealne musi uzyskać pozytywną opinię opiekuna co do zgodności z kryteriami dostępności instrumentu. Pozytywna opinia wniosku skutkuje przyznaniem bonu na kształcenie zawodowe lub policealne, który stanowi gwarancję sfinansowania przez powiatowy urząd pracy kosztów kształcenia zawodowego lub policealnego, które podejmie bezrobotny.

Bon na kształcenie zawodowe lub policealne ważny jest przez okres 1 miesiąca od daty wydania - w tym terminie bezrobotny musi dokonać wyboru kształcenia zawodowego lub policealnego. Przez dokonanie wyboru rozumie się dostarczenie do opiekuna bonu na kształcenie zawodowe lub policealne zawierającego potwierdzenie zgłoszenia się do udziału w kształceniu zawodowym lub policealnym dokonane przez szkołę poprzez uzupełnienie na bonie na kształcenie zawodowe lub policealne informacji dotyczącej rodzaju kształcenia, kosztów i terminów kształcenia, na które okaziciel bonu się zapisał. W uzasadnionych przypadkach (np. późniejszy termin rozpoczęcia kształcenia) istnieje możliwość wydania nowego bonu.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

W przypadku niewykorzystania ryczałtów wypłacanych w ramach bonu na dojazdy i/lub zakwaterowanie, środków przeznaczonych na zakup podręczników oraz środków przeznaczonych na sfinansowanie badań lekarskich/psychologicznych, cała kwota określona w bonie może zostać przeznaczona na sfinansowanie kształcenia zawodowego lub policealnego. Analogicznie w przypadku wykorzystania ryczałtów wypłacanych w ramach bonu na dojazdy i/lub zakwaterowanie, środków przeznaczonych na zakup podręczników oraz środków przeznaczonych na sfinansowanie badań lekarskich/psychologicznych, kwota na kształcenie zawodowe lub policealne podlega odpowiedniemu zmniejszeniu.

W ramach pilotażu zostaną sprawdzone różne warianty organizacji finansowania bonu na kształcenie zawodowe lub policealne opracowane przez powiatowe urzędy pracy. Optymalne rozwiązania zostaną upowszechnione jako dobre praktyki.

Formularz bonu na kształcenie zawodowe lub policealne (proponowany wzór w załączeniu), przygotowuje realizator pilotażu, przy czym formularz zawiera w szczególności:

- ✓ numer ewidencyjny bonu,
- ✓ datę ważności,
- ✓ kwotę, jaką osoba bezrobotna może wykorzystać na kształcenie zawodowe lub policealne,
- ✓ dane osobowe bezrobotnego: imię, nazwisko, PESEL - o ile został nadany, seria i nr dowodu osobistego, a w przypadku braku dowodu osobistego numery paszportów lub nazwy i numery innych dokumentów potwierdzających tożsamość,
- ✓ hologram lub pieczętkę PUP,
- ✓ podpis osoby wydającej bon,
- ✓ potwierdzenie zgłoszenia się do udziału w kształceniu zawodowym lub policealnym: pieczętka szkoły, nazwa, NIP, nr konta bankowego, koszt i planowany termin rozpoczęcia kształcenia.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

d) Bon stażowy dla osób w wieku 30 lat i mniej

Cel instrumentu:

Zwiększenie szansy na zatrudnienie młodego człowieka po stażu (dzięki zachęcie dla pracodawcy), zwiększenie motywacji bezrobotnego do aktywności w poszukiwaniu pracy wraz ze zmniejszeniem dążenia do uzyskania pomocy socjalnej w okresie pozostawania bez pracy.

Kryteria dostępności instrumentu:

- ✓ uczestnicy pilotażu,
- ✓ konieczność zdobycia doświadczenia zawodowego wynikająca z braku propozycji odpowiedniej pracy,
- ✓ zastosowanie tego instrumentu wynika z przygotowanego IPD.

Założenia instrumentu:

Bon stażowy zawiera przyrzeczenie ze strony starosty przyznania stypendium stażowego, jeśli bezrobotny wyszuka pracodawcę chętnego do zorganizowania stażu, który zarazem zobowiąże się do zatrudnienia¹² go przez okres co najmniej kolejnych 6 miesięcy po zakończeniu stażu.

Długość trwania stażu przewidziana jest na 6 miesięcy i połączona z zatrudnieniem po stażu przez kolejne 6 miesięcy.

Środki w ramach bonu stażowego przeznacza się na sfinansowanie:

- wypłaty stypendium, o którym mowa w art. 53 ust. 6 *ustawy o promocji zatrudnienia*, przez okres 6 miesięcy;
- jednorazowej premii dla pracodawcy w wysokości 1 500 zł po 6-ciu miesiącach zatrudnienia młodego człowieka po stażu.

Ponadto, w ramach kwoty określonej w bonie na stażowym, osoba bezrobotna może uzyskać z powiatowego urzędu pracy sfinansowanie:

- kosztów przejazdu do i z miejsca odbywania stażu – w formie ryczałtu w wysokości 600 zł przeznaczonego na pokrycie kosztów transportu środkami komunikacji publicznej, wypłaconego bezrobotnemu w miesięcznych transzach w wysokości 100 zł, wypłacanych łącznie ze stypendium;
- kosztów niezbędnych badań lekarskich/psychologicznych – w formie wpłaty na konto wykonawcy badania.

¹² Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, za wykonywanie, której osoba osiąga miesięczne wynagrodzenie brutto, w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Osoba, która w ramach bonu skorzysta z ryczałtu na dojazd nie będzie musiała przedstawić dokumentów potwierdzających wydatkowanie przyznanej kwoty.

Staż może się również odbywać na terenie innego powiatu niż powiat, w którym bezrobotny jest zarejestrowany. Przy czym należy podkreślić, iż otrzymanie bonu stażowego wyklucza możliwość otrzymania dotacji na zasiedlenie.

Pomoc przyznawana w postaci premii dla pracodawcy w ramach bonu stażowego, stanowi pomoc de minimis w rozumieniu przepisów rozporządzenia Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do pomocy de minimis, i udzielana jest zgodnie z przepisami tego rozporządzenia.

Wdrażanie instrumentu:

Przyznanie bonu stażowego następuje na wniosek bezrobotnego złożony do urzędu pracy.

Wniosek o przyznanie bezrobotnemu bonu stażowego musi uzyskać pozytywną opinię opiekuna co do zgodności z kryteriami dostępności instrumentu i oceny sytuacji bezrobotnego. Pozytywna opinia wniosku skutkuje przyznaniem bonu stażowego, stanowiącego gwarancję przyznania przez powiatowy urząd pracy stypendium stażowego, jeśli bezrobotny wyszuka pracodawcę chętnego do zorganizowania stażu i zarazem zobowiązującego się zatrudnić młodego człowieka po stażu na co najmniej kolejne 6 miesięcy.

Bon stażowy ważny jest przez okres 1 miesiąc od daty wydania - w tym terminie bezrobotny musi znaleźć pracodawcę deklarującego gotowość do zorganizowania stażu i zarazem zobowiązującego się do zatrudnienia go przez okres co najmniej kolejnych 6 miesięcy po zakończeniu stażu.

Przez dokonanie wyboru rozumie się dostarczenie do opiekuna dokumentu potwierdzającego deklarację gotowości przyjęcia na staż. W uzasadnionych przypadkach istnieje możliwość wydania nowego bonu.

W ramach pilotażu zostaną sprawdzone różne warianty organizacji finansowania bonu stażowego opracowane przez powiatowe urzędy pracy. Optymalne rozwiązania zostaną upowszechnione jako dobre praktyki.

Formularz bonu stażowego (proponowany wzór w załączeniu), przygotowuje realizator pilotażu, przy czym formularz zawiera w szczególności:

- ✓ numer ewidencyjny bonu,
- ✓ datę ważności,
- ✓ kwotę, jaką osoba bezrobotna może wykorzystać na kształcenie zawodowe lub policealne,

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

- ✓ dane osobowe bezrobotnego: imię, nazwisko, PESEL - o ile został nadany, seria i nr dowodu osobistego, a w przypadku braku dowodu osobistego numery paszportów lub nazwy i numery innych dokumentów potwierdzających tożsamość,
- ✓ hologram lub pieczętkę PUP,
- ✓ podpis osoby wydającej bon,
- ✓ potwierdzenie zgłoszenia się do udziału w stażu: pieczętka pracodawcy, nazwa, NIP, nr konta bankowego i planowany termin rozpoczęcia stażu.

e) Bon dla pracodawcy za zatrudnienie absolwenta szkoły wyższej

Cel instrumentu:

Zwiększenie szansy na podjęcie pierwszego zatrudnienia przez absolwenta szkoły wyższej.

Kryteria dostępności instrumentu:

- ✓ uczestnicy pilotażu, którzy do 12 miesięcy od ukończenia studiów rozpoczną udział w pilotażu,
- ✓ brak propozycji odpowiedniej pracy,
- ✓ bon dla pracodawcy za zatrudnienie absolwenta szkoły wyższej wynika z przygotowanego IPD.

Założenia instrumentu:

W celu zwiększenia motywacji do zatrudnienia absolwenta szkoły wyższej, starosta zawiera z pracodawcą umowę, w wyniku której dokonanywana będzie refundacja poniesionych przez pracodawcę kosztów wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne zatrudnionego absolwenta szkoły wyższej w wysokości zasiłku, o której mowa w art. 72 ust.1 pkt 1 *ustawy o promocji zatrudnienia*.

Zatrudnienie może się również odbywać na terenie innego powiatu niż powiat, w którym bezrobotny jest zarejestrowany. Przy czym należy podkreślić, iż otrzymanie bonu dla pracodawcy za zatrudnienie absolwenta szkoły wyższej wyklucza możliwość otrzymania dotacji na zasiedlenie.

Pomoc w postaci refundacji przyznawanej pracodawcy w ramach bonu dla pracodawcy za zatrudnienie absolwenta szkoły wyższej stanowi pomoc de minimis w rozumieniu przepisów rozporządzenia Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do pomocy de minimis, i udzielana jest zgodnie z przepisami tego rozporządzenia.

Wdrażanie instrumentu:

Pracodawca, na podstawie umowy zawartej ze starostą, przez okres do 12 miesięcy¹³ otrzyma comiesięczną refundację poniesionych kosztów na wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne zatrudnionego¹⁴ absolwenta pod warunkiem, że zatrudni on tego absolwenta przez co najmniej 18 miesięcy.

Wprowadzenie tego instrumentu umożliwi absolwentowi szkoły wyższej aktywne funkcjonowanie na rynku pracy przez co najmniej 18 miesięcy.

Umowa z pracodawcą zawiera zastrzeżenie, iż:

- a) jeżeli, w okresie refundacji kosztów wynagrodzenia, absolwent zostanie zwolniony z winy pracodawcy – wówczas pracodawca jest zobowiązany do zwrotu połowy kwoty otrzymanej w ramach refundacji;
- b) jeżeli pracodawca zatrudni absolwenta na czas krótszy niż zadeklarowane dodatkowe 6 miesięcy będzie zobligowany do zwrotu otrzymanej kwoty refundacji proporcjonalnie do okresu zatrudnienia przypadającego po zakończeniu okresu refundacji.

W ramach pilotażu zostaną sprawdzone różne warianty organizacji finansowania bonu dla pracodawcy za zatrudnienie absolwenta szkoły wyższej opracowane przez powiatowe urzędy pracy. Optymalne rozwiązania zostaną upowszechnione jako dobre praktyki.

¹³ Długość wypłacanej pracodawcy refundacji pozostaje w decyzji powiatowego urzędu pracy, który powinien brać pod uwagę kierunek wykształcenia i jego atrakcyjność dla rynku pracy. Im mniej atrakcyjny kierunek wykształcenia, a tym samym większe problemy z ulokowaniem w zatrudnieniu absolwenta, tym dłuższy powinien być okres refundacji zatrudnienia, przy czym nie może on przekroczyć 12 miesięcy.

¹⁴ Forma zatrudnienia musi wpisywać się w definicję odpowiedniej pracy (art. 2 ust. 1 pkt. 16) wynikającej z *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.).

DOTACJA NA ZASIEDLENIE

Cel instrumentu:

Wsparcie mobilności zawodowej i przestrzennej osób bezrobotnych, które poszukują pracy.

Kryteria dostępności instrumentu:

- ✓ wszyscy uczestnicy pilotażu,
- ✓ brak propozycji odpowiedniej pracy.

Założenia instrumentu:

Pozostawia się do dyspozycji bezrobotnego kwotę 5 000 zł brutto, na pokrycie kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia w nowym miejscu pracy, w szczególności na pokrycie kosztów wynajmu mieszkania.

Dotacja na zasiedlenie przysługuje bezrobotnemu podejmującemu po raz pierwszy zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą¹⁵, które podlegają ubezpieczeniom społecznym, poza dotychczasowym miejscem zamieszkania (w rozumieniu Kodeksu cywilnego), za wykonywanie której osiąga miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy czym odległość do tej miejscowości wynosi co najmniej 80 km od miejsca zamieszkania lub czas dojazdu i powrotu do miejsca zamieszkania wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie, a rodzaj umowy wiąże się z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania.

Wdrażanie instrumentu:

Dotacja na zasiedlenie będzie wypłacana jednorazowo, po analizie informacji¹⁶ przedstawionych przez bezrobotnego uprawniających do zatrudnienia, podjęcie innej pracy zarobkowej lub własnej działalności gospodarczej w nowym miejscu oddalonym co najmniej 80 km od dotychczasowego miejsca zamieszkania lub w miejscu, do którego czas dojazdu i powrotu do miejsca zamieszkania wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie.

Po otrzymaniu dotacji na zasiedlenie bezrobotny jest zobowiązany do każdorazowego przesyłania do urzędu pracy informacji o utracie zatrudnienia

¹⁵ W warunkach pilotażu nie przewiduje się finansowania uruchomienia działalności gospodarczej z Funduszu Pracy.

¹⁶ Na przykład poprzez złożenie oświadczenia od pracodawcy zawierającego deklarację zatrudnienia bezrobotnego lub przedstawienia analizy ogłoszeń prasowych dotyczących ofert pracy lub powołania się na wyniki badań analiz.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

i podjęciu nowego zatrudnienia w terminie 7 dni odpowiednio: od utraty zatrudnienia i od podjęcia nowego zatrudnienia. Przy czym, dopuszcza się przesyłanie informacji drogą elektroniczną w trybie zgodnym z *Kodeksem postępowania administracyjnego*.

W terminie do 8 miesięcy od otrzymania dotacji na zasiedlenie, osoba, która otrzymała dotację, musi udokumentować pozostawanie w zatrudnieniu, przez co najmniej 6 miesięcy w tym okresie. Przy czym dopuszcza się możliwość zmiany zarówno pracodawcy jak i miejsca świadczenia pracy, przy zachowaniu warunków przyznawania dotacji na zasiedlenie. W przypadku niespełnienia powyższych warunków kwota dotacji podlegać będzie zwrotowi, proporcjonalnie do przepracowanego okresu. Osoba, która otrzyma dotację na zasiedlenie nie będzie musiała przedstawić dokumentów potwierdzających wydatkowanie przyznanej kwoty.

Podsumowanie

Przedstawione powyżej rozwiązania zostaną zweryfikowane w trakcie realizacji projektu pilotażowego.¹⁷ Po zakończeniu jego realizacji i zweryfikowaniu wyników, zarówno w grupie głównej jak i kontrolnej, zostanie uzyskana odpowiedź na pytanie czy wprowadzenie nowego podejścia do pracy z osobami młodymi oraz wdrożenie nowych rozwiązań motywujących te osoby do samodzielnego podejmowania działań zmierzających do zatrudnienia, w oparciu o środki Funduszu Pracy, okaże się bardziej efektywne od dotychczasowych działań ustawowych, którymi objęto grupę kontrolną.

Jeżeli realizacja projektu przyniesie pozytywne rezultaty, podjęte zostaną w dalszej kolejności działania zmierzające do wprowadzenia nowych rozwiązań systemowych w zakresie aktywizacji osób do 30 roku życia na stałe do porządku prawnego.

¹⁷ Projekt pilotażowy „Twoja Kariera – Twój Wybór” stanowi Załącznik Nr II do Programu.

2.2 PROGRAMY SPECJALNE

Z uwagi na trudną sytuację młodzieży na rynku pracy, jak również mając na uwadze duże zainteresowanie urzędów pracy ubiegłoroczną inicjatywą wspierania realizacji programów specjalnych, Minister Pracy i Polityki Społecznej podjął decyzję o przeznaczeniu także w 2012 r. część środków Funduszu Pracy z rezerwy będącej w jego dyspozycji, na realizację programów specjalnych.¹⁸

Programy specjalne w pierwszej kolejności finansowane są ze środków Funduszu Pracy ustalonych według algorytmu, przyznanych na finansowanie zadań w powiecie. Minister Pracy i Polityki Społecznej może wspierać te przedsięwzięcia środkami rezerwy Funduszu Pracy będącymi w jego dyspozycji, dlatego też w roku bieżącym kwota ponad 45 mln zł została przeznaczona na realizację programów specjalnych adresowanych do osób młodych.

Marszałkowie województw zostali czynnie włączeni w przeprowadzenie procesu oceny programów specjalnych zgłoszonych przez starostów powiatów wraz z rekomendowaniem Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej najlepszych inicjatyw do dofinansowania z Funduszu Pracy.

Warunkiem niezbędnym programu specjalnego jest osiągnięcie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej na poziomie nie niższym niż 70%. Tak wysoko zakładana efektywność ma uzasadnienie w specyfice programów specjalnych, gdyż jest to narzędzie umożliwiające projektowanie działań dostosowanych do indywidualnych potrzeb osób wymagających niestandardowego podejścia ze strony urzędu pracy, w celu udzielenia im skutecznej pomocy w wejściu na rynek pracy.

Nie bez znaczenia jest fakt, że programy specjalne mogą być realizowane przez urzędy pracy we współpracy z innymi organami, organizacjami i podmiotami zajmującymi się problematyką rynku pracy, a także pracodawcami. Takie rozwiązanie stwarza możliwość włączania partnerów w działania na rzecz poprawy sytuacji osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy, przez co daje większe szanse powodzenia i skuteczności projektowanych działań.

Możliwość łączenia ustawowych usług i instrumentów rynku pracy ze specyficznymi elementami wspierającymi zatrudnienie wspomagając proces aktywizacji - stwarza większe szanse na zatrudnienie tych osób. Zakłada się, że realizacja programów specjalnych w ramach Programu przyczyni się do wprowadzenia na rynek pracy kilku tysięcy młodych osób.

¹⁸ Programy specjalne – Zasady Konkursu – stanowią Załącznik Nr III do Programu.

3. INNE DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE OSOBY MŁODE W WEJŚCIU NA RYNEK PRACY

Intensyfikacja działań na rzecz młodzieży wymaga podjęcia różnego rodzaju inicjatyw służących wsparciu osób młodych w skutecznym wejściu na rynek pracy, nie tylko pomiędzy poszczególnymi resortami, ale również na poziomie samorządów terytorialnych oraz różnych podmiotów wnoszących istotny wkład w kształtowanie sytuacji na rynku pracy.

Minister Pracy i Polityki Społecznej zaproponował organom zatrudnienia, tj. marszałkom województw i starostom powiatów podejmowanie, w ramach regionalnych polityk rynku pracy, działań służących rozwiązaniu najbardziej istotnych problemów rynku pracy. Aby odwrócić niekorzystne tendencje dotyczące młodych, powiatowe urzędy pracy muszą ułatwiać osobom lepsze rozpoznawanie rynku pracy a także zdobycie odpowiednich umiejętności i kompetencji, które pozwolą na sprawną i długotrwałą obecność na rynku pracy. Urzędy pracy mogą to osiągnąć poprzez lepsze diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje na lokalnych rynkach pracy oraz lepszą współpracę z partnerami, w tym niepublicznymi.

3.1. DZIAŁANIA PODEJMOWANE PRZEZ OCHOTNICZE HUFCE PRACY NA RZECZ ZAPOBIEGANIA BEZROBOCIU MŁODZIEŻY

Ochotnicze Hufce Pracy, funkcjonujące od blisko 60 lat, są państwową instytucją budżetową o zasięgu ogólnokrajowym, wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży w wieku 15 – 25 lat, w szczególności zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobociem. Działają na podstawie ustawy o *promocji zatrudnienia* i nadzorowane są przez ministra właściwego do spraw pracy.

Realizują zadania państwa w dwóch obszarach:

1. organizują proces kształcenia i wychowania, łącznie z zadaniami z zakresu resocjalizacji i reedukacji młodzieży zagrożonej wypadnięciem z powszechnego systemu edukacji, stanowiąc uzupełniające ogniwo w systemie oświaty;
2. wspierają młodzież w procesie przejścia ze szkoły do zatrudnienia i pomagają młodym ludziom znaleźć swoje miejsc w życiu zawodowym i społecznym.

Zadania te realizowane są poprzez Komendę Główną OHP i 16 podlegających jej Komend Wojewódzkich OHP wraz z siecią wyspecjalizowanych jednostek organizacyjnych, takich jak: centra edukacji i pracy młodzieży, mobilne centra informacji zawodowej, młodzieżowe centra kariery, kluby pracy, młodzieżowe biura pracy i punkty pośrednictwa pracy, ośrodki szkolenia zawodowego.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

OHP intensywnie współpracują z różnymi partnerami - ze szkołami i pracodawcami, a także z samorządami, fundacjami, stowarzyszeniami i innymi organizacjami działającymi na rzecz młodzieży.

Corocznie do jednostek OHP rekrutowanych jest ponad 14 tys. młodych ludzi. Wywodzą się oni z różnych środowisk ale posiadają wiele cech wspólnych. Ok. 7,5 tys. z nich pochodzi z rodzin o złej sytuacji materialnej, w tym z rodzin dotkniętych bezrobociem, wielodzietnych, czy niepełnych. Niemal 15% pochodzi ze środowisk patologicznych i weszło w konflikt z prawem (część pozostaje pod nadzorem kuratorskim). Osoby te są w największym stopniu zagrożone demoralizacją i wykluczeniem i one są poddawane szczególnym oddziaływaniom wychowawczym w czasie pobytu w jednostkach OHP.

Działania OHP w sferze edukacji i wychowania adresowane są do młodzieży objętej obowiązkiem nauki w formach szkolnych lub pozaszkolnych. Młodzież kierowana jest do szkół, gdzie uzupełnia wykształcenie ogólne w gimnazjum, przyuczając się do wykonywania określonej pracy albo zdobywa kwalifikacje zawodowe na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej. Uczestnicy OHP mają status pracowników młodocianych i podpisane umowy o pracę w celu nauki zawodu lub przyuczenia do określonych prac. Kształcenie u pracodawców daje dobre podstawy do zdobycia kompetencji potrzebnych na rynku pracy. Procesem kształcenia i wychowania objętych było w 2011 r. 34 tysiące młodzieży OHP.

Młodzież objęta opieką OHP otrzymuje też pomoc stałej kadry opiekunów. Oddziaływania wychowawcze prowadzone są zarówno w ramach organizacji procesu kształcenia i pracy, jak i poprzez organizowanie dodatkowych przedsięwzięć kulturalno-oświatowych, rekreacyjno-sportowych i turystycznych, które gwarantują pożyteczne wypełnienie czasu wolnego, rozbudzanie zainteresowań i akceptowane społecznie kanalizowanie energii. Oferowane są też zajęcia z zakresu profilaktyki marginalizacji, patologii społecznych i uzależnień, oraz resocjalizacji i socjalizacji.

Działania wspierające wejście młodzieży na rynek pracy realizowane są w formie usług rynku pracy przewidzianych w przepisach ustawy o *promocji zatrudnienia*. Są to: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz szkolenia zawodowe odpowiadające potrzebom rynku pracy. Działania te realizowane są zgodnie ze standardami obowiązującymi urzędy pracy, przy wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi i zasobów informacji zawodowej. Z usług rynku pracy świadczonych przez OHP korzysta rocznie około 710 tys. osób w wieku 15 – 25 lat – młodzieży bezrobotnej, poszukującej pracy, a także uczniów przygotowujących się do wejścia na rynek pracy. 2/3 osób młodych zainteresowanych pracą znajduje zatrudnienie dzięki ofertom pracy, jakie pozyskują OHP.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

W 2012 roku i perspektywie kolejnych lat Ochotnicze Hufce Pracy będą kontynuowały dotychczas realizowane działania, opisane wyżej, jednocześnie w większym stopniu ogniskując swój potencjał na aktywnym wspieraniu przejścia młodzieży ze szkoły na rynek pracy, zapobieganiu bezrobociu i walki ze skutkami marginalizacji społecznej i patologii, jakie ono niesie.

Podstawowe zamierzenia w obszarze kształcenia i wychowania to:

Zwiększy się liczba młodzieży kształcącej się, objętej opieką OHP: w roku 2012 będzie to ok. 35 tys. młodych ludzi (w roku 2011 ok. 34 tys.). Zakłada się, że w bieżącym roku ok. 26,5 tys. uczestników OHP zakończy naukę z powodzeniem.

Działania planowane do realizacji w obszarze wspierania zatrudnienia to:

1. Usługami rynku pracy zostanie objęta szersza grupa młodzieży – do 30 roku życia.
2. Zwiększony będzie dostęp i podniesiona jakość usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. Tymi działaniami objętych zostanie w 2012 roku ponad 500 tys. osób; planuje się też rozwój ośrodków świadczących te usługi. W 2012 r. Mobilne Centra Informacji Zawodowej zrealizują 5 300 sesji wyjazdowych, a usługami obejmą 199 tys. młodych ludzi;.
3. Zwiększy się wsparcie zatrudnienia młodzieży i współpraca z pracodawcami, zwiększenie dostępu młodzieży do ofert pracy, promocja zatrudniania młodych ludzi. Młodzieżowe biura pracy w 2012 roku obejmą swoją działalnością ok. 179 tys. młodych ludzi, udostępnią 167 tys. ofert pracy. Zakłada się, że pracę podejmie 115 tys. osób. OHP będą kontynuowały i popularyzowały usługi pośrednictwa pracy, organizowały targi pracy (zaplanowano organizację 200 targów i ponad 1000 giełd pracy).
4. Planowany jest rozwój działań szkoleniowych. Zakłada się, że w roku 2012 ze szkoleń skorzysta ok. 15 tys. osób.

Intensyfikacja działań na rzecz młodzieży możliwa będzie m.in. dzięki realizacji projektów finansowanych ze środków EFS. Planuje się, że w ramach projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy” do 2013 roku wsparciem zostanie objętych co najmniej 45 tys. młodych ludzi, a dostęp do doradcy zawodowego, pośrednika pracy bądź specjalisty ds. szkoleń zawodowych będzie również możliwy dla szerszego grremium młodzieży. Ochotnicze Hufce Pracy będą również ściślej współpracować z powiatowymi urzędami pracy w realizacji działań na rzecz młodzieży.

3.2. OFERTA EUROPEJSKICH SŁUŻB ZATRUDNIENIA (EURES)

Działania na rzecz osób młodych realizowane są przez wojewódzkie urzędy pracy w ramach sieci EURES (Europejskich Służb Zatrudnienia), której celem jest wzmocnienie mobilności na terytorium Unii Europejskiej. Wojewódzkie urzędy pracy prowadzą europejskie pośrednictwo pracy oraz udzielają informacji o warunkach życia i pracy w wybranych krajach europejskich. Sieć EURES jest także doskonałą bazą ofert pracy w Unii Europejskiej. Każda oferta pracy zgłoszona przez pracodawcę do jakiegokolwiek urzędu pracy jest upubliczniona w bazie ofert pracy EURES Komisji Europejskiej: www.eures.europa.eu. Zagraniczne oferty pracy zgłaszane w ramach sieci EURES dostępne są na polskiej stronie internetowej EURES: www.eures.praca.gov.pl.

Wiele działań urzędów pracy skierowanych jest do szerokiej grupy pracodawców i poszukujących pracy, co oznacza, że adresatem działań mogą być także osoby młode.

Planowane działania realizowane przez wojewódzkie urzędy pracy na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy (zgodnie z projektem wniosku o grant EURES 2012 – 2013):

- organizacja ok. 93 spotkań informacyjnych (np. „Po pracy o pracy”, „Bezpieczny wyjazd – Bezpieczny powrót”), spotkań informacyjno-warsztatowych, warsztatów, Targów Pracy i Informacji o Mobilności, Ogólnopolskich Targów Pracy, Internetowej Giełdy Pracy, itp. podczas których omówione zostaną usługi oferowane przez polskie Publicznych Służb Zatrudnienia, zasady funkcjonowania sieci EURES, poszukiwanie pracy za pośrednictwem EURES, warunki życia i pracy w krajach UE/EOG, zasady bezpiecznych wyjazdów za granicę i poszukiwania legalnej pracy oraz informacje nt. koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego,
- organizacja warsztatów pn. „Bezpieczne wyjazdy do pracy za granicę” skierowanych do osób planujących podjęcie pracy w krajach UE/EOG,
- organizacja spotkań informacyjnych, warsztatów komputerowych, itp. dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, podczas których uczestnicy uzyskają wiedzę dot. możliwości oferowanych przez portal EURES, ze szczególnym uwzględnieniem samodzielnego poszukiwania pracy,
- organizacja 8 Europejskich Targów Pracy, Europejskich dni informacyjno-rekrutacyjnych, Europejskich targów przedsiębiorczości, pracy i edukacji, Europejskich targów pracy i informacji, itp. w których weźmie udział – wg szacunków ok. 21 tys. osób. W ramach targów planowane jest zaprezentowanie wachlarza usług świadczonych przez sieć EURES, zorganizowanie i przeprowadzenie wstępnych rozmów kwalifikacyjnych

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

z kandydatami do pracy za granicą, konsultacje nt. warunków życia i pracy w wybranych krajach UE/EOG, sposobów poszukiwania zatrudnienia oraz sporządzania dokumentów aplikacyjnych, zakładania własnej działalności gospodarczej,

- realizacja europejskiego pośrednictwa pracy dla polskich bezrobotnych i poszukujących pracy poprzez projekty rekrutacyjne i rozmowy kwalifikacyjne na rzecz zagranicznych pracodawców,
- organizacja wirtualnych targów pracy z udziałem doradców EURES z wszystkich WUP, podczas których dostępne będą zagraniczne oferty pracy, wirtualne prezentacje firm, czaty, webinaria z doradcami EURES oraz zagranicznymi pracodawcami,
- organizacja czterech Europejskich Dni Pracy, podczas których planowane jest zaprezentowanie: warunków życia i pracy w wybranych krajach UE, zasad zakładania działalności gospodarczej, przygotowania dokumentów aplikacyjnych, zasad skutecznej autoprezentacji oraz innych praktycznych informacji związanych z bezpiecznym poruszaniem się na europejskim rynku pracy. W czasie wydarzenia zagraniczni pracodawcy będą mieli możliwość przeprowadzenia rozmów rekrutacyjnych.

Dodatkowo, wojewódzkie urzędy pracy w ramach działań EURES będą realizować następujące działania adresowane wyłącznie do osób młodych:

- współpraca urzędów z Akademickimi biurami Karier, gdzie młodzież wchodząca na rynek pracy może uzyskać informację na temat EURES,
- realizacja, przez dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, programu praktyk dla młodzieży we współpracy z krajem salzburskim i krajem związkowym Voralberg z Austrii w zakresie branży hotelarsko-gastronomicznej. Praktyki zawodowe dopasowywane będą do cyklu szkoleniowego i popytu austriackich pracodawców na praktykantów i skierowane do uczniów trzecich klas szkół gastronomicznych,
- organizacja spotkań informacyjnych dla studentów i absolwentów, podczas których omówione są usługi oferowane poszukującym pracy, sposoby poszukiwania legalnego zatrudnienia, kwestie dotyczące przygotowania się do wyjazdu do pracy, zagrożeń związanych z wyjazdem do pracy, warunki życia i pracy w wybranych krajach oraz zasady koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Niejednokrotnie działania te podejmowane są we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy i Policją,
- organizacja ogólnopolskiej Olimpiady wiedzy o europejskim i polskim rynku pracy przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku.

3.3. OGÓLNOPOLSKI TYDZIEŃ KARIERY

Ogólnopolski Tydzień Kariery to coroczna akcja realizowana począwszy od 2009 r. przez Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej mająca na celu inspirowanie lokalnych inicjatyw na rzecz promowania poradnictwa zawodowego i świadomego planowania kariery zawodowej.

Stowarzyszenie zaprasza do udziału w Ogólnopolskim Tygodniu Kariery wszystkie instytucje publiczne i niepubliczne, organizacje branżowe, jak również przedsiębiorców i pracodawców, którzy chcieliby w swoim środowisku pracy zrealizować pomysł związany z promowaniem poradnictwa zawodowego i planowania kariery zawodowej.

Adresatami działań w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery mogą być wszyscy potrzebujący profesjonalnego wsparcia w planowaniu lub wyborze kierunku kształcenia, zawodu, pracy czy kariery. Inicjatywa ta skierowana jest zarówno do uczniów (dzieci i młodzieży i studentów), jak i do osób dorosłych.

Na poziomie ogólnokrajowym w Ogólnopolskim Tygodniu Kariery uczestniczy wiele ministerstw. Na poziomie lokalnym biorą w nim udział liczne instytucje m.in. urzędy pracy, placówki oświatowe, instytucje szkoleniowe, Ochotnicze Hufce Pracy, szkoły wyższe wraz z ABK, ośrodki rekonwersji kadr resortu obrony narodowej oraz pracodawcy i przedsiębiorcy. Wydarzeniom towarzyszy wsparcie medialne z udziałem gazet ogólnopolskich i lokalnych oraz portali internetowych.

W ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery mają miejsca wydarzenia o różnym charakterze: konferencje, seminaria, wykłady, fora dyskusyjne, targi pracy, wystawy, konkursy, quizy, festyny, happeningi, dni otwarte szkół, uczelni, placówek i instytucji resortów pracy oraz edukacji realizujących usługi w zakresie poradnictwa zawodowego. Ponadto odbywają się warsztaty, treningi i inne formy poradnictwa grupowego oraz porady i konsultacje indywidualne, projekcje filmów zawodoznawczych i prezentacje programów komputerowych wspierających podejmowanie decyzji zawodowych i edukacyjnych.

Minister Pracy i Polityki Społecznej będzie, podobnie jak w poprzednich latach, wspierać tę inicjatywę i zachęcać do zaangażowania się w nią jak największej liczby partnerów. Dzięki takiemu szeroko zakrojonemu działaniu możliwe będzie dotarcie do wielu młodych odbiorców, którzy w lepszy sposób będą mogli zaplanować swoje działania edukacyjne i zawodowe.

3.4. AKADEMICKIE BIURA KARIER

Akademickie Biura Karier (ABK) to jednostki działające na rzecz aktywizacji zawodowej oraz wejścia na rynek pracy studentów i absolwentów prowadzone przez szkoły wyższe lub organizacje studenckie. Najczęściej wykorzystywane przez te placówki formy pomocy to: indywidualne poradnictwo zawodowe, warsztaty w zakresie autoprezentacji, komunikacji, radzenia sobie ze stresem, prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej, sporządzania życiorysu i listu motywacyjnego.

ABK prowadzą także tzw. informatoria w ramach, których gromadzą informacje o zawodach, bazy danych o wolnych miejscach pracy, praktykach, stażach, pracy dorywczej czy wakacyjnej, ofertach wolontariatu, a także informacje o studiach i kursach za granicą.

Ważne zadanie, jakie realizują ABK to badanie losów i monitorowanie kariery zawodowej absolwentów oraz informowanie władz wyższych uczelni o tendencjach zaobserwowanych na rynku pracy, aby mogły one kształtować pożądany na rynku profil kształcenia.

Aby wspierać działania ABK Minister Pracy i Polityki Społecznej zwrócił się do Marszałków Województw, aby wojewódzkie urzędy pracy intensywniej współpracowały z ABK. Szczególną rolę powinny tu odgrywać Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, funkcjonujące w strukturach wojewódzkich urzędów pracy, podległych marszałkom województw.

Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej są wyspecjalizowanymi komórkami organizacyjnymi, które przede wszystkim wspomagają powiatowe urzędy pracy w prowadzeniu poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, świadcząc wyspecjalizowane usługi w zakresie planowania kariery zawodowej na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy. Z usług świadczonych przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej mogą także korzystać osoby powyżej 18 roku życia niezarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy.

Nawiązanie ścisłej bieżącej współpracy przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej i ABK stworzy możliwość połączenia wysiłków obu typów placówek w bieżących działaniach na rzecz studentów i absolwentów uczelni wyższych, a także ułatwi realizację wspólnych przedsięwzięć o szerszym zakresie, takich jak targi pracy czy Ogólnopolski Tydzień Kariery, które mają na celu dostarczenie informacji o ofertach pracy.

Należy zwrócić również uwagę na możliwość nawiązywania przez ABK współpracy z agencjami zatrudnienia. Taka współpraca stwarza możliwość nie tylko szerszego dostępu do ofert pracy, ale także uzyskania indywidualnego wsparcia

zmierzającego do pozyskania oferty pracy zgodnej z preferencjami osoby poszukującej zatrudnienia.

Z dniem 14 grudnia 2011 r. Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego powołał Rzecznika Praw Absolwenta, którego głównym zadaniem jest pomoc w ograniczeniu barier w dostępie do wykonywania zawodu zgodnego z kierunkiem studiów absolwenta.

Zadaniem ustawowym Rzecznik Praw Absolwenta jest analiza sytuacji absolwentów na rynku pracy i ich dostępu do określonych zawodów. Wnioski płynące z tych analiz Rzecznik Praw Absolwenta jest zobowiązany przedstawić Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego i Ministrowi Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

3.5. ZWIĘKSZENIE DOSTĘPU DO PUBLICZNYCH OFERT PRACY - CENTRALNA BAZA OFERT PRACY PODMIOTÓW PUBLICZNYCH (CBO3P)

Analiza aktualnej sytuacji w zakresie dostępu do ofert pracy wskazuje, że informacje o ofertach pracy dostępnych za pośrednictwem urzędów pracy nie wyczerpują wszystkich źródeł informacji o ofertach pracy zgłaszanych przez pracodawców i dostępnych dla osób zainteresowanych poszukiwaniem pracy. Informacje takie dostępne są także poprzez prasę i portale internetowe zamieszczające ogłoszenia o pracy publikowane przez pracodawców oraz inne instytucje zajmujące się pośrednictwem pracy, takie jak agencje zatrudnienia, akademickie biura karier czy jednostki OHP. Bardzo ważnym źródłem informacji o miejscach pracy są także strony internetowe instytucji sektora publicznego, czy przedsiębiorstw z sektora prywatnego. Szczególnym źródłem informacji o wolnych miejscach pracy jest strona Kancelarii Premiera, na której dostępne są wszystkie oferty pracy w służbie cywilnej www.ogloszenia.bip.kprm.gov.pl.

Źródeł jest wiele ale dane o ofertach pracy są rozproszone, niejednorodne i nie zawsze łatwo dostępne. Ta wielość i różnorodność ofert pracy sprawia, że osoby poszukujące pracy, zwłaszcza osoby młode, które dopiero wchodzą na rynek pracy, czują się zagubione i często bezradne przy poszukiwaniu pracy. Wobec tego należy podjąć działania mające na celu poprawę jakości i dostępności informacji na temat ofert pracy z dostępnych powszechnie źródeł w sektorze publicznym.

Ogólne zasady upubliczniania ofert pracy przez instytucje sektora publicznego regulowane są przepisami ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U.z 2001 r. Nr 112, poz. 1198, z późn. zm.).

Przepisy tej ustawy pozostawiają jednak sporo swobody poprzez odesłania do odrębnych przepisów. Analiza aktualnie obowiązujących przepisów wskazuje,

że akty prawne dotyczące wielu instytucji publicznych nie zawierają regulacji w tym zakresie.

Z inicjatywy Ministra Pracy i Polityki Społecznej podjęte zostały działania mające na celu zgromadzenie wszystkich ofert pracy pochodzących z sektora publicznego w jednej ogólnodostępnej bazie ofert pracy – Centralnej Bazie Ofert Pracy Podmiotów Publicznych, prowadzonej i udostępnianej przez administrację rządową. W ten sposób osoby poszukujące pracy będą miały możliwość przeszukiwania informacji o ofertach pracy w jednej bazie internetowej, która gwarantować będzie dostęp do usystematyzowanych i rzetelnych zasobów opierających się na wysokich standardach i będzie alternatywą dla informacji o miejscach pracy udostępnianych przez podmioty komercyjne, które pozostawiają swym zleceniodawcom dowolność w prezentowaniu ogłoszeń o pracy.

Konsolidacja zasad upowszechniania ofert pracy powinna objąć wszystkie oferty pracy pochodzące z podmiotów publicznych, zobowiązanych do stosowania przepisów ustawy o dostępie do informacji publicznej. Zgodnie z przepisami tej ustawy każda informacja o sprawach publicznych stanowi informację publiczną. Informacja o naborze kandydatów do zatrudnienia na wolne stanowiska pracy jest jedną z tych informacji, która podlega obowiązkowi upublicznienia.

Wynikiem proponowanych działań będzie:

- zwiększenie dostępności do informacji o ofertach pracy,
- zwiększenie otwartości, transparentności i konkurencyjności (brak preferencji i brak dyskryminacji w dostępie do informacji o ofertach pracy),
- przyspieszenie możliwości dotarcia do informacji o ofertach pracy (komunikacyjność i interoperacyjność),
- umożliwienie uzyskania informacji o skali potrzeb instytucji publicznych (zasoby ludzkie),
- przyspieszenie rozwoju kapitału intelektualnego i społecznego,
- zwiększenie wsparcia wobec osób poszukujących pracy.

3.6. ZWIĘKSZANIE DOSTĘPU DO INFORMACJI O PRAKTYKACH ZAWODOWYCH

Analiza aktualnej sytuacji w zakresie informacji o praktykach zawodowych wskazuje, że istnieje poważna luka w dostępie do tego rodzaju informacji. Informacje o poszukiwaniu kandydatów do odbycia praktyk pracodawcy upowszechniają poprzez kontakty indywidualne oraz za pośrednictwem prasy, portali internetowych, agencji zatrudnienia, akademickich biur karier, jednostek OHP albo szkół, z którymi współpracują.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Zagadnienia szeroko rozumianych praktyk zawodowych regulują następujące akty prawne:

- ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. Nr 60, poz. 278, z późn. zm.) wydane na podstawie przepisów Kodeksu Pracy.

Zgodnie z ww. ustawami i wydanymi na ich podstawie aktami wykonawczymi praktyczna nauka zawodu lub praktyki zawodowe przewidziane są w programach nauczania w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe lub u pracodawców zatrudniających młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego oraz w programach nauczania studiów wyższych. Praktyki te są obowiązkowe, a ich odbycie jest warunkiem ukończenia kształcenia na danym poziomie.

W polskim prawodawstwie funkcjonuje także pojęcie praktyk absolwenckich. Zagadnienia w tym zakresie reguluje ustawa z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz. U. Nr 127, poz. 105). Celem praktyk absolwenckich jest ułatwienie absolwentom uzyskiwania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy. Praktykę absolwencką może odbywać osoba, która ukończyła co najmniej gimnazjum i w dniu rozpoczęcia praktyki nie ukończyła 30-go roku życia. Organizatorem takiej praktyki może być osoba fizyczna, osoba prawna albo jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej. Praktyki takie są odbywane na podstawie pisemnej umowy i mogą być odpłatnie lub nieodpłatnie, a łączny czas praktyki u jednego organizatora nie może przekraczać trzech miesięcy. Po zakończeniu praktyki podmiot przyjmujący na praktykę, na wniosek praktykanta, jest obowiązany wystawić na piśmie zaświadczenie o rodzaju wykonywanej pracy i umiejętnościach nabytych w czasie odbywania praktyki, co może zwiększyć szanse tej osoby na rynku pracy i ułatwić jej podjęcie pracy.

W obecnej sytuacji, pracodawca, który wyraża wolę nawiązania współpracy w ramach praktyki zawodowej lub absolwenckiej nie ma możliwości upowszechnienia tego zamiaru poprzez zamieszczenie odpowiedniej informacji na ogólnodostępnej stronie internetowej.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Minister Pracy i Polityki Społecznej w porozumieniu z innymi resortami i organizacjami pracodawców podejmie działania w celu stworzenia bazy informacji o praktykach zawodowych (BPZ). Baza taka powinna umożliwiać zamieszczanie informacji o:

- praktykach obowiązkowych w trakcie odbywania nauki (BPO), których odbycie wynika z programu nauczania, przeznaczonych dla uczniów, studentów i pracowników młodocianych,

- praktykach nieobowiązkowych (BPN), których odbywanie zależy od decyzji osoby podejmującej praktykę i będzie przeznaczone dla absolwentów w rozumieniu ustawy o praktykach absolwenckich.

Zakłada się że propozycje do BPZ mogłyby zgłaszać pracodawcy, przedsiębiorcy indywidualni niezatrudniający pracowników, organizacje branżowe zrzeszające pracodawców, itp.

Możliwość zgłaszania propozycji praktyk będą miały także szkoły ponadgimnazjalne i wyższe, które mogłyby zgłaszać do BPZ propozycje praktyk organizowanych samodzielnie lub przekazywać zgłoszenia podmiotów zainteresowanych zorganizowaniem takich praktyk.

Osoby zainteresowane odbyciem praktyki zawodowej, oprócz przeglądania zgłoszonych propozycji praktyk, mogłyby poszukiwać odpowiedniej dla siebie praktyki wprowadzając do BPZ swoje oczekiwania w odrębnej, przeznaczonej do tego celu części bazy.

4. ZAŁĄCZNIKI

ZAŁĄCZNIK Nr I MŁODZI W LICZBACH

ZAŁĄCZNIK Nr II PROJEKT PILOTAŻOWY „TWOJA KARIERA – TWÓJ WYBÓR”

ZAŁĄCZNIK Nr III ZASADY UBIEGANIA SIĘ O DODATKOWE ŚRODKI FUNDUSZU PRACY Z REZERWY MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ NA FINANSOWANIE/DOFINANSOWANIE PROGRAMÓW SPECJALNYCH W 2012 R. - SKIEROWANYCH DO OSÓB DO 30 ORAZ DO OSÓB POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA