

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej



Plan realizacji *Gwarancji dla młodzieży* w Polsce

Aktualizacja 2022



Warszawa, 2022 r.

Spis treści

1.	Kontekst i uzasadnienie wdrożenia w Polsce <i>Gwarancji dla młodzieży</i>	5
1.1	Pierwsza edycja <i>Gwarancji dla młodzieży</i> w Polsce	5
1.2	Założenia nowej edycji <i>Gwarancji dla młodzieży</i> – zalecenie Rady UE z 30.10.2020 r.	10
1.3	Osoby młode na rynku pracy - diagnoza.....	12
1.3.1	Osoby młode w Polsce w ujęciu demograficznym.	12
1.3.2	Osoby młode w Polsce na rynku pracy.....	14
1.3.3	Promocja wysokiej jakości zatrudnienia osób młodych w ramach polityki rynku pracy w Polsce.....	22
1.3.4	Kluczowe podmioty instytucjonalne w dziedzinie zatrudnienia młodzieży poniżej 30 roku życia, w tym osób z grupy NEET	24
2.	Koncepcja wdrożenia <i>Gwarancji dla młodzieży</i> w Polsce.	25
2.1	Definicja <i>Gwarancji dla młodzieży</i> w Polsce.	25
2.2	Priorytety realizacji <i>Gwarancji dla młodzieży</i> w Polsce.	26
2.2.1	Priorytety tematyczne w zakresie umiejętności.	26
2.2.2	Priorytety w ujęciu procesowym: lepsza jakość ofert, bardziej kompleksowe wsparcie, dotarcie do osób najbardziej oddalonych, lepsza współpraca z interesariuszami.....	29
2.3	Logika interwencji prowadzonej w celu poprawy sytuacji na rynku pracy z uwzględnieniem potrzeb osób młodych.....	30
2.3.1.	Adresaci <i>Gwarancji dla młodzieży</i>	30
2.4	Zasada partnerstwa w realizacji <i>Gwarancji dla młodzieży</i>	36
2.5	Dotarcie do grup docelowych.	37
2.6	Wsparcie mobilności zawodowej młodzieży.....	38
3.	Komponenty <i>Gwarancji dla młodzieży</i>	40
3.1.	Realizacja <i>Gwarancji dla młodzieży</i> w ramach programów regionalnych 2021-2027 (PR 2021-2027).....	41
4.	Finansowanie <i>Gwarancji dla młodzieży</i>	44
5.	System monitorowania i ewaluacji realizacji <i>Gwarancji dla młodzieży</i> w Polsce.	44
5.1.	Zaangażowanie przedstawicieli młodzieży w realizację i monitorowanie GdM w Polsce.	45

Załącznik 1. Plan komunikacji i dotarcia do adresatów programu *Gwarancje dla młodzieży*..... 46

Przedmowa

Niniejszy dokument dotyczący wsparcia osób młodych na rynku pracy jest zaktualizowaną wersją „Planu realizacji *Gwarancji dla młodzieży w Polsce*” obowiązującego w latach 2015-2021¹ i będącego realizacją *zalecenia Rady UE z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży*.

W dniu 30 października 2020 r. opublikowano w Dzienniku Urzędowym (Dz. Urz. UE C 372 z 04.11.2020, str. 1) *zalecenie Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży oraz zastępującego zalecenie Rady UE z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (2020/C 372/01)*. Przesłanką do wydania nowego zalecenia była potrzeba dostosowania kierunków wsparcia osób młodych na rynku pracy do aktualnych wyzwań społeczno-gospodarczych, adresowanych także w ramach założeń Wspólnych Ram Finansowych na lata 2021-2027 oraz – co nastąpiło już po opublikowaniu wstępnych założeń nowego zalecenia – w kontekście skutków pandemii Covid-19.

Aktywność zawodowa osób młodych jest wyzwaniem dla rynków pracy w zdecydowanej większości krajów UE. Osoby młode są również szczególnie narażone na skutki spowolnienia gospodarczego na rynku pracy, z uwagi na mniejsze doświadczenie zawodowe i umiejętności oraz krótszy staż zawodowy, skutkujący łatwiejszą dla pracodawcy możliwością rozstania się z młodym pracownikiem w sytuacji np. spadku aktywności ekonomicznej. Trudności, jakich doświadcza młodzież na rynku pracy, uwidoczniły się na dużą skalę po kryzysie wywołanym załamaniem gospodarczym na przełomie 2008 i 2009 r. i właśnie w odpowiedzi na utrzymującą się w kolejnych latach wysoką stopę bezrobocia osób młodych Rada UE przyjęła w kwietniu 2013 r. pierwsze zalecenie w sprawie GdM. O ile bezpośrednio i początkową przesłanką dla nowej edycji zalecenia nie były skutki kryzysu wywołanego pandemią² (której początek w Europie przypadł na luty 2020 r.), to w toku prac nad zaleceniem odczuwalne i prognozowane skutki pandemii dla rynków pracy stały się jednym z kluczowych uwarunkowań dla zapisów zalecenia - bieżące analizy sytuacji na rynku pracy w UE wskazały, że w większości krajów osoby młode były jedną z grup w największym stopniu dotkniętych ekonomicznymi skutkami kryzysu³.

Przed wystąpieniem pandemii Covid-19 sytuacja osób młodych w Polsce na tle UE była stosunkowo korzystna. W 2019 r. wskaźnik młodzieży nieuczącej się i niepracującej (wskaźnik NEET dla grupy wiekowej 15-24 lata) w Polsce wynosił 8,1 % (przy średniej dla UE 28 na po-

¹ „Plan realizacji *Gwarancji dla młodzieży w Polsce*” został przyjęty w 2014 r., a następnie zaktualizowany w październiku 2015 r. Zasadniczą przesłanką ww. aktualizacji w 2015 r. było dostosowanie Planu do zmian prawnych z 2014 r., w tym podniesienie z 25 do 29 lat górnej granicy wiekowej odbiorców *Gwarancji dla młodzieży w Polsce*.

² W listopadzie 2019 r. Przewodnicząca nowej KE, Ursula Von der Leyen, zwróciła się w *Mission Letter* z wnioskiem do Komisarza ds. Miejsc Pracy - Nicolasa Schmitta o wzmocnienie inicjatywy GdM. Postulat wzmocnienia tej inicjatywy został następnie ujęty w komunikatach KE pn. „*Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji*” oraz „*Europejski Zielony Ład*”. W kolejnych miesiącach KE przygotowała dokumenty będące podstawą dalszych prac, skierowane do konsultacji z państwami członkowskimi, w tym *Proposal for a Council Recommendation on a Bridge to Jobs - reinforcing the Youth Guarantee* (COM(2020) 277).

³ Wspólny Raport o Zatrudnieniu 2021, Komisja Europejska, str. 22.

ziomie 10,1%). Stopa bezrobocia osób w wieku 15-24 lat w 2019 r wyniosła w Polsce 9,9% (wobec 14,4% w UE), a w grupie 25-29 lat 4,4%. Na przestrzeni ostatnich dwóch lat, w realiach spowolnienia gospodarczego, wskaźniki te pogorszyły się⁴. Z tego względu na tle ogółu osób pracujących sytuacja osób młodych w Polsce przedstawia się mniej korzystnie i potrzebna jest kontynuacja działań mających na celu ułatwienie osobom poniżej 30. r. ż. wchodzenie na rynek pracy i skuteczne funkcjonowanie na nim.

Na potrzeby kolejnej edycji *Gwarancji dla młodzieży* minister właściwy do spraw pracy dokonał aktualizacji niniejszego *Planu*, tak by uwzględniał on kierunki wyznaczone w nowym zaleceniu Rady UE w sprawie GdM i przewidywał zakres interwencji odpowiadający na potrzeby osób młodych w kontekście zatrudnienia, realnie wspierający w podejmowaniu satysfakcjonującego zatrudnienia i nabywaniu umiejętności cennych z punktu widzenia „cyfrowej”⁵ i „zielonej” gospodarki⁶.

⁴ Patrz: podrozdział 1.2.

⁵ Gospodarka oparta na technologiach cyfrowych jest połączeniem kilku technologii ogólnego przeznaczenia oraz wielu działań gospodarczych i społecznych realizowanych przez ludzi za pośrednictwem internetu i powiązanych technologii.

⁶ Gospodarka, w której przy podejmowaniu decyzji dotyczących produkcji i konsumpcji uwzględnia się szeroko pojętą jakość życia ludzi i stan środowiska.

1. Kontekst i uzasadnienie wdrożenia w Polsce *Gwarancji dla młodzieży*

1.1 Pierwsza edycja *Gwarancji dla młodzieży* w Polsce

W odpowiedzi na coraz wyższy poziom bezrobocia ludzi młodych w Europie, nasilony kryzysem gospodarczym z lat 2008-2009, Komisja Europejska (KE) podjęła działania mające na celu wsparcie osób młodych w podejmowaniu zatrudnienia. W grudniu 2012 r. na szczelbu UE opracowany został *Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży (Youth Employment Package)*. Częścią *Pakietu* była inicjatywa ustanowienia *Gwarancji dla młodzieży (Youth Guarantee)*⁷, czyli skierowany do państw członkowskich UE postulat zapewnienia młodym ludziom w wieku do 25 lat - którzy nie mają zatrudnienia, ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu - dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy. Rada przyjęła zalecenie w sprawie ustanowienia *Gwarancji dla młodzieży* (2013 C 120/01) w dniu 22 kwietnia 2013 r. obligując wszystkie państwa do ich wdrożenia⁸. Państwa członkowskie, w których występowały regiony o stopie bezrobocia osób młodych powyżej 25% zobowiązane zostały do opracowania planu wdrożenia *Gwarancji dla młodzieży* do grudnia 2013 r. Opracowanie prezentujące taki plan dla Polski, zostało przekazane do KE 23 grudnia 2013 r.

Adresatami GdM w Polsce były osoby w wieku od 15. do 29. roku życia, w tym zwłaszcza osoby z grupy NEET. Osoby młode zostały podzielone na cztery podgrupy:

- osoby w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończące naukę;
- osoby w wieku 18-29 lata pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET);
- osoby w wieku 18-29 lat zarejestrowane jako bezrobotni;
- bezrobotna młodzież oraz poszukujący pracy absolwenci szkół i uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego, w wieku 18-29 lat.

Realizacja GdM w Polsce w latach 2014-2021 opierała się na funkcjonowaniu 4 podstawowych filarów wsparcia dla młodych osób oferowanych przez :

- urzędy pracy (szeroki wachlarz form aktywizacji zawodowej, podnoszenia kompetencji, wspierania przedsiębiorczości oraz zachęt zatrudnieniowych dla pracodawców);
- Ochotnicze Hufce Pracy (działania edukacyjne i wychowawcze jednostek OHP oraz projekty aktywizacji zawodowej);

⁷ Komunikat KE: *Wniosek zalecenie Rady w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży* (COM(2012) 729).

⁸ Jako uzupełnienie dla realizacji *Gwarancji dla młodzieży*, na szczycie Rady Europejskiej 7-8 lutego 2013 r. podjęto decyzję o realizacji *Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (Youth Employment Initiative)*, skierowanej do regionów, w których poziom bezrobocia osób w wieku od 15 do 24 lat przekracza 25%. Na realizację YEI w Polsce w latach 2014-2020 przewidziano 550 mln euro.

- projekty wyłaniane w konkursach na szczeblu centralnym i regionalnym (projekty na szczeblu centralnym wyłaniał minister właściwy do spraw pracy, a na poziomie regionalnym Wojewódzkie Urzędy Pracy - WUP);
- program pożyczkowy pn. „Rządowy Program Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie” realizowany przez Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK).

Program GdM finansowany był ze środków krajowych (Fundusz Pracy) i unijnych (w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego – EFS oraz „Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych”, tj. dodatkowych środków europejskich na wsparcie regionów o najwyższej stopie bezrobocia młodzieży w Osi I Programu Operacyjnego *Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020*).

W latach 2014-2021, w ramach GdM wdrażano zróżnicowane instrumenty od doradczych (poradnictwo zawodowe) poprzez edukacyjne (szkolenia, kursy) po finansowe (pożyczki, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, wsparcie pomostowe). Wielość i różnorodność form wsparcia umożliwiła osobom młodym wybór działania, które najbardziej odpowiadało ich osobistym preferencjom. Obok różnorodności ważną cechą wdrażanych instrumentów był ich indywidualny charakter. Wsparcie realizowane w ramach projektów wybranych przez ministra właściwego do spraw pracy, WUP, OHP i PUP z reguły rozpoczynało się od sporządzenia indywidualnego planu dla uczestnika opisującego jego predyspozycje, potrzeby i deficyty w odniesieniu do możliwości znalezienia trwałego zatrudnienia. Na tej podstawie proponowane były konkretne działania, których cel stanowiła poprawa sytuacji osoby młodej na rynku pracy.

Kolejnym czynnikiem, pozytywnie wpływającym na osiągnięte rezultaty realizacji GdM, był różnorodny i rozbudowany geograficznie system instytucjonalny. Działania administracji rządowej, służb zatrudnienia (WUP, PUP), innych instytucji rynku pracy (OHP), instytucji finansowych (BGK) oraz beneficjentów projektów konkursowych (m.in. organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa) obejmowały cały kraj. Zapewniono w ten sposób dobry dostęp do aktywizacji wszystkim osobom młodym.

Analizując przebieg realizacji GdM należy pamiętać o specyfice poszczególnych instrumentów, przy pomocy których program był wdrażany. Działania finansowane z projektów z udziałem środków z funduszy unijnych (minister właściwy do spraw pracy, WUP, OHP) podlegały ustalonym zasadom i procedurom konkursowym, co w istotny sposób wpłynęło na moment ich rozpoczęcia i czas trwania. Mniej sformalizowanym we wdrażaniu instrumentem były pożyczki udzielane w ramach „Rządowego Programu Pierwszy biznes - Wsparcie w starcie”. Względnie łatwymi w operacjonalizacji i realizacji były działania aktywizacyjne na rzecz osób młodych prowadzone przez PUP.

Ogółem, z wdrożonych w ramach GdM instrumentów wsparcia w Polsce w latach 2014 – 2020 r. skorzystało ponad 5,5 mln osób młodych.⁹ Oznacza to większy udział, niż zakładany na etapie przygotowania *Planu* w 2015 r.¹⁰

Tabela 1. Dane statystyczne nt. liczby osób uczestniczących w GdM w latach 2014-2020.

	Rok	Liczba osób, które rozpoczęły udział (tys.)			Rezultaty					
					Zatrudnienie (tys.)			Edukacja (tys.)		
		K	M	O	K	M	O	K	M	O
Ogółem	2014	542,8	544,9	1087,7	163,8	167,2	331	4,3	3,1	7,4
	2015	315,6	331	646,6	161,1	165,2	326,3	3,8	2,9	6,7
	2016	587,8	554,6	1142,4	277,9	267,9	545,8	3,7	2,8	6,5
	2017	426,8	407,1	833,9	234,7	227,1	461,8	2,9	2	4,9
	2018	366,1	332,9	699	203,4	180,6	384	2,6	1,8	4,4
	2019	322,3	290,3	612,6	177,1	151,8	328,9	2,1	1,6	3,7
	2020	284,2	251,8	536	158,8	143,5	302,3	2,2	1,7	4
	2014-2020	2845,6	2712,6	5558,2	1376,8	1303,3	2680,1	21,6	15,9	37,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MFiPR, BGK, OHP i MRiPS (system CeSAR).

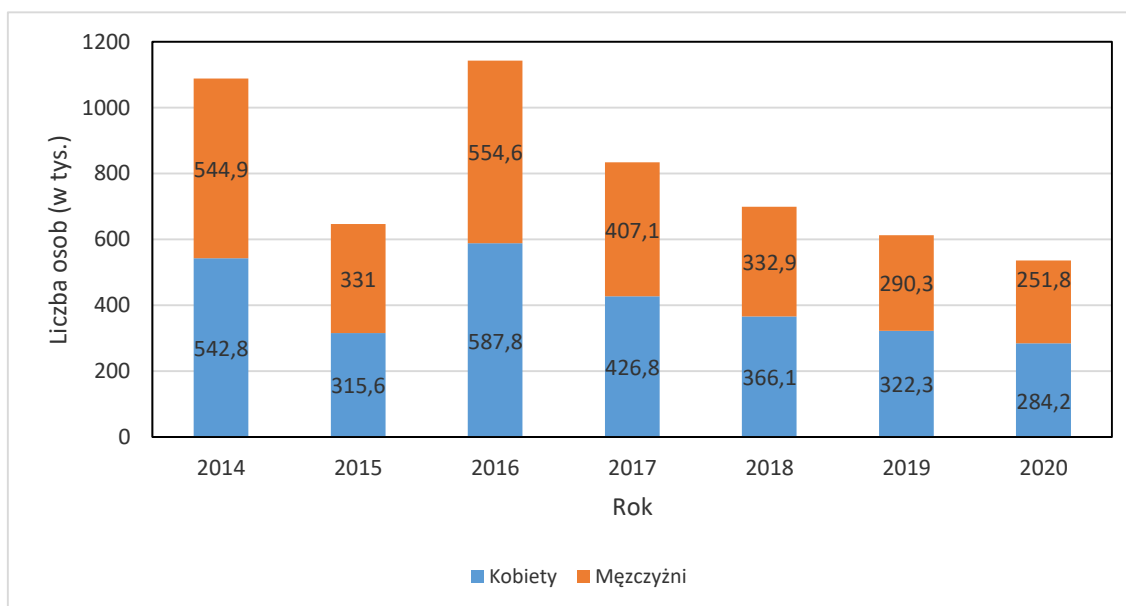
Największa liczba uczestników (5,4 mln) wzięła udział w działaniach organizowanych przez PUP opartych głównie na doradztwie zawodowym, umożliwiającym nabycie bądź uzupełnienie posiadanych kwalifikacji. Duże zainteresowanie oferowanymi przez PUP instrumentami wsparcia było niewątpliwie w istotnym stopniu efektem ich łatwej dostępności i bliskości geograficznej.

W przekroju czasowym najintensywniejsze działania z największą liczbą uczestników były prowadzone zaraz po uruchomieniu GdM, w latach 2014-2016 (łącznie blisko 3 mln uczestników). Następnie, w efekcie poprawy sytuacji na rynku pracy i spadku bezrobocia, liczba uczestników programu zmniejszyła się.

⁹ Dane zostały przygotowane na podstawie aktualizacji danych wg stanu na 31 grudnia 2020 r. przez BGK, MFiPR, Komendę Główną OHP oraz Departament Wdrażania EFS, MRiPS oraz w zakresie działań powiatowych urzędów pracy – danych systemu CeSAR.

¹⁰ Patrz: *Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce (aktualizacja 2015)*, str. 12.

Wykres 1. Uczestnicy GdM w latach 2014-2020 wg płci.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MFiPR, BGK, OHP i MRiPS (system CESAR).

W następstwie wdrożonych działań prawie 2,7 mln z nich (1,4 mln kobiet i 1,3 mln mężczyzn) znalazło zatrudnienie, w tym 2,2 tys. osób z grupy NEET (0,8 tys. kobiet i 1,4 tys. mężczyzn) otrzymało pożyczkę i otworzyło własną działalność gospodarczą, a 37,6 tys. uczestników (21,6 tys. kobiet i 15,9 tys. mężczyzn) podjęło dalszą edukację. Łącznie w następstwie udziału w programie GdM 48,9% uczestników przestało należeć do grupy NEET. Najbardziej efektywnym instrumentem aktywizacji były pożyczki (96,8% pożyczkobiorców założyło działalność gospodarczą). Dużą skutecznością cieszyły się też działania organizowane przez PUP (63,4% uczestników zostało aktywizowanych) oraz WUP (49,2% uczestników zostało aktywizowanych). Mniejsze efekty przyniosły natomiast projekty realizowane w ramach konkursów MRiPS (37,2% aktywizowanych uczestników) i projekty OHP (32% aktywizowanych uczestników). Należy jednak podkreślić, że ich grupą docelową były osoby młode dotknięte szczególnie trudną sytuacją rodzinną lub życiową, których integracja społeczna i zawodowa wymaga przeprowadzenia kompleksowych i długoterminowo zakrojonych działań.¹¹

Na działania aktywizacyjne na rzecz osób młodych w latach 2014-2020 przeznaczono łącznie środki w wysokości ok. 14,4 mld zł. Na działania PUP finansowane z Funduszu Pracy i środków europejskich (projekty pozakonkursowe) przeznaczono ok. 12,2 mld zł, a na działania organizowane przez WUP (projekty wyłonione w konkursach regionalnych – działanie 1.2 PO WER 2014-2020) wydatkowano ponad 1 756,8 mln zł. Na realizację projektów OHP wydatkowano ponad 190,5 mln zł, a w ramach „Rządowego Programu Pierwszy biznes - Wsparcie w starcie” udzielono osobom młodym pożyczek w wysokości 150,54 mln zł. Na projekty wybrane w konkursach MRiPS przeznaczono 117 mln zł.

¹¹ Dane zostały przygotowane na podstawie aktualizacji danych wg stanu na 31 grudnia 2020 r. przez BGK, MFiPR, Komendę Główną OHP oraz Departament Wdrażania EFS, MRiPS oraz w zakresie działań powiatowych urzędów pracy – danych systemu CeSAR.

Instrumenty wsparcia dla osób młodych określone w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”.

Ważną rolę w aktywizacji osób młodych poniżej 30. roku życia odgrywały instrumenty wsparcia wprowadzone w ramach reformy rynku pracy z maja 2014 r. Te instrumenty wsparcia to przede wszystkim: bon szkoleniowy, bon stażowy, bon zatrudnieniowy i bon na zasiedlenie. Zostały one wprowadzone przede wszystkim w celu zachęcenia młodych ludzi do samodzielnego znalezienia pracodawcy.

- **Bon szkoleniowy** (art. 66k ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) może otrzymać z urzędu pracy osoba, która nie ukończyła 30. roku życia. Bon ten gwarantuje jej skierowanie na wybrane szkolenie wraz z opłaceniem kosztów ponoszonych w związku z podjęciem szkolenia.
- **Bon stażowy** (art. 66l ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) może otrzymać osoba bezrobotna, która nie ukończyła 30. roku życia. Bon ten gwarantuje skierowanie do odbycia półrocznego stażu u wybranego pracodawcy. Skierowanie na staż w ramach bonu może otrzymać tylko ten bezrobotny, który znalazł pracodawcę do realizacji stażu i uzyskał od niego zapewnienie zatrudnienia.
- **Bon zatrudnieniowy** (art. 66m ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) stanowi gwarancję zrefundowania pracodawcy części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego posiadacza bonu poniżej 30. roku życia.
- **Bon na zasiedlenie** (art. 66n ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) stanowi gwarancję przyznania bezrobotnemu poniżej 30. roku życia środków finansowych na pokrycie m. in. kosztów zamieszkania, związanych z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej poza miejscem dotychczasowego zamieszkania.

Zgodnie z wynikami kontroli NIK przeprowadzonej w listopadzie 2018 r. na lata 2014-2017¹² bon zatrudnieniowy i bon na zasiedlenie charakteryzowały się wysoką efektywnością zatrudnieniową tzn. trwałością formy wsparcia wyliczoną przez NIK po dwóch latach od jej udzielenia (ponad 70%). Mniejszą efektywność zatrudnieniową miały bony stażowy (40%) oraz szkoleniowy (17,8%).

Jednocześnie warto podkreślić, że zgodnie z ww. kontrolą NIK najwyższą efektywnością zatrudnieniową charakteryzowało się dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej (86,9%).

¹² Efektywność świadczenia usług rynku pracy, lata 2014-2017, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa, listopad 2018 r.

1.2 Założenia nowej edycji Gwarancji dla młodzieży – zalecenie Rady UE z 30.10.2020 r.

W dokumencie z marca 2020 r. pn. „*A reinforced Youth Guarantee*” KE podkreśliła znaczenie *Inicjatywy na rzecz Zatrudnienia Osób Młodych* (ok. 9 bln euro) razem ze środkami finansowymi EFS w finansowaniu GdM. W nowych ramach finansowych KE zaproponowała wymóg przeznaczenia przez państwa członkowskie, których wskaźniki NEET przekraczają średnią UE, alokację minimum 10% ich środków w ramach EFS+ na działania zapobiegające bezrobociu młodzieży. W Polsce ten wskaźnik wyniósł 12,9% dla grupy wiekowej 15-29 wobec 13,7% w UE 27 w 2020 r. W związku z tym Polska nie jest obowiązana do ustanowienia ww. minimalnej alokacji w wysokości 10% EFS+.

KE zidentyfikowała poniższe wyzwania w kontekście wdrażania GdM:

- wciąż wyższa stopa bezrobocia młodzieży w porównaniu do ogólnej stopy bezrobocia;
- udział nieaktywnych osób z grupy NEET pozostał niezmienny lub nawet wzrósł w większości PCz;
- GdM nie dociera do większości osób z grupy NEET. Jedynie w dziesięciu państwach (w tym Polsce) więcej niż połowa osób z grupy NEET w wieku 15-24 lata jest objęta tą inicjatywą¹³. Ze wszystkich młodych ludzi, którzy otrzymali wsparcie w ramach GdM inicjatywy w roku 2018, 39% podjęło ofertę w ciągu 4 miesięcy od rejestracji. Monitoring inicjatywy pokazuje, że w roku 2018 proporcja osób z grupy NEET zarejestrowanych w GdM w UE wyniosła około 37%;
- dane dotyczące rezultatów inicjatywy są wciąż niekompletne. Jednak przeciętnie ponad połowa młodych ludzi wciąż jest zatrudniona, uczy się lub szkoli po 6 miesiącach od wyjścia z GdM i te wyniki utrzymują się po 12 i 18 miesiącach¹⁴;
- dostosowanie kwalifikacji młodych ludzi do zmieniającego się rynku pracy (umiejętności cyfrowe, tzw. zielone umiejętności - „*green skills*” oraz umiejętności miękkie).

Odpowiedzią na ww. wyzwania i polityczne zobowiązanie przewodniczącej Komisji Ursuli von der Leyen był wniosek KE z lipca 2020 r. dotyczący zalecenia Rady w sprawie „*Pomostu do miejsc pracy - wzmocnienie Gwarancji dla młodzieży*”, oparty na doświadczeniach i wnioskach płynących z siedmioletniego wdrażania GdM i uwzględniający zmieniające się realia rynku pracy, a także transformację cyfrową i ekologiczną¹⁵.

Na podstawie ww. wniosku KE Rada UE przyjęła w dniu 30 października 2020 r. *Zalecenie w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży*, które zastąpiło

¹³ Dane te należy traktować jako orientacyjne.

¹⁴ Należy podkreślić, że w 20% przypadków wyniki te są nieznane. Państwa członkowskie wciąż muszą pracować nad udoskonaleniem systemów badania losów młodych ludzi, którzy wyszli z *Gwarancji*.

¹⁵ W I kw. 2022 r. KE uruchomiła także prace nad kolejną inicjatywą na rzecz wspierania osób młodych na rynku pracy, pn. ALMA (*Aim, Learn, Master, Achieve*), skierowaną do osób w wieku 18-30 lat, które nie uczą się, nie pracują i nie szkolą. W ramach programu uczestnicy otrzymają możliwość odbycia stażu zawodowego, w okresie od 2 do 6 miesięcy, w innym państwie członkowskim UE. Po powrocie do kraju, wsparcie będzie kontynuowane w celu wykorzystywania nowo nabytych umiejętności na potrzeby podjęcia pracy lub dalszej edukacji. ALMA zostanie wdrożona w ramach EFS+. KE przeznaczyła we wstępnej fazie wdrażania programu 15 mln euro na działania wspierające i promujące inicjatywę.

Zalecenie Rady Unii Europejskiej w sprawie ustanowienia Gwarancji dla Młodzieży z dnia 22 kwietnia 2013 r.

Zasadnicze elementy nowego Zalecenia Rady przedstawiają się następująco:

- **Wszystkie osoby poniżej 30-tego roku życia** otrzymają dobrej jakości ofertę pracy, kontynuacji edukacji, stażu lub praktyk zawodowych w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia kształcenia formalnego.
- **Istotne jest rozróżnienie między osobami z grupy NEET (*not in education, employment and training*) będącymi czasowo w tej sytuacji** (często z wyższym wykształceniem, czasem z doświadczeniem zawodowym, być może zwolnionym z powodu pandemii COVID-19 lub nowo wchodzącym na rynek pracy w czasie kryzysu po ukończeniu edukacji) **i osobami, które do kategorii NEET należą od dłuższego czasu** (często z grupy wrażliwej, o niskim poziomie wykształcenia). Pozwala to na bardziej zindywidualizowane i ukierunkowane podejście do obu grup, ponieważ ta ostatnia prawdopodobnie potrzebuje większego wsparcia.
- **Kluczowe jest dotarcie i aktywizacja większej liczby młodych ludzi, w szczególności kobiet (które są bardziej narażone na bierność zawodową niż młodzi mężczyźni ze względu na obowiązki opiekuńcze, takie jak zajmowanie się dziećmi lub pozostającymi na utrzymaniu dorosłymi, lub inne osobiste lub rodzinne obowiązki) ze wszystkich środowisk.** Nastąpi to poprzez realizację bardziej ukierunkowanych działań informacyjnych i uświadamiających potrzebę aktywizacji zawodowej uwzględniających wyzwania stojące przed obszarami wiejskimi lub bardziej oddalonymi, zmniejszając tym samym nierówności regionalne.
- Istotne jest wsparcie młodych ludzi w zdobywaniu doświadczenia zawodowego i rozwijaniu **odpowiednich umiejętności niezbędnych w zmieniającym się świecie pracy, w szczególności tych związanych z ekologią i cyfryzacją.**
- **Jako, że ponad 90% miejsc pracy wymaga już umiejętności cyfrowych, KE proponuje ocenę umiejętności cyfrowych wszystkich z grupy NEET, które zarejestrują się do udziału w GdM,** przy użyciu Europejskich Ram Kompetencji Cyfrowych (DigComp) i dostępnych narzędzi samooceny i zapewnienie, że na podstawie stwierdzonego braku wiedzy w tej dziedzinie, wszystkim młodym ludziom oferowane jest specjalne szkolenie przygotowawcze w celu poprawy ich umiejętności cyfrowych.
- **Należy zapewnić odpowiednią jakość ofert,** zgodną z Europejskim Filarem Praw Socjalnych oraz europejskimi ramami dotyczącymi jakości i skutecznego przygotowania zawodowego, ramami jakości staży, które opracowano od 2013 r. (zapewniając na przykład dostęp do ochrony socjalnej, adekwatny czas trwania okresów próbnych, jasną pisemną umowę lub definicję okresów pracy i odpoczynku).
- **Należy zapobiegać bezrobociu i bezczynności młodych ludzi** poprzez wzmocnienie partnerstwa na wszystkich szczeblach administracji, między podmiotami realizującymi program gwarancji dla młodzieży a odpowiednimi zainteresowanymi stronami m.in. z sektorem edukacji i organizacjami młodzieżowymi.

- **Niezbędne jest usprawnienie monitorowania i gromadzenia danych** poprzez:
 - wzmocnienie systemów wczesnego ostrzegania i zdolności w zakresie monitorowania osób zagrożonych znalezieniem się wśród młodych ludzi NEET, przy jednoczesnym przyczynianiu się do zapobiegania wczesnemu kończeniu kształcenia i szkolenia (na przykład dzięki poradnictwu zawodowemu w szkołach, bardziej elastycznym ścieżkom uczenia się i uczeniu się opartemu w większym stopniu na pracy) we współpracy z sektorem edukacji, rodzicami lub opiekunami oraz społecznościami lokalnymi, a także przy zaangażowaniu służb zajmujących się młodzieżą, pracowników społecznych, służby zdrowia i służb zatrudnienia;
 - zachęcanie, przy jednoczesnym poszanowaniu przepisów o ochronie danych, do szerszej wymiany danych dotyczących śledzenia, profilowania i działań następczych między partnerami w ramach gwarancji dla młodzieży w celu poprawy wsparcia, co ma szczególne znaczenie dla powodzenia interwencji ukierunkowanych na szczególnie zagrożonych młodych ludzi NEET;
 - silniejsze skoncentrowanie się na wsparciu po zatrudnieniu oraz poprawie działań na rzecz młodych ludzi po przyjęciu oferty w celu zapewnienia ich trwałej integracji na rynku pracy.

1.3 Osoby młode na rynku pracy - diagnoza.

Zachodzące w ostatnich latach zmiany demograficzne oraz postęp technologiczny i cyfrowy wpływają także na sytuację osób młodych w kontekście procesów społeczno-gospodarczych, w tym zjawisk zachodzących na rynku pracy. Wśród najistotniejszych megatrendów wpływających na obecny i przyszły kształt rynku pracy należy wymienić:

- 1) szybki postęp technologiczny i cyfrowy, w tym rozwój wykorzystania sztucznej inteligencji,
- 2) zmianę klimatu oraz transformację gospodarek w kierunku gospodarki niskoemisyjnej i gospodarki obiegu zamkniętego,
- 3) zmiany demograficzne.

Ww. trendy wpływają i będą wpływały na zapotrzebowanie na konkretne specjalności i umiejętności na rynku pracy. Szczególnie w przypadku osób młodych ważne jest to, by wchodząc na rynek pracy zostały one wyposażone w umiejętności, które nie będą się szybko dezaktualizować i jednocześnie pozwolą na stały rozwój posiadanego doświadczenia, wiedzy i umiejętności.

1.3.1 Osoby młode w Polsce w ujęciu demograficznym.

Wraz z ogólnymi zmianami demograficznymi w Polsce, typowymi dla gospodarek rozwiniętych (starzenie się społeczeństwa, zmniejszający się wskaźnik dzietności) udział grupy wiekowej 15-29 lat w ogólnej strukturze ludności zmieniał się na przestrzeni ostatnich lat.

W latach 2014-2021 liczba obywateli Polski w grupie wiekowej 15-29 lat zmniejszyła się z blisko 7,5 mln do nieco ponad 6,09 mln osób (zmiana o ok. 1 mln 398 tys. osób, czyli o 18,7%).

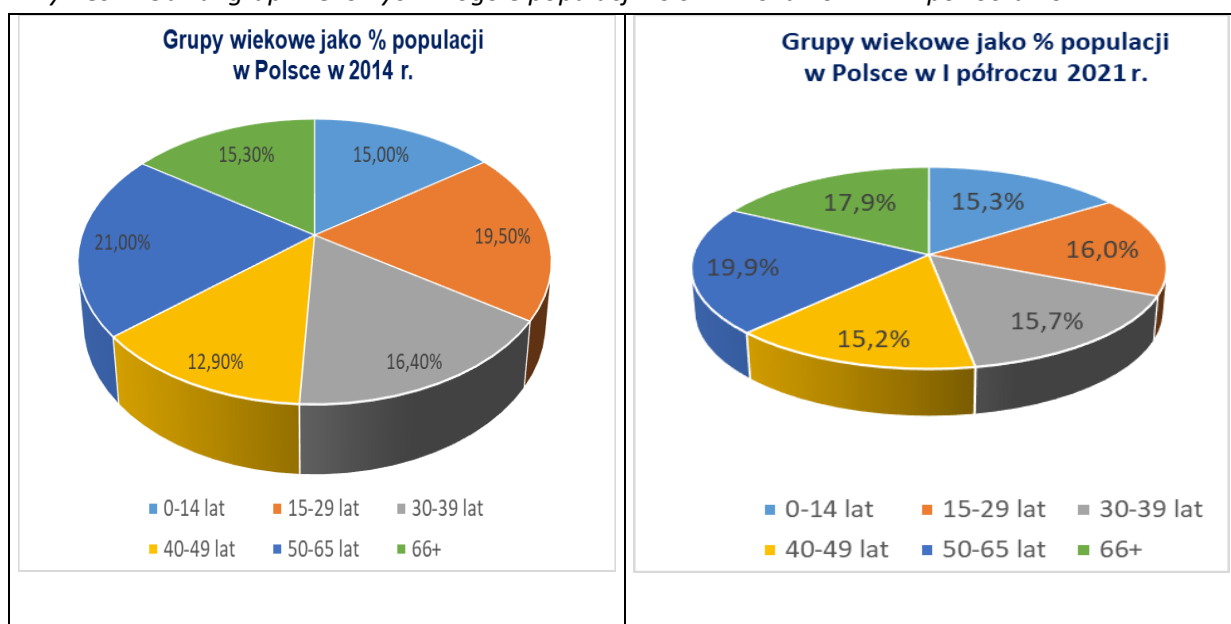
Tabela 2. Dane o liczbie osób w wieku 15-29 lat, w podziale na grupy wiekowe 15-24 lat i 24-29 lat

Grupa wiekowa	2014 r.	2015 r.	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r. (I poł.)
15-24 lata	4 560 805	4 388 999	4 221 767	4 072 466	3 938 870	3 831 389	3 763 995	3 743 515
25-29 lat	2 929 069	2 832 463	2 760 348	2 683 414	2 598 818	2 512 272	2 402 721	2 348 271
15-29 lat	7 489 874	7 221 462	6 982 115	6 755 880	6 537 688	6 343 661	6 166 716	6 091 786

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Jeśli popatrzymy na grupę wiekową 15 – 29 lat na tle całej populacji Polski, to na przestrzeni 6-ciu lat (2014-2020) jej udział zmniejszył się o 3,4 punkty procentowe. W 2014 r. stanowiła ona prawie 1/5 ogółu populacji, natomiast w 2021 r. (półrocze) jej wielkość udziału zmniejszyła się do 16,0%. Jednocześnie wzrost udziału w populacji ogółem odnotowano dla najstarszej grupy wiekowej tj. o 1,9 punktu procentowego z 15,3% w 2014 r. do 17,2% w 2020 r.

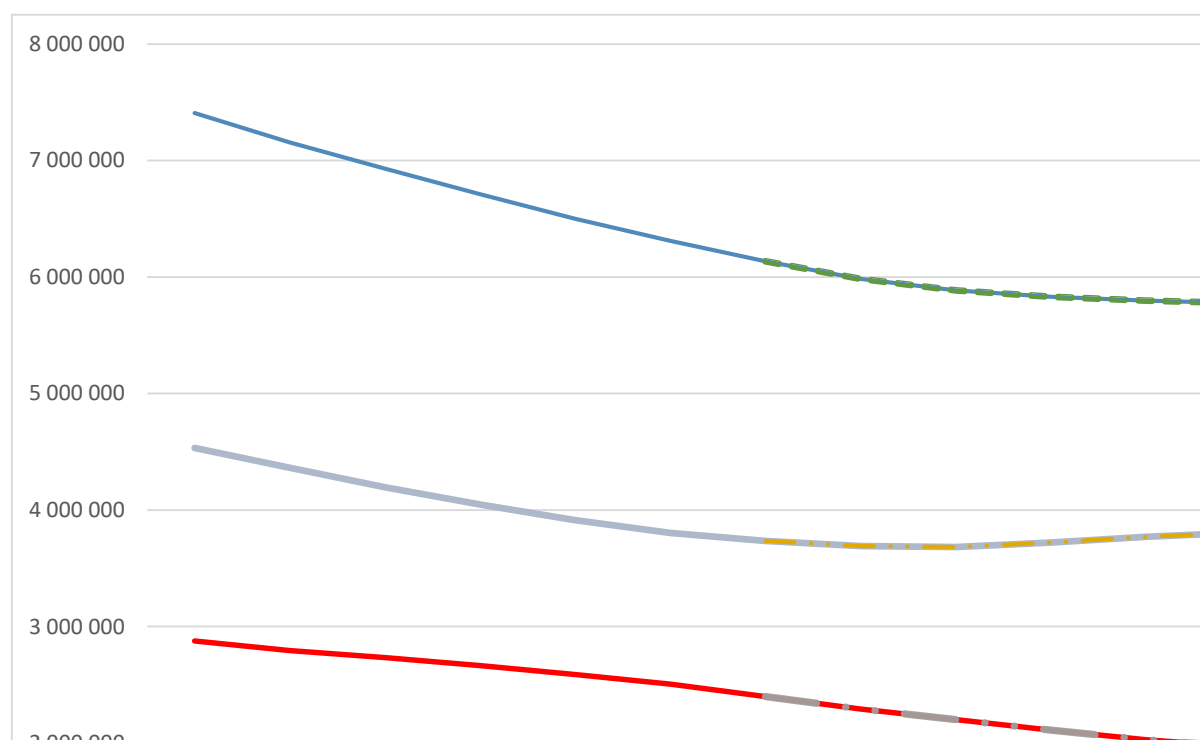
Wykres 2. Udział grup wiekowych w ogóle populacji Polski w roku 2014 i w I półroczu 2021 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Analiza liczby urodzeń w latach pozwala sformułować ogólną prognozę dotyczącą liczby osób młodych w kolejnych latach (do roku 2030).

Wykres 3. Prognozowana liczba osób młodych w latach 2020-2030 (15-24 lata i 25-29 lat).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Z punktu widzenia analizy sytuacji osób młodych w Polsce istotne są także dane w ujęciu terytorialnym (regiony) oraz obszarowym (miasto-wieś). W końcu I półrocza 2021 r. spośród ogółu 6091 tys. osób w wieku 15-29 lat w mieście mieszkało 3286 tys. osób, tj. ok. 53,9%. W 2020 roku liczba osób w wieku 15-29 lat wynosiła 6167 tys. osób, co oznacza, że w omawianym okresie odnotowano spadek jej liczebności o 1,2%, w przypadku osób zamieszkałych w mieście nastąpił spadek liczebności o 1,1%, a w przypadku osób zamieszkałych na wsi spadek wynosił 1,3%.

1.3.2 Osoby młode w Polsce na rynku pracy

Od początku realizacji w Polsce GdM sytuacja na rynku pracy głównych adresatów programu, czyli osób młodych zdecydowanie się poprawiła, choć korzystne zmiany zakłóciła pandemia COVID-19.

Do 2019 r. notowano systematyczny spadek wskaźnika NEET, przy jednoczesnym wzroście wskaźnika zatrudnienia, spadek stopy bezrobocia młodzieży oraz istotne zmniejszenie odsetka młodych w ogólnej liczbie zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych. Wciąż niezadawalający pozostawał poziom aktywności zawodowej młodych ludzi (jest to problem występujący również w innych krajach UE).

Sytuację zmieniła pandemia i obostrzenia w funkcjonowaniu gospodarek. Odbiło się to również na sytuacji osób młodych przede wszystkim ze względu na fakt, że to głównie młodzi pracownicy posiadali umowy o pracę na czas określony lub cywilno-prawne, a zatem takie, które łatwiej było rozwiązać. Z drugiej strony mogli oni odczuwać trudności w wejściu na rynek pracy związane z obawą przed zakażeniem i/lub z powodu mniejszej liczby ofert pracy.

Nie bez znaczenia był również fakt, że branże, które zostały szczególnie dotknięte skutkami pandemii, to m.in. turystyka, gastronomia czy tzw. branża event'owa, dla których charakterystyczne jest zatrudnienie osób młodych.

Jednym z poważniejszych wyzwań dla systemu edukacji i rynku pracy jest przeciwdziałanie zjawisku NEET, ponieważ brak umiejętności praktycznych i doświadczenia zawodowego jest najczęściej podnoszonym argumentem w kontekście bezrobocia młodych osób. Dlatego też zmniejszenie liczby młodych ludzi zaliczanych do tzw. NEET, czyli osób nie pracujących, nie uczących się ani nie szkolących, stanowi jeden z priorytetów realizacji GdM.

Polska należy do grupy krajów, w których wskaźnik NEET w grupie osób w wieku 15-29 lat kształtuje się na średnim poziomie w UE. W 2021 r. wyniósł on 13,4% w Polsce wobec 13,1% w UE27, podczas gdy np. we Włoszech przekroczył on 23%. W ostatnich 2 latach w Polsce, podobnie jak w większości krajów UE, zanotowano wzrost tego wskaźnika – o 1,4 punktu procentowego.

W 2021 r. w grupie wiekowej 15-24 wskaźnik NEET w Polsce również wyniósł 11,2% (w UE27 – 10,8%).

Tabela 3. Wskaźnik NEET w Polsce w latach 2013 – 2021 (w %; wg grup wiekowych w przedziale 15-29 lat).

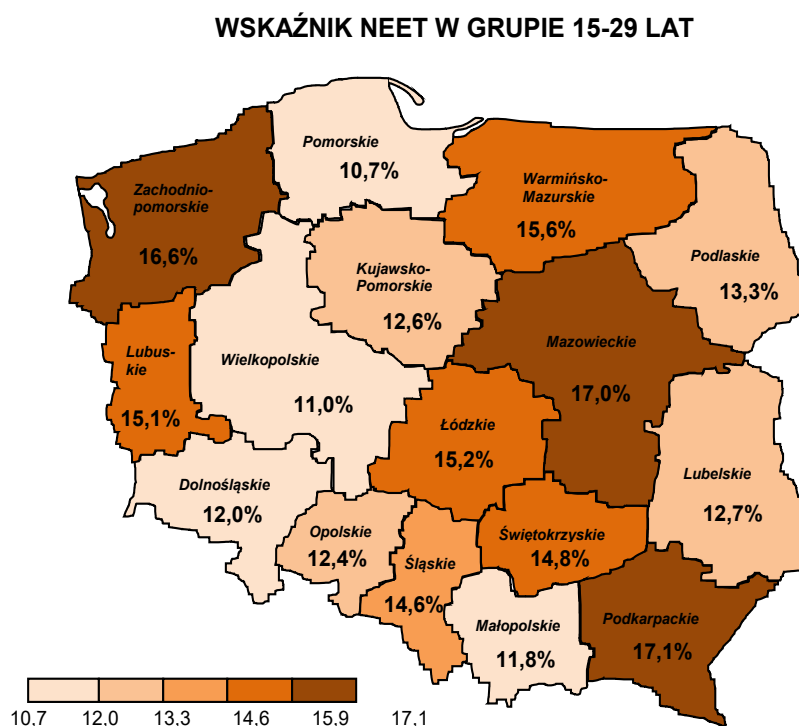
Grupa wiekowa	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.¹⁶
15-24 lata	12,2	12,0	11,0	10,5	9,5	8,7	8,1	8,6	11,2
25-29 lat	22,7	21,2	20,5	18,9	18,0	17,2	17,7	19,4	16,9
15-29 lat	16,2	15,5	14,6	13,8	12,9	12,1	12,0	12,9	13,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

W 2021 r. najwyższą wartość wskaźnika NEET w grupie 15-29 lat zanotowano w województwach: podkarpackim (17,1%) i mazowieckim (17,0%), zaś najniższą wartość zanotowano w województwie pomorskim (10,7%) i wielkopolskim (11,0%).

¹⁶ W związku z wdrożeniem zmian metodologicznych wynikających z rewizji europejskiego badania siły roboczej (EU LFS), wprowadzonych rozporządzeniem ramowym dla statystyki społecznej, tj. rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700 z dnia 10 października 2019 r. oraz jego aktami implementacyjnymi, dane od 1 kwartału 2021 r. nie są w pełni porównywalne z poprzednimi okresami (stąd wynikają znaczne różnice w ciągach danych).

Mapa 1. Wskaźnik NEET w Polsce w ujęciu regionalnym w 2021 r. (%).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Warto również nadmienić, że w relacji do 2013 r., a więc czasu przed wdrożeniem w Polsce GdM, wskaźnik NEET w Polsce zdecydowanie spadł (o 2,8 punktu procentowego), nawet mimo podniesienia jego wartości w dwóch ostatnich latach.

Pomimo stosunkowo niskiego odsetka młodzieży, która nie kontynuuje nauki, część młodych ludzi zaliczonych do grupy NEET nie rejestruje się w urzędach pracy i pozostaje wykluczona z rynku pracy przede wszystkim z powodu niezakończonych edukacji formalnej, a tym samym braku kwalifikacji zawodowych. Osoby te nie są zainteresowane podejmowaniem zatrudnienia, gdyż nie widzą takiej potrzeby, ale też nie mają motywacji by szkolić się i dokształcać. Stąd konieczność wykorzystywania specyficznych metod podnoszenia aktywności zawodowej tej grupy młodych ludzi.

W 2020 r. współczynnik aktywności zawodowej młodych ludzi w wieku 15-29 lat wyniósł w Polsce 51,6%, co oznacza, że jedynie co drugi młody człowiek w Polsce był aktywny zawodowo (51,6% wobec 53,1% w UE27). Z drugiej strony zauważyć należy, że w grupie 15-24 lata aktywna była tylko co trzecia osoba (31,8% wobec 37,8% w UE27), ale w już grupie 25-29 lat współczynnik aktywności zawodowej w Polsce był nawet wyższy niż w UE (81,8% wobec 81,0% w UE27). W 2021 r. współczynnik ten dla grupy wiekowej 15-29 w Polsce wyniósł

51,9% (w UE27 – 54,4%), 15-24 – w Polsce – 31% (w UE27 – 39,3%), 25-29 – 84,5% (w UE27 – 82,4%)¹⁷.

Tabela 4. Współczynnik aktywności zawodowej w Polsce w latach 2013 – 2021 (w %; wg grup wiekowych w przedziale 15-29 lat)

Grupa wiekowa	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
15-24 lata	33,3	33,9	32,8	34,5	34,8	35,1	35,2	31,8	31,0
25-29 lat	84,4	84,7	84,3	84,5	83,5	83,5	83,2	81,8	84,5
15-29 lat	52,8	53,2	52,4	54,1	54,1	54,4	54,4	51,6	51,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Głównym powodem niskiej aktywności zawodowej młodych ludzi w Polsce jest obowiązek nauki i uzupełnianie kwalifikacji (wskazywane jako powód braku aktywności zawodowej przez ok. 90% osób biernych w wieku 15-24 lata).

W 2020 r. w grupie 15-29 lat wskaźnik zatrudnienia wyniósł w Polsce 48,0% i był o 5,2 punktu procentowego wyższy niż siedem lat wcześniej, podczas gdy w tym samym czasie wskaźnik w UE27 wzrósł o 2,0 punkty procentowe do 46,0%. Oznacza to, że dynamika wzrostu omawianego wskaźnika była w Polsce ponad 2-krotnie wyższa niż w UE27. W grupie osób w wieku 15-24 lata wskaźnik zatrudniania w Polsce wyniósł 28,4% (wobec 31,4% w UE27), ale już w grupie 25-29 lat 77,8% (wobec 72,7% w UE27).

W 2021 r. w grupie wiekowej 15-24 wskaźnik zatrudnienia wyniósł w Polsce 27,3% (w UE27 – 32,7%), w grupie wiekowej 25-29 – 80,7% (w UE27 – 74,3%), zaś w grupie wiekowej 15-29 – 48,1% (w UE27 – 47,4%).

Tabela 5. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce w latach 2013 – 2021 (w %; wg grup wiekowych w przedziale 15-29 lat)¹⁶

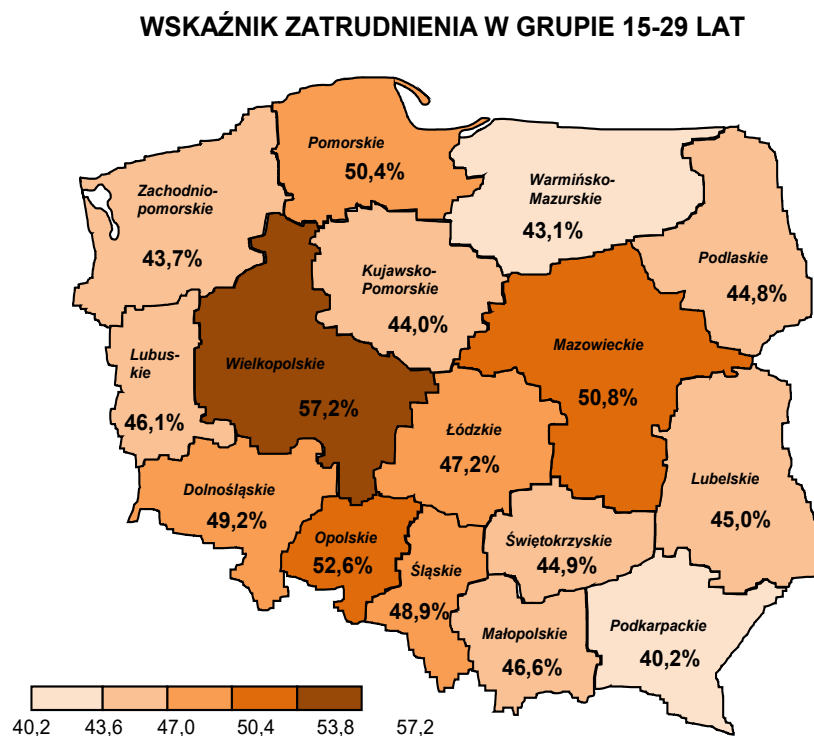
Grupa wiekowa	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
15-24 lata	24,2	25,8	26,0	28,4	29,6	31,0	31,7	28,4	27,3
25-29 lat	73,0	74,7	75,8	77,7	78,5	79,3	79,5	77,8	80,7
15-29 lat	42,8	44,4	45,0	47,7	49,0	50,2	50,8	48,0	48,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

¹⁷ W związku z wdrożeniem zmian metodologicznych wynikających z rewizji europejskiego badania siły roboczej (EU LFS), wprowadzonych rozporządzeniem ramowym dla statystyki społecznej, tj. rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700 z dnia 10 października 2019 r. oraz jego aktami implementacyjnymi, dane od 1 kwartału 2021 r. nie są w pełni porównywalne z poprzednimi okresami (stąd wynikają znaczne różnice w ciągach danych).

Wskaźnik zatrudnienia w grupie 15-29 lat kształtował się na poziomie od 40,2% w województwie podkarpackim do 57,2% w wielkopolskim.

Mapa 2. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce w ujęciu regionalnym w 2021 r. (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Trudniejszą sytuację osób młodych na rynku pracy obrazuje przede wszystkim wysoka, w porównaniu do pozostałych grup wiekowych, stopa bezrobocia. W niektórych krajach jest ona czasem 2-krotnie, a nawet 3-krotnie wyższa niż dla ogółu osób w wieku produkcyjnym.

W 2021 r. stopa bezrobocia ludności w wieku produkcyjnym (15-64 lata) w Polsce wynosiła 3,4% wobec 7,0% w UE27, co oznacza, że wskaźnik w Polsce był o 3,6 punktu procentowego niższy niż w UE, a pamiętać należy, że w latach 2004-2006 Polska była jednym z krajów o najwyższej stopie bezrobocia w UE. W 2020 r. i 2021 r. Polska była krajem o jednym z najniższych wskaźników bezrobocia w UE, ale nie zmienia to faktu, że podobnie jak w wielu innych krajach zmiany obserwowane na rynku pracy w związku z pandemią silnie dotknęły młodych ludzi.

W 2020 roku stopa bezrobocia osób młodych w wieku 15-29 lat wyniosła w Polsce 7,1% i w skali roku wzrosła o 0,5 punktu procentowego. W tym samym czasie stopa bezrobocia w UE27 w omawianej grupie wiekowej wzrosła o 1,4 punktu procentowego do 13,3%. Wskaźnik liczony dla młodych ludzi w Polsce był ponad 2-krotnie wyższy niż dla osób w wieku produkcyjnym. Szczególnie wysoki wskaźnik zanotowano dla osób w wieku 15-24 lata (10,8%), podczas, gdy w grupie 25-29 lat, jego wartość była znacząco niższa (4,8%). **W 2021 r. stopa bezrobocia w grupie wiekowej 15-29 w Polsce wyniosła 7,2% (w UE27 – 13%),** w gru-

pie wiekowej 15-24 – 11,9% (w UE27 – 16,6%), w grupie wiekowej 25-29 – 4,5% (w UE27 – 9,8%).

Tabela 6. Stopa bezrobocia w Polsce w latach 2013 – 2021 (w %; wg grup wiekowych w przedziale 15-29 lat)

Grupa wiekowa	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
15-24 lata	27,3	23,9	20,8	17,7	14,8	11,7	9,9	10,8	11,9
25-29 lat	13,6	11,8	10,1	8,1	5,9	5,0	4,4	4,8	4,5
15-29 lat	18,9	16,5	14,2	11,8	9,4	7,6	6,6	7,1	7,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Obecnie zasadniczą barierą dla młodych ludzi na rynku pracy jest brak doświadczenia zawodowego. Zauważyć należy w tej kwestii zmianę w stosunku do wcześniejszej edycji GdM – wówczas diagnozowano, że jedną z dwóch głównych barier (obok ww. braku doświadczenia) są nieodpowiednie kwalifikacje zawodowe. Niemniej, w ciągu 8 lat realizacji GdM sytuacja młodych ludzi w Polsce wyraźnie się poprawiła, a perspektywy również są korzystne. Potwierdzają to także dane dotyczące rejestrowanego bezrobocia.

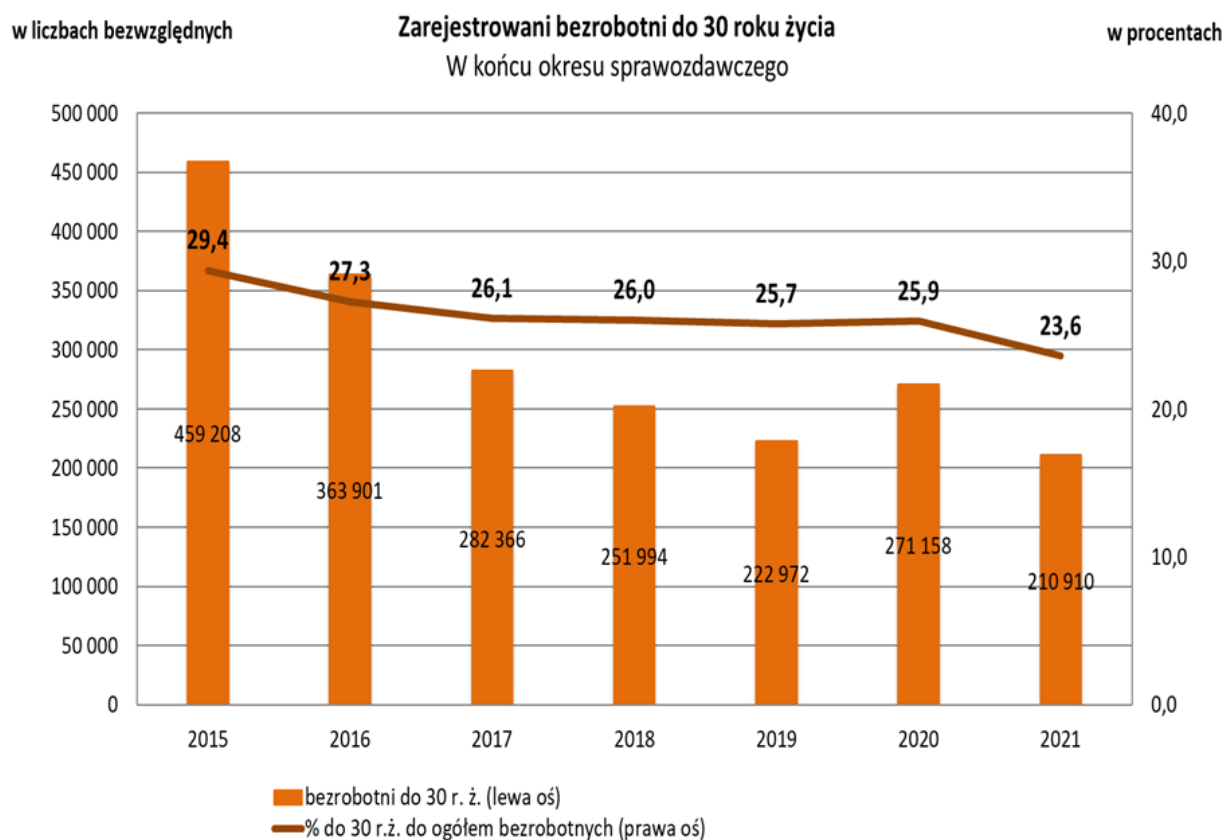
Tabela 7. Osoby bezrobotne w Polsce w latach 2013 – 2021 (wg grup wiekowych w przedziale 18-29 lat).

Grupa wiekowa	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	w liczbach bezwzględnych								
18-24 lata	401 037	301 952	236 837	179 203	134 333	118 577	106 145	130 815	100 597
25-29 lat	x	x	222 371	184 698	148 033	133 417	116 827	140 343	110 313
18-29 lat	x	x	459 208	363 901	282 366	251 994	222 972	271 158	210 910
	w % do ogółem zarejestrowanych bezrobotnych								
18-24 lata	18,6	16,5	15,1	13,4	12,4	12,2	12,3	12,5	11,2
25-29 lat	x	x	14,2	13,8	13,7	13,8	13,5	13,4	12,3
18-29 lat	x	x	29,4	27,3	26,1	26,0	25,7	25,9	23,6

Źródło: Sprawozdanie MRPiPS-01 o rynku pracy, w latach 2013-2014 brak danych dla określonych przedziałów wiekowych.

Od momentu rozpoczęcia wdrażania GdM w styczniu 2014 r. sytuacja osób młodych na rynku pracy w Polsce sukcesywnie poprawiała się. Tendencja ta została przejściowo zachwiana w 2020 r. - w końcu 2020 r. liczba bezrobotnych w tej grupie wzrosła w porównaniu do końca 2019 r. W 2020 r. w skali roku, przy ogólnym wzroście bezrobocia o 20,8%, liczba bezrobotnych poniżej 30. r. ż. wzrosła o 21,6%, a udział tej grupy bezrobotnych w strukturze zarejestrowanych zwiększył się z 25,7% do 25,9%. W 2021 r. liczba bezrobotnych ogółem spadła o 14,5%, a liczba bezrobotnych poniżej 30. r. ż. spadła o 22,2%, zaś udział młodych w strukturze zarejestrowanych bezrobotnych zmniejszył się z 25,9% do 23,6%.

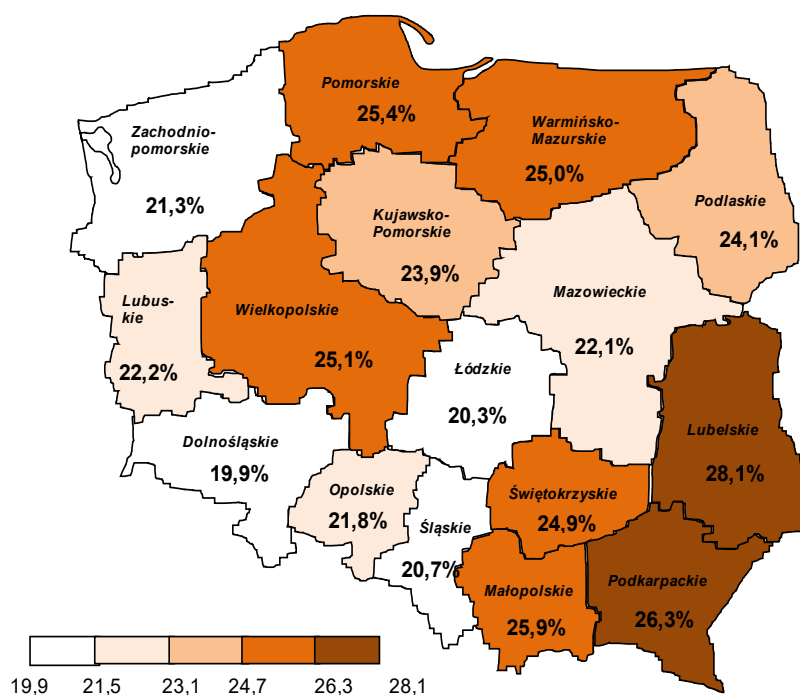
Wykres 4. Zarejestrowani bezrobotni poniżej 30 roku życia w latach 2015 – 2021



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W końcu 2021 r. liczba bezrobotnych poniżej 30. r. ż. wyniosła 210,9 tys. osób i – jak wspomniano – w porównaniu z analogicznym okresem 2020 r. spadła o 22,2%. W końcu 2021 r. młodzi bezrobotni w wieku 18-29 lat stanowili 23,6% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, choć sytuacja w tym zakresie była zróżnicowana terytorialnie.

Mapa 3. Udział bezrobotnych poniżej 30. roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych w końcu 2021 r. (%) (ujęcie regionalne).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Warto dodać, że osoby młode są jednymi z głównych adresatów działań aktywizacyjnych prowadzonych przez urzędy pracy. W latach 2015-2017 młodzi poniżej 30. r. ż. stanowili ponad 50% aktywizowanych bezrobotnych, a w kolejnych latach ich udział spadł do ok. 46,5%. Nie zmienia to faktu, że wciąż **udział tej grupy w liczbie aktywizowanych bezrobotnych był ponad 2-krotnie wyższy niż odsetek młodych bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych.**

W 2021 r. z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu skorzystało prawie 126,0 tys. bezrobotnych poniżej 30. r. ż., w tym 72,3 tys. osób do 25 r. ż. i stanowili oni odpowiednio 45,3% i 26,0% bezrobotnych, którzy skorzystali z aktywnych form wsparcia. W minionym roku młodzi bezrobotni stanowili prawie 69% uczestników przygotowania zawodowego dorosłych, ponad 58% uczestników staży, ponad 47% uczestników szkoleń oraz około 40% uczestników prac subsydiowanych.

Warto wspomnieć, że w 2014 r. wdrożone zostały tzw. nowe instrumenty rynku pracy wspierające m. in. zatrudnienie młodych ludzi poniżej 30. r. ż., tj.: bony szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe czy na zasiedlenie. Od początku uruchomienia tych instrumentów do końca 2021 r. skorzystało z nich prawie 135 tys. młodych bezrobotnych.

1.3.3 Promocja wysokiej jakości zatrudnienia osób młodych w ramach polityki rynku pracy w Polsce.

Jak zasygnalizowano powyżej, ograniczanie bezrobocia osób młodych i promocja zatrudnienia tej grupy na miejscach pracy o wysokiej jakości od lat stanowi jeden z priorytetów polityki rynku pracy w Polsce. GdM jest jednym z zasadniczych elementów kompleksowych działań na rzecz wsparcia zatrudnienia osób młodych.

Kontekst regulacyjny

Znowelizowana w 2014 r. ustawa o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* rozszerzyła definicję osób młodych w szczególnej sytuacji na rynku pracy poniżej 30. r. ż.¹⁸ oraz skróciła maksymalny termin dla udzielenia wsparcia osobom bezrobotnym do 25 r. ż. z 6 miesięcy do 4 miesięcy od dnia rejestracji w urzędzie pracy. Od wejścia w życie tego przepisu – co nastąpiło w II kwartale 2014 roku – wsparcie kierowane do bezrobotnej młodzieży przez urzędy pracy jest usankcjonowane ustawowo, a tym samym, GdM znajdują trwałe umocowanie w polskich przepisach¹⁹.

Krajowy kontekst strategiczny i działania komplementarne do GdM

Kwestia wspierania zatrudnienia, m.in. dla osób młodych, jest szczególnie mocno zaakcentowana w jednej z dziewięciu strategii rozwoju - *Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030* (SRKL). SRKL stanowi odpowiedź na wyzwania, jakie stoją przed Polską w zakresie wzmocnienia kapitału ludzkiego i spójności społecznej. Rozwijanie kapitału ludzkiego następuje przez poprawę poziomu wykształcenia i wzrost kompetencji osób w taki sposób, by mogły one w pełni uczestniczyć w życiu społecznym, politycznym i ekonomicznym. Kapitał ludzki jest zasobem, który decyduje o sukcesie w wymiarze ekonomicznym, społecznym i osobistym. Umiejętności (kompetencje), zdrowie, w tym dobrostan psychiczny, kapitał kulturowy warunkują awans ekonomiczny jednostek.

Z tego powodu do najważniejszych elementów realizacji SRKL należą działania nakierowane zarówno na podnoszenie kompetencji, także społecznych, młodych osób, w tym zwiększanie potencjału kreatywności i innowacyjności oraz możliwości ich wykorzystania, jak i wsparcie aktywnego uczestnictwa młodzieży w procesach społecznych. Oznacza to w podejściu strategicznym nie tylko świadczenie pracy, czy prowadzenie działalności gospodarczej, ale także stały rozwój osobisty i wszelką aktywność społeczną. Jednym z celów, jakie stawia przed sobą strategia jest ograniczenie bierności społecznej i zawodowej oraz redukcja bezrobocia

¹⁸ Nowelizacja wprowadziła także obowiązek przygotowania Indywidualnego Planu Działania dla wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych zgodnie z art. 34a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

¹⁹ W 2021 r. minister właściwy do spraw pracy podjął prace nad pakietem nowych regulacji, mających na celu przeprowadzenie kompleksowej modernizacji rynku pracy, dotyczącej aktywnych polityk rynku pracy, funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz procedur regulujących zatrudnianie cudzoziemców. Jednym z elementów projektowanego pakietu regulacji są przepisy dotyczące wspierania zatrudnienia osób poniżej 30 r.ż.

wśród młodych, co stanowi niezbędny warunek, aby w perspektywie średniookresowej osiągnąć poprawę jakości ich życia.

Do głównych działań zaprojektowanych w SRKL na rzecz ludzi młodych jest poprawa ich umiejętności m.in. przez: wzmocnienie informacji i doradztwa edukacyjno-zawodowego, rozwój dobrowolnej oceny umiejętności młodych jako podstawy planowania indywidualnych ścieżek poprawy umiejętności, uczenie się w miejscu pracy oraz rozwijanie kompetencji przez realizację działań społecznych), promocję korzyści z uczenia się przez całe życie.

W związku z koniecznością wsparcia młodzieży na rynku pracy w ramach SRKL przewiduje się różne instrumenty wsparcia w zależności od stopnia gotowości osób młodych dotychczas nieaktywnych oraz charakteru barier, które muszą przezwyciężyć, aby podjąć pracę lub zmienić pracę na lepszą. W szczególności są to aktywne instrumenty rynku pracy, w tym: informacja i doradztwo edukacyjno-zawodowe zintegrowane z podobnym doradztwem w szkolnictwie, ocena umiejętności potrzebna do planowania indywidualnych ścieżek poprawy umiejętności, szkolenia dopasowane do wyników oceny umiejętności, staże, praktyki, dotacje i instrumenty zwrotne na uruchomienie działalności gospodarczej. Będzie to także wsparcie związane z aktywizacyjnymi możliwościami oferowanymi przez podmioty ekonomii społecznej i solidarnej. Ponadto w strategii przewidziane jest, że instytucje rynku pracy mają dążyć do poprawy jakości współpracy z pracodawcami oraz likwidowania barier do podejmowania zatrudnienia – w tym również z wykorzystaniem programów współfinansowanych ze środków unijnych.

W przypadku młodych osób z niepełnosprawnością, działania koncentrują się na tworzeniu warunków do łatwiejszego wejścia i utrzymania się w zatrudnieniu, czy powrotu na rynek pracy m.in. przez stymulację motywacji, rehabilitację zdrowotną, uzupełnianie kwalifikacji czy likwidację barier mentalnych i środowiskowych.

W ramach działań opracowanych na gruncie krajowym jako odpowiedź na nowe wyzwania rozwojowe, przewidziano realizację kompleksowego pakietu działań adresowanych do osób młodych wchodzących na rynek pracy w ramach inicjatywy pn. *Godna praca dla młodych. Gwarancje dla młodzieży*. Będą one jednym z komponentów tego szerszego przedsięwzięcia rozwojowego.

Program *Godna praca dla młodych* służy zwiększeniu stabilności zatrudnienia młodych osób. Ten cel ma być osiągnięty poprzez inwestowanie w kompetencje osób młodych i dostarczenie im kompleksowego wsparcia zawodowego. Adresatem programu jest grupa osób poniżej 30. r.ż., a w jego realizację włączone zostaną urzędy pracy we współpracy z instytucjami szkoleniowymi. Urzędy pracy będą współpracować z osobami młodymi w procesie planowania dalszej ścieżki kariery, zapewniając profesjonalne doradztwo zawodowe. Realizacja inicjatywy *Godna pracy dla młodych* pozwoli na zapewnienie większej niż dotąd stabilności i jakości zatrudnienia wśród młodych pracowników, za sprawą lepszego dopasowania posiadanych kompetencji do potrzeb rynku pracy oraz zapewnienia osobom młodym dostępu do zatrud-

nienia w zawodach zarazem dobrze płatnych, jak i perspektywicznych w kontekście kolejnych lat życia zawodowego.

Obok komponentu związanego z realizacją GdM ww. pakiet działań będzie przewidywał komplementarne programy krajowe kierowane do osób młodych oraz zmiany regulacyjne.

1.3.4 Kluczowe podmioty instytucjonalne w dziedzinie zatrudnienia młodzieży poniżej 30 roku życia, w tym osób z grupy NEET

Kluczowymi instytucjami realizującymi działania wspierające osoby młode we wchodzeniu na rynek pracy są:

A. Powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy

Urzędy pracy są podstawowymi instytucjami zajmującymi się wspieraniem osób bezrobotnych w powrocie na rynek pracy na terenie całego kraju. Do ich zadań należy także badanie i analizowanie lokalnego rynku pracy. Urzędy pracy stanowią jednostki samorządowe, podległe marszałkowi województwa (wojewódzkie urzędy pracy – WUP) lub staroście powiatu (powiatowe urzędy pracy – PUP).

B. Ochotnicze Hufce Pracy

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) są państwową jednostką budżetową nadzorowaną przez ministra właściwego do spraw pracy. Głównym celem działalności OHP jest stwarzanie młodzieży warunków do prawidłowego rozwoju społecznego i zawodowego – ze szczególnym uwzględnieniem działań adresowanych do młodzieży ze środowisk defaworyzowanych, wymagającej pomocy ze strony instytucji państwowych. Do najważniejszych zadań realizowanych w tym zakresie przez OHP należy wspomaganie systemu oświaty poprzez aktywizację społeczną, zawodową i ekonomiczną, podejmowanie działań zmierzających do podwyższania kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowania, wspieranie inicjatyw mających na celu przeciwdziałanie bezrobociu i wychowanie w procesie pracy, w tym organizowanie zatrudnienia i rozwijanie międzynarodowej współpracy młodzieży.

Adresatami działań OHP są osoby w wieku 15-25 lat, w znacznej części mieszczące się w grupie NEET. Pierwszą grupę adresatów działań OHP stanowi młodzież niepełnoletnia, o zmniejszonych szansach, pochodząca ze środowisk niedostosowanych społecznie, wymagająca oddziaływań wychowawczych i kształcenia zawodowego warunkującego samodzielny start w dorosłe życie. Drugą grupę stanowią absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych oraz uczelni - młodzież wykształcona i z pewnymi kwalifikacjami zawodowymi, jednak nie potrafiąca samodzielnie odnaleźć się na rynku pracy i tym samym zagrożona bezrobociem. Dla tej młodzieży OHP przewiduje działania z obszaru rynku pracy, realizowane poprzez skoordynowany system poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz szkolenia zawodowego, będący odpowiedzią na lokalne zapotrzebowanie środowiska młodzieży na konkretne usługi w zakresie rynku pracy.

Działania OHP realizowane są przez Komendę Główną OHP oraz podległych jej 16 wojewódzkich komend OHP i 7 centrów kształcenia i wychowania.

Bank Gospodarstwa Krajowego

Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK) jest państwową instytucją finansową wyspecjalizowaną w obsłudze sektora finansów publicznych. Misją BGK jest sprawna i efektywna kosztowo realizacja działalności zleconej przez Państwo, uzupełniona przez rozwój działalności własnej dla wybranych segmentów rynku.

BGK został włączony w działania na rzecz wsparcia młodzieży wchodzącej na rynek pracy poprzez zaangażowanie w realizację programu pożyczkowego testowanego od 2013 r. w formie pilotażu „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie”, który po wejściu w życie znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy od 2014 r. został rozwinęty na teren całego kraju. Istotą programu jest wsparcie preferencyjnymi pożyczkami osób rozpoczynających działalność gospodarczą. Zadaniem BGK jest zarządzanie programem.

Natomiast za przyjmowanie i rozpatrywanie wniosków oraz udzielanie pożyczek odpowiedzialni są wybrani przez BGK pośrednicy finansowi.

2. Koncepcja wdrożenia *Gwarancji dla młodzieży w Polsce.*

2.1 Definicja *Gwarancji dla młodzieży w Polsce.*

Zgodnie z zaleceniem Rady UE *Gwarancje dla młodzieży* (GdM) mają na celu zapewnienie wszystkim młodym osobom w wieku poniżej 30. lat dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalejszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia kształcenia formalnego.

Każde państwo członkowskie może doprecyzować definicję *Gwarancji dla młodzieży*, stosownie do swojej sytuacji. Wobec przedstawionych w diagnozie danych dotyczących sytuacji młodzieży na rynku pracy w Polsce adresatami *Gwarancji dla młodzieży* są osoby w wieku od 15. do 29. roku życia, w tym zwłaszcza z grupy tzw. NEET (*not in employment, education or training*)²⁰.

W przypadku wsparcia udzielanego przez powiatowe urzędy pracy punkt startu dla uzyskania wsparcia w ramach GdM - czyli okres czterech miesięcy - dla osób do 25. roku życia jest li-

²⁰ Osoba młoda w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki, czyli nie pracuje (tj. jest bezrobotna lub bierna zawodowo), nie kształci się (tj. nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym albo zaniedbuje obowiązek szkolny lub nauki) ani nie szkoli (tj. nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy; w procesie oceny czy dana osoba się nie szkoli, a co za tym idzie kwalifikuje się do kategorii NEET, należy zweryfikować czy brała ona udział w tego typu formie aktywizacji, finansowanej ze środków publicznych, w okresie ostatnich 4 tygodni).

czony od dnia rejestracji w powiatowym urzędzie pracy osoby młodej jako bezrobotnej²¹ (lub poszukującej pracy w przypadku osoby z niepełnosprawnością niepozostającej w zatrudnieniu).

W przypadku projektów powiatowych urzędów pracy, ochotniczych hufców pracy współfinansowanych ze środków europejskich i projektów wyłanianych w drodze konkursów oraz innych działań współfinansowanych ze środków europejskich i organizowanych w ramach GdM, okres czterech miesięcy, w którym osoba młoda poniżej 30. r. ż. ma mieć zapewnioną ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu lub inną formę pomocy prowadzącą do aktywizacji zawodowej jest liczony od dnia przystąpienia danej osoby do projektu²².

2.2 Priorytety realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce.

Priorytety realizacji nowej edycji GdM w Polsce wynikają z ogólnych kierunków działań w ramach krajowej polityki zatrudnienia, kształtowanej w kontekście trendów globalnych. Jak wspomniano, zasadnicze wyzwania dla współczesnych rynków pracy wynikają przede wszystkim:

- ze zmian technologicznych, automatyzacji i cyfryzacji życia społecznego, pracy oraz procesów gospodarczych;
- zmian klimatu i wynikającej z nich transformacji energetycznej w kierunku gospodarki niskoemisyjnej;
- zmian demograficznych (starzenie się społeczeństw rozwiniętych oraz procesy migracyjne).

Dodatkowym wyzwaniem dla rynków pracy od 2020 r. stały się skutki pandemii Covid-19. Identyfikacja tych czynników determinujących rynki pracy jest dobrze odzwierciedlona w zapisach nowego *Zalecenia w sprawie wzmocnionej GdM*.

2.2.1 Priorytety tematyczne w zakresie umiejętności.

W Polsce dokumentem wyznaczającym ramy strategiczne polityki na rzecz rozwoju umiejętności niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego jest Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030²³. Kierunki interwencji ujęte w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 są

²¹ Zgodnie z art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100).

²² Zgodnie z zapisem w punkcie pn. „Typy projektów i przykłady przedsięwzięć w ramach priorytetu inwestycyjnego 8ii”, który został zmodyfikowany w Programie Operacyjnym Wiedza, Edukacja, Rozwój 2014-2020 w grudniu 2019 r. – wsparcie dla osób młodych do 29 r. ż., które są bezrobotne lub bierne zawodowo będzie udzielane zgodnie ze standardami określonymi w „Planie realizacji Gwarancji dla Młodzieży w Polsce” tzn. w ciągu 4 miesięcy od dnia przystąpienia do projektu.

²³ Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 składa się z dwóch części: ogólnej (uchwała nr 12/2019 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 2019 r.) i szczegółowej (uchwała nr 195/2020 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r.).

zorientowane na rozwijanie i wykorzystanie umiejętności podstawowych, przekrojowych i zawodowych. Dokument ten akcentuje także kwestie dotyczące inkluzji społecznej i zawodowej osób młodych.

Umiejętności cyfrowe.

W zaleceniu Rady z dnia 30 października 2020 r. położono szczególny nacisk na rozwój umiejętności cyfrowych. Dynamiczny postęp w zakresie rozwoju technologii cyfrowych ma coraz bardziej widoczne konsekwencje zarówno w gospodarce, jak i życiu codziennym. W kontekście funkcjonowania rynku pracy ocenia się, że w perspektywie krótkoterminowej zastosowanie rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji może doprowadzić do spadku zatrudnienia w niektórych sektorach, natomiast w perspektywie długoterminowej – do wzrostu zatrudnienia ogółem i zwiększenia jego jakości (tj. miejsc pracy wyższej jakości)²⁴.

Cyfryzacja to z pewnością szansa na dobrą i godną pracę dla dużej grupy młodych, zarówno dobrze wykształconych osób, które ukończyły pełną ścieżkę edukacji na kierunkach matematycznych, informatycznych, elektronicznych, mechatronicznych, chemicznych i w zakresie innych nauk ścisłych, jak i dla pozostałej młodzieży. Jest to zatem wskazówka odnośnie tego, jak należy ukierunkować wsparcie w ramach GdM. Przede wszystkim należy przyjąć założenie, że każda młoda osoba powinna dysponować pewnym minimalnym przygotowaniem w zakresie kompetencji cyfrowych, które wkrótce będzie niezbędne niezależnie od wykonywanego zawodu. Następnie należy zidentyfikować te zawody, które wymagają pewnego przygotowania w zakresie umiejętności cyfrowych, ale niekoniecznie wymagają ukończenia studiów wyższych (np. obsługa maszyn opartych o sterowniki, systemy transportowe, logistyka, mechanika samochodów elektrycznych i autonomicznych).

Umiejętności niezbędne na zielonych miejscach pracy.

W kontekście zielonej gospodarki przed młodymi osobami otwiera się perspektywa pracy w nowych sektorach/branżach związanych z energetyką, budownictwem, adaptacją do zmian klimatu, gospodarką odpadami i ochroną środowiska.

Perspektywy stabilnego zatrudnienia młodzi ludzie (o zróżnicowanym poziomie umiejętności) odnajdą z pewnością w budownictwie, które będzie stosować coraz nowsze i skuteczniejsze technologie niskoemisyjne, czy nawet zeroemisyjne.

Interesujące możliwości zawodowe oferuje sektor alternatywnych źródeł energii – zwłaszcza energetyka odnawialna, np. przy produkcji, montażu i instalowaniu ogniw fotowoltaicznych, czy paneli słonecznych.

Kolejne sektory, które dają duże perspektywy zatrudnienia, to budowa lub usprawnianie infrastruktury zarządzania zasobami wody i odpadami, a także zawody związane z zazielenianiem przestrzeni publicznej i ochroną bioróżnorodności.

²⁴ Raport KE, *Future of Work? Work of the Future*, 2019 r.

Umiejętności w zawodach związanych z usługami opiekuńczymi i zdrowotnymi.

Nie bez znaczenia dla perspektyw zatrudnienia osób młodych są kwestie związane z trendami demograficznymi. W średniookresowej strategii rozwoju kraju – Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR) stwierdza się, że „niekorzystne procesy demograficzne – starzenie się społeczeństwa oraz migracje z Polski negatywnie oddziałują na perspektywy zapewnienia odpowiednio wykwalifikowanych i kreatywnych pracowników”²⁵.

W kontekście osób młodych z tego stwierdzenia można wnioskować, że opisane zmiany demograficzne otwierają cały sektor „srebrnej gospodarki” opartej na usługach skierowanych do osób starszych. Mowa tu m. in. o rehabilitantach, opiekunach, asystentach i moderatorach aktywności osób starszych. Obecne analizy na poziomie europejskim pokazują, że coraz bardziej deficytowe będą stawały się zawody związane z opieką nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi, zawody takie jak pracownicy socjalni i pracownicy szeroko rozumianego sektora usług zdrowotnych.

Ww. zawody w niewielkim stopniu w najbliższych latach będą podlegać automatyzacji, stąd też konieczne jest uwzględnianie w programach szkoleń i edukacji kompetencji niezbędnych do ich wykonywania.

W kontekście powyższego akapitu należy podkreślić, że pandemia COVID-19, która dotknęła większość krajów świata, pokazuje, jak ważne jest zapewnienie dobrze funkcjonujących i odpornych na sytuacje kryzysowe systemów ochrony socjalnej, a zwłaszcza systemów ochrony zdrowia, pomocy społecznej i opieki, w tym opieki długoterminowej. Skutkami pandemii, zarówno w jej wymiarze zdrowotnym, jak i społeczno-gospodarczym, w największym stopniu zostaną dotknięte osoby z grup szczególnie wrażliwych²⁶. Szczególnego znaczenia nabiera zatem zapewnienie dostępności wykwalifikowanych kadr w ww. obszarach, a także nadanie odpowiedniego prestiżu, w tym w wymiarze płacowym, zawodom w sektorach usług zdrowotnych i opiekuńczych²⁷.

²⁵ Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, Warszawa 2017, str. 23, <https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/informacje-o-strategii-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju>.

²⁶ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Banku Centralnego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, Komitetu Regionów, Europejskiego Funduszu Inwestycyjnego pt. *Europejski Semestr 2020: zalecenia dla poszczególnych krajów*, 20 maja 2020 r., https://ec.europa.eu/info/publications/2020-european-semester-commission-communication-country-specific-recommendations_en.

²⁷ W Komunikacie Komisji pt. *Europejski Semestr 2020: zalecenia dla poszczególnych krajów* napisano: „Ogólnie kryzys spotęgował istniejące wyzwania strukturalne związane ze skutecznością, dostępnością i odpornością systemów ochrony zdrowia. (...) Kryzys dodatkowo obciążył dochody systemów ochrony zdrowia, co stwarza ryzyko pogłębienia się nierówności w dostępie do opieki medycznej, w szczególności dla grup defaworyzowanych. W wielu państwach członkowskich niedobór personelu medycznego jest krytyczny, co wynika z niekorzystnych warunków pracy, które obniżają atrakcyjność zawodów medycznych.”.

2.2.2 Priorytety w ujęciu procesowym: lepsza jakość ofert, bardziej kompleksowe wsparcie, dotarcie do osób najbardziej oddalonych, lepsza współpraca z interesariuszami.

Oprócz ww. priorytetów dotyczących umiejętności, na których będą skoncentrowane oferty w ramach GdM, niezbędne jest określenie priorytetów w zakresie sposobu realizacji wsparcia. Należą do nich:

Ocena umiejętności cyfrowych uczestników – zgodnie z postulatami Zalecenia Rady każda osoba NEET rejestrująca się do GdM powinna przechodzić ocenę umiejętności cyfrowych. W zależności od wyników tej oceny, proponowane będzie szkolenie podnoszące umiejętności cyfrowe, tak by właściwa forma wsparcia mogła przebiegać na adekwatnym poziomie dostosowanym do umiejętności i potrzeb szkolonego.

Ww. ocena przeprowadzana będzie za pomocą testu łączącego elementy samooceny z zadaniami praktycznymi²⁸.

Lepsza jakość ofert – zgodna z Europejskim Filarem Praw Socjalnych oraz europejskimi ramami dotyczącymi jakości i skutecznego przygotowania zawodowego, ramami jakości staży, które opracowano od 2013 r. Powinny zostać zapewnione m. in.: dostęp do ochrony socjalnej, rozsądny czas trwania okresów próbnych, jasna pisemna umowa lub definicja okresów pracy i odpoczynku.

W poprzedniej edycji programu *GdM* w badaniu ewaluacyjnym przekazanym KE stwierdzono, że ok. 1/3 uczestników nie oceniła pozytywnie przydatności zaoferowanego szkolenia²⁹. Innym zdiagnozowanym problemem jest niskopłatne zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie, które było bliskie płacy minimalnej³⁰.

Szczególny nacisk zostanie położony na szeroką ofertę i odpowiednią jakość staży oraz ich zasady, tak by faktycznie przyczyniały się do nabywania doświadczenia przydatnego w dalszej drodze zawodowej i jednocześnie oferowały godne warunki.

Bardziej kompleksowe i zindywidualizowane wsparcie – wsparcie ma być kierowane do osób w wieku poniżej 30. roku życia w zakresie aktywizacji zawodowo-edukacyjnej przez zastosowanie instrumentów i usług rynku pracy. Jednym z komplementarnych działań, mających docelowo zapewnić kompleksowe wsparcie, będą usługi oparte o zasadę one stop shop

²⁸ KPRM zgłosiła do programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (2021-2027) propozycję stworzenia narzędzia pn. Wirtualny Asystent Rozwoju Kompetencji Cyfrowych (WARKC) – systemowe wsparcie identyfikacji i realizacji *potrzeb szkoleniowych w zakresie kompetencji cyfrowych*. Narzędzie to będzie wspierało uzupełnianie kompetencji, przekwalifikowanie się lub uzyskanie wykształcenia w pożądanym kierunku związanym z ICT. Narzędzie zapewni użytkownikowi możliwość zdiagnozowania własnych kompetencji cyfrowych, a następnie, w zależności od preferencji i predyspozycji osoby oraz potrzeb na rynku pracy, pozwoli na wytyczenie dla niej indywidualnej ścieżki rozwoju kompetencji, dzięki danym pozyskiwanym z różnych źródeł (w tym m. in. ze Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji, z Bazy Usług Rozwojowych, uczelni, od firm szkoleniowych, przedsiębiorstw z branży ICT).

²⁹ Raport z realizacji *Gwarancji dla Młodzieży w Polsce*.

³⁰ Dotyczy osi I POWER.

– system „jednego okienka” dzięki któremu osoby zainteresowane wsparciem otrzymają niezbędne informacje i pomoc w jednym miejscu³¹.

Nowe Zalecenie Rady UE zwraca uwagę na fakt, że grupa docelowa GdM nie jest jednorodna – znajdują się w niej zarówno osoby o większych możliwościach podjęcia zatrudnienia (pod względem umiejętności, motywacji i/lub ogólnej sytuacji życiowej), jak i osoby wymagające wieloaspektowego i pogłębionego wsparcia. Zaplanowaniu odpowiedniego zakresu działań aktywizacyjnych będzie służyć wsparcie doradcze dla osób rejestrujących się do programu³².

Pomimo że poprzednia edycja GdM zakładała wiele instrumentów wsparcia, z których mogli skorzystać pracodawcy (m. in. doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy, zatrudnienia subsydiowanego, prac interwencyjnych), to poziom ich wykorzystania był niski. W dużej mierze ograniczono się w tym zakresie do korzystania ze staży³³. Sugeruje to, że oprócz tworzenia kompleksowych programów wsparcia niezbędna jest również popularyzacja poszczególnych jego form.

Dotarcie do osób najbardziej oddalonych od rynku pracy – ukierunkowane kampanie informacyjne i uświadamiające mają zapewnić dotarcie do różnych grup adresatów. Wypracowaniu standardów w tym zakresie będą służyć działania analityczne Koordynatora Krajowego GdM. Ogólny zarys działań komunikacyjnych został przedstawiony w *Planie komunikacji Gwarancji dla młodzieży* w załączniku nr 1.

Lepsza współpraca z interesariuszami – zapobieganie bezrobociu i bierności młodych osób powinno wiązać się ze wzmocnioną i aktywną współpracą m. in. z sektorem edukacji, organizacjami pozarządowymi w tym zwłaszcza z młodzieżowymi, pracodawcami oraz jednostkami samorządu terytorialnego. Pozwoli to na lepszą diagnozę lokalnego rynku pracy, a co za tym idzie skuteczniejsze zaplanowanie i realizację form wsparcia.

2.3 Logika interwencji prowadzonej w celu poprawy sytuacji na rynku pracy z uwzględnieniem potrzeb osób młodych

2.3.1. Adresaci Gwarancji dla młodzieży

Adresatami GdM są osoby młode, znajdujące się w czterech podgrupach:

- (1) osoby w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończące naukę lub zaniedbujące obowiązki szkolny/nauki;
- (2) osoby w wieku 18-29 lat:
 - a. zarejestrowane jako bezrobotne;
 - b. pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET);

³¹ Pilotaż tego podejścia w Polsce zostanie przeprowadzony w ramach środków EFS+.

³² Patrz: Podrozdział 2.3.

³³ Dotyczy osi I POWER.

- c. będące bezrobotnymi oraz poszukującymi pracy absolwentami szkół i uczelni;
- (3) osoby, które opuściły pieczę zastępczą;
- (4) kobiety poniżej 30 r.ż. wychowujące dzieci.

(1) W odniesieniu do osób w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończących naukę, zaniedbujących obowiązek szkolny lub obowiązek nauki, zagrożonych wykluczeniem społecznym, które mają problemy z odnalezieniem się na rynku pracy i usamodzielnieniem, w pierwszej kolejności podejmowane są działania w OHP. Koncentrują się one na udzielaniu wsparcia prowadzącego do podjęcia nauki i praktycznego przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy lub nauki zawodu.

(2) W stosunku do osób w wieku 18-29 lat wsparcie będzie mieć charakter standardowy lub pogłębiony/kompleksowy (w przypadku osób z grupy NEET³⁴).

Wsparcie obejmie pełen zakres dostępnych instrumentów i usług rynku pracy. Dla osób młodych będących najbliższej zatrudnienia oferowane jest poradnictwo i pośrednictwo zawodowe oraz pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, które dają szansę osobie młodej na płynne wejście na rynek pracy oraz zdobycie zatrudnienia, które pozwoli jej na wykorzystanie umiejętności i kompetencji, które już posiada.

Wprowadzaniu na rynek pracy, poprzez podnoszenie poziomu kompetencji i umiejętności, a także nabywanie niezbędnego doświadczenia, służą przede wszystkim staże i szkolenia. Dodatkowo, osoby te będą mogły skorzystać z możliwości dofinansowania dalszego kształcenia (m.in. studiów podyplomowych, stypendium na kontynuowanie nauki), co przekłada się na dalsze zwiększanie ich kompetencji, a tym samym szanse na znalezienie zatrudnienia. Taka kompleksowa oferta składająca się z szeregu form wsparcia finansowana jest ze środków krajowych i europejskich.

Jako szansę dla części młodych bezrobotnych, w szczególności tych o odpowiednich kompetencjach, zidentyfikowano rozwój przedsiębiorczości. Służą temu środki bezzwrotne na podejmowanie działalności gospodarczej dostępne w powiatowych urzędach pracy, a także program pożyczkowy realizowany we współpracy z BGK. Z programu pożyczkowego BGK mogą skorzystać osoby bezrobotne i poszukujący pracy absolwenci, którzy nie prowadzili działalności gospodarczej przez okres ostatnich 12 miesięcy przed złożeniem wniosku o pożyczkę. Program ten będzie dostępny również dla osób młodych do 29. roku życia.

Wsparcie pogłębione/kompleksowe obejmuje wszystkie formy pomocy, które są podejmowane w celu poprawy sytuacji danej osoby na rynku pracy lub uzyskania zatrudnienia (prowadzone ze środków krajowych oraz unijnych). Wsparcie to adresowane

³⁴ Z uwagi na duże zróżnicowanie wewnętrzne grupy osób NEET niezbędne będzie indywidualizowanie wsparcia w zależności od potrzeb danej osoby/podgrupy osób.

jest do osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji, które napotykają na szereg problemów związanych z wejściem lub utrzymaniem się na rynku pracy. Trudności te mogą być związane np. z brakiem kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego lub kwalifikacjami w zawodzie niedopasowanymi do potrzeb rynku pracy.

(3) Jedną z grup osób młodych wymagających szczególnego wsparcia są osoby, które opuszczają pieczę zastępczą (do dwóch lat po opuszczeniu instytucji pieczy zastępczej):

- wychowankowie pieczy zastępczej powyżej 15. roku życia, którzy po zakończeniu pobytu w instytucjach pieczy zastępczej powrócili do rodzin naturalnych;
- wychowankowie pieczy zastępczej powyżej 18. roku życia, którzy założyli własne gospodarstwo domowe;
- wychowankowie pieczy zastępczej powyżej 18. roku życia, którzy usamodzielniają się i mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia po zakończeniu pobytu w instytucjach pieczy zastępczej.

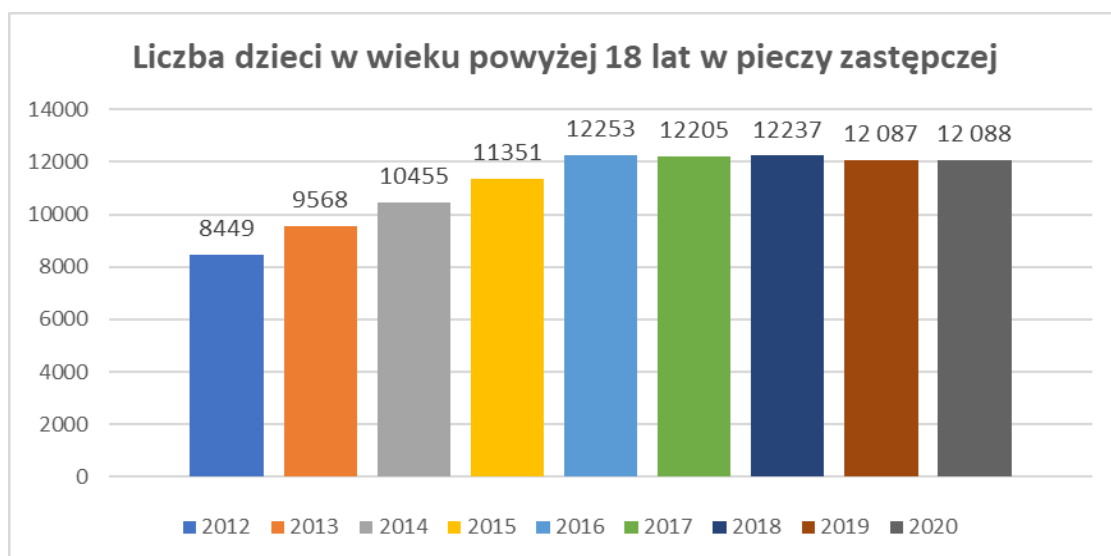
System pieczy zastępczej to zespół osób, instytucji i działań mających na celu zapewnienie czasowej opieki i wychowania dzieciom w przypadkach niemożności sprawowania opieki i wychowania przez rodziców. Po osiągnięciu pełnoletności osobie opuszczającej rodzinę zastępczą, rodzinny dom dziecka lub inne placówki opiekuńczo-wychowawcze przyznaje się pomoc na kontynuowanie nauki, usamodzielnienie, zagospodarowanie, pomoc w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych, zatrudnienia, a także pomoc prawną i psychologiczną.

To, w jaki sposób osoby opuszczające pieczę zastępczą poradzą sobie w nowym życiu zależy w dużej mierze od ich stopnia usamodzielnienia się i realnego wsparcia, jakie mogą uzyskać w procesie przysposobienia zawodowego, znalezienia pracy, zagospodarowania. Nie jest łatwo uchwycić osoby opuszczające pieczę zastępczą we wskaźnikach dotyczących zatrudnienia, stopy bezrobocia, przynależności do grupy NEET, chyba że przy wykorzystaniu sprawozdań jednorazowych, zamówionych specjalnie w tym celu. Jedynymi danymi jakimi dysponuje MRiPS w zakresie osób opuszczających pieczę zastępczą są sprawozdania rzeczowo-finansowe z wykonywania zadań z zakresu wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej.

Zgodnie z danymi statystycznymi w 2020 r., liczba dzieci powyżej 18. roku życia, które opuściły pieczę zastępczą wyniosła 6 409, z czego 3 939 pełnoletnich osób opuściło rodzinne formy pieczy zastępczej. Pełnoletni wychowankowie pieczy rodzinnej w 79% przypadków założyli własne gospodarstwa domowe (3 095 osób), co należy uznać za bardzo dobry wynik. Spośród osób pełnoletnich, które opuściły rodziny zastępcze w 2020 r., do rodzin naturalnych powróciło 159 osób, natomiast spośród osób pełnoletnich, które opuściły rodzinne domy dziecka, do rodzin naturalnych powróciło 19 osób. Grupa 10 240 wychowanków w wieku 18–24 lata pozostaje w dotychczasowych rodzinach zastępczych i rodzinnych domach dziecka.

Poniższy wykres przedstawia dane dotyczące liczby osób pełnoletnich przebywających w pieczy zastępczej.

Wykres 5. Liczba osób pełnoletnich przebywających w pieczy zastępczej wg lat 2012-2020.

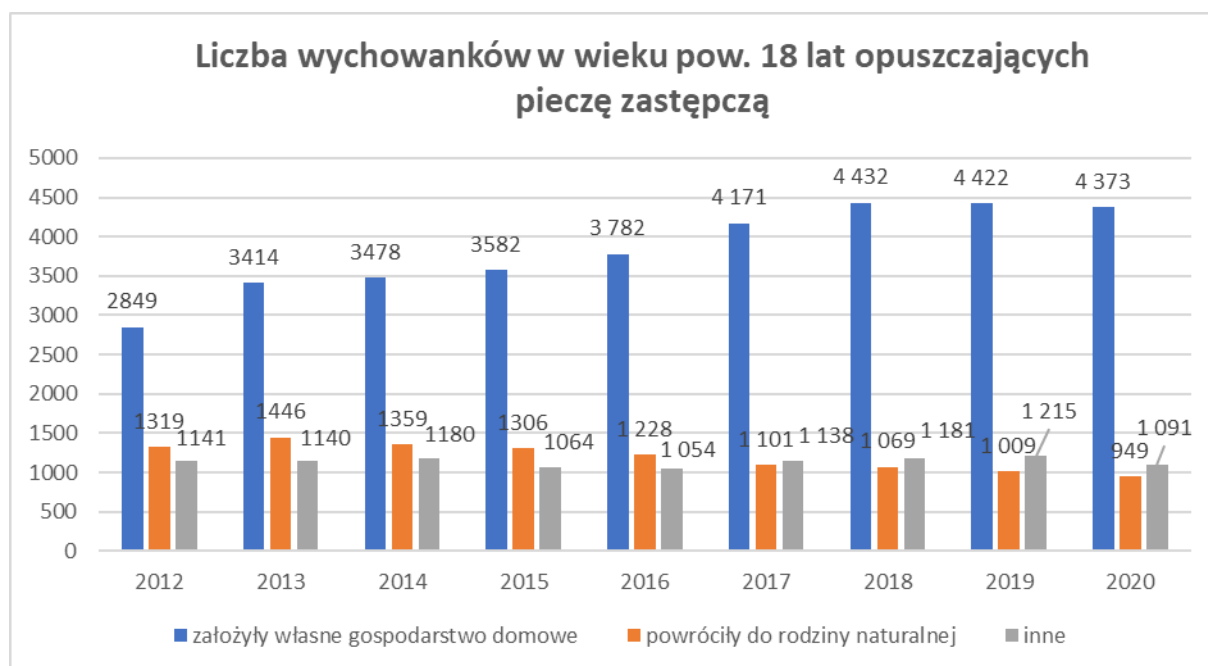


Źródło: Opracowanie własne Departamentu Polityki Rodzinnej MRiPS.

Z kolei 2 474 pełnoletnie osoby opuściło placówki opiekuńczo-wychowawcze, z czego 771 osób (tj. 31%) powróciło do swoich rodzin naturalnych, natomiast 1 278 osób (tj. 52%) założyło własne gospodarstwa domowe. Fakt ten, w zestawieniu z 79% dzieci, które założyły własne gospodarstwa domowe, opuszczając rodziny zastępcze, zdaje się świadczyć o gorszym przygotowaniu do startu w dorosłość dzieci – wychowanków instytucjonalnej pieczy zastępczej. Według stanu na 31 grudnia 2020 r. 1 848 wychowanków w wieku 18–24 lata pozostaje nadal w placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

Zamieszczony poniżej wykres podsumowuje w statystycznej formie efekty procesu usamodzielnienia. Wydaje się, że z punktu widzenia trwałego efektu społecznego świadectwem jakości pieczy zastępczej jest przygotowanie wychowanka do dorosłego życia. Jednym z takich elementów, oprócz budowania systemu wartości, jest umiejętność wejścia w role społeczne w życiu dorosłym i uzyskanie samodzielności.

Wykres 6. Liczba wychowanków w wieku powyżej 18 lat opuszczających pieczę zastępczą w latach 2012-2020.



Źródło: Opracowanie własne Departamentu Polityki Rodzinnej MRiPS.

Zapewnienie pomocy i wsparcia osobom usamodzielnianym opuszczającym pieczę zastępczą stanowi zadanie własne powiatu.

Zgodnie z art. 145 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, warunkiem przyznania pomocy na kontynuowanie nauki i na usamodzielnienie jest złożenie wniosku oraz posiadanie zatwierdzonego indywidualnego programu usamodzielnienia, określającego w szczególności:

- 1) zakres współdziałania osoby usamodzielnianej z opiekunem usamodzielnienia;
- 2) sposób uzyskania przez osobę usamodzielnianą wykształcenia lub kwalifikacji zawodowych, pomocy w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych oraz w podjęciu przez osobę usamodzielnianą zatrudnienia.

Osoba usamodzielniana co najmniej rok przed osiągnięciem przez nią pełnoletności wskazuje osobę, która podejmuje się pełnienia funkcji opiekuna usamodzielnienia. Opiekunem usamodzielnienia może być każda osoba wskazana przez osobę usamodzielnianą i zaakceptowana przez kierownika powiatowego centrum pomocy rodzinie powiatu właściwego do ponoszenia wydatków na finansowanie pomocy na kontynuowanie nauki i usamodzielnienie.

Indywidualny program usamodzielnienia jest opracowywany przez osobę usamodzielnianą wspólnie z opiekunem usamodzielnienia co najmniej na miesiąc przed osiągnięciem przez osobę usamodzielnianą pełnoletności, a następnie jest zatwierdzany przez kierownika po-

wiatowego centrum pomocy rodzinie powiatu właściwego do ponoszenia wydatków na finansowanie pomocy na kontynuowanie nauki i usamodzielnienie.

Objęcie osób, które opuściły pieczę zastępczą, pomocą w ramach GdM może stworzyć wokół nich system wsparcia, angażujący władze lokalne i lokalnych przedsiębiorców, który sprzyjać będzie ich wejściu w dorosłość. Pomocą z zakresu rozwoju umiejętności cyfrowych oferowanych w ramach GdM oprócz osób opuszczających pieczę zastępczą można również objąć ich opiekunów usamodzielnienia, dzięki czemu zdobywanie i rozwijanie odpowiednich umiejętności związanych z cyfryzacją zostanie wzmocnione.

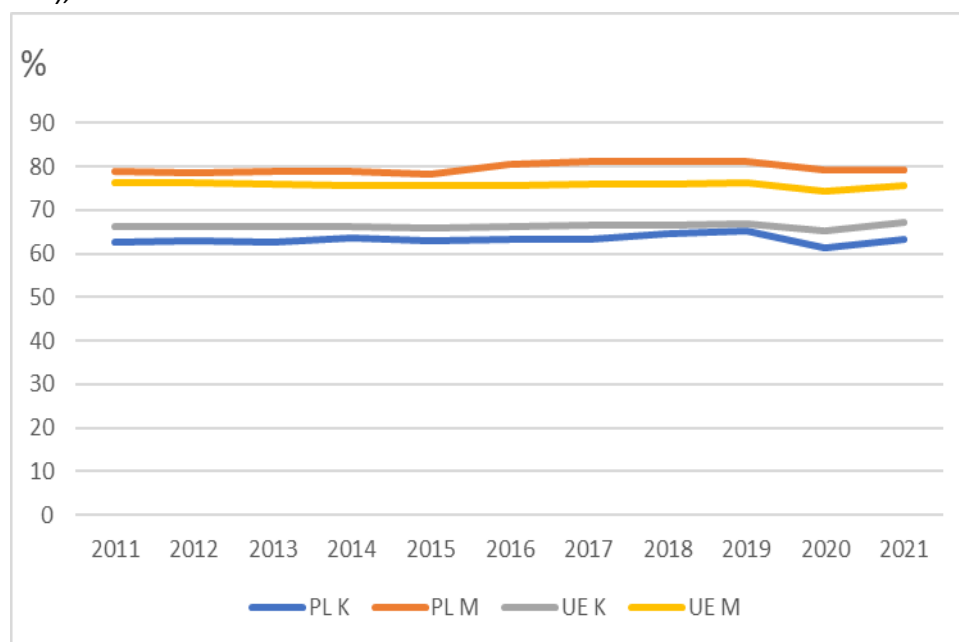
(4) Kobiety poniżej 30. roku życia wychowujące dzieci.

Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 20-64 lat w Polsce w 2021 r. wyniósł 70,7% (wobec 85,3% dla mężczyzn); stanowią one też większość zbiorowości osób biernych zawodowo (61,3%³⁵). Barrierami w aktywności zawodowej kobiet - szczególnie słabiej wykształconych, mieszkających w mniejszych miejscowościach, matek małych dzieci – są nieelastyczny czas pracy, nieatrakcyjne finansowo i niedogodnie położone miejsca pracy, obciążenia obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, brak instytucji edukacyjnych i świadczących usługi opiekuńcze dla małych dzieci, brak komunikacji publicznej umożliwiającej dojazd do pracy i z pracy.

W grupie wiekowej 20-29 lat wskaźnik aktywności zawodowej w 2021 r. w Polsce wyniósł 70,4% wobec 70% w UE-27. W przypadku kobiet wskaźnik ten wyniósł 63,4% w Polsce i 67,1% w UE. Wskaźnik aktywności zawodowej mężczyzn wyniósł 79,3% w Polsce i 75,6% w UE. Widoczna jest zatem istotna różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami w tej grupie wiekowej w Polsce (różnica 15,9 pp. wobec różnicy 8,5 pp. w UE). Z tego względu niezbędne jest szczególne wsparcie dla kobiet w wieku 20 – 29 lat w zakresie aktywizacji zawodowej, zwłaszcza dla kobiet mających dzieci.

³⁵ Informacja o rynku pracy w II kwartale 2021, GUS 29.10.2021.

Wykres 7. Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 20-29 lat (w latach 2011-2021, Polska i UE-27), %.



Źródło: Opracowanie własne MRIPS na podstawie danych Eurostat.

2.4 Zasada partnerstwa w realizacji Gwarancji dla młodzieży.

Zgodnie z zasadą partnerstwa, każdy z podmiotów realizujących GdM w Polsce, poprzez swoje jednostki organizacyjne i placówki, współpracuje z gęstą siecią instytucji społeczno-gospodarczych, organizacji pozarządowych, fundacji, stowarzyszeń. Nowe uregulowania prawne każdorazowo prowadzone są w szerokich konsultacjach i uzgodnieniach na etapie projektowania, a następnie procedowania zakładanych zmian. Oznacza to zaangażowanie partnerów społecznych w każdym z wymienionych etapów projektowania i wdrażania działań na rzecz realizacji GdM w Polsce.

Formy włączenia partnerów to m. in. :

- zaangażowanie partnerów społecznych w ramach rad rynku pracy szczebla centralnego, wojewódzkiego i powiatowego, które są organami opiniodawczo-doradczymi odpowiednio ministra właściwego do spraw pracy, marszałka i starosty w zakresie polityki rynku pracy; funkcjonowanie rad rynku pracy reguluje ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

- zaproszenie przedstawicieli młodzieży (organizacji młodzieżowych) do udziału w pracach Zespołu monitorującego Gwarancje dla młodzieży³⁶.

³⁶ Patrz: punkt 5.1.

Warto również zauważyć, że w ramach prac nad koncepcją wdrożenia GdM w Polsce, minister właściwy do spraw pracy, jako instytucja koordynująca realizację tej inicjatywy, konsultował ją z partnerami społecznymi zainteresowanymi działaniami na rzecz osób młodych.

2.5 Dotarcie do grup docelowych.

Ważnym elementem w realizacji GdM w Polsce jest dotarcie z ofertą aktywizacyjną do wszystkich osób w wieku od 15. do 29. r. ż. pozostających poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem. Stanowi to szczególne wyzwanie w przypadku młodych osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, ze środowisk defaworyzowanych, w przypadku których kontakt z publicznymi służbami zatrudnienia i instytucjami edukacyjnymi oraz szkoleniowymi jest bardzo ograniczony.

W tym celu w 2021 r. została zmodernizowana oficjalna strona internetowa *Gwarancji dla młodzieży* (<https://dlamlodych.praca.gov.pl/>), na której młodzi adresaci GdM oraz pozostali interesariusze mogą znaleźć kompleksową informację na temat oferty wsparcia. Ponadto, zwiększeniu docierania do grup docelowych służy współpraca z organizacjami młodzieżowymi i młodzieżowymi strukturami partnerów społecznych w ramach Zespołu monitorującego *Gwarancje dla młodzieży*. Planowane działania komunikacyjne i informacyjne, służące dotarciu do grup docelowych, zostały opisane w *Planie komunikacji Gwarancji dla młodzieży*, stanowiącym załącznik nr 1.

Poszczególni realizatorzy GdM wykorzystują także własne mechanizmy docierania do młodych osób.

Urzędy pracy prowadząc aktywizację zawodową osób młodych starają się docierać do członków tej grupy w sposób typowy także dla innych grup bezrobotnych, tj. poprzez materiały informacyjne, ulotki, plakaty, informacje w lokalnych mediach czy strony internetowe oraz media społecznościowe. Jednak urzędy pracy nawiązują również współpracę z różnymi partnerami pozwalającymi na dotarcie do szerokich grup osób młodych. Jest to współpraca z Akademickimi biurami Karier, instytucjami edukacyjnymi, pomocy społecznej i wychowawczymi.

Warto podkreślić, że na mocy nowelizacji przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, która weszła w życie 15 kwietnia 2022 r.³⁷, możliwe jest przeznaczanie przez PUP środków FP i EFS na inicjowanie i realizację przedsięwzięć mających na celu dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form aktywizacji, o których mowa w ustawie, także do osób niezarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy. W praktyce przepis ten umożliwi PUP podejmowanie działań na rzecz aktywnego docierania z informacjami o możliwym wsparciu do osób młodych nie zarejestrowanych dotychczas w urzędach pracy.

³⁷ Nowelizacja została wprowadzona ustawą z dnia 8 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 830).

W ramach programu pożyczkowego BGK, zgodnie z przyjętymi przez BGK wytycznymi, kanałem komunikacyjnym wykorzystywanym do działań promocyjnych są wszelkie źródła masowego przekazu. Poprzez kanał komunikacyjny informacja (głos, ogłoszenie, artykuł, hasło, rysunek czy film) dociera do odbiorcy. W docieraniu do potencjalnych uczestników programu pożyczkowego wykorzystuje się kanały komunikacyjne oficjalne i nieoficjalne. Oficjalne związane są głównie z różnego rodzaju reklamą (prasową, telewizyjną, radiową). Nieoficjalne to informacje podawane pomiędzy klientami.

OHP także wykorzystują własny potencjał organizacyjny – sieć lokalnych jednostek organizacyjnych rozmieszczonych na terenie całego kraju (również w mniejszych miejscowościach) i zatrudnionych tam pracowników, którzy samodzielnie podejmują działania w celu dotarcia do młodych osób oraz Mobilne Centra Informacji Zawodowej. Do informowania o zakresie oferowanego wsparcia i akcjach rekrutacyjnych wykorzystywane są działania promocyjne realizowane następującymi kanałami komunikacji: strona internetowa OHP, Elektroniczne Centrum Aktywizacji Młodzieży, Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia „Zielona Linia”, media o zasięgu lokalnym, regionalnym i ogólnopolskim, media społecznościowe oraz udział w otwartych wydarzeniach lokalnych lub ich organizacja (np. targi i giełdy pracy, targi edukacyjne, konferencje).

2.6 Wsparcie mobilności zawodowej młodzieży.

➤ Wsparcie mobilności wewnętrznej:

Wsparciu mobilności wewnętrznej, od momentu wejścia w życie nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w maju 2014 r., służą m. in. takie instrumenty, jak bon na zasiedlenie i grant na telepracę.

➤ Wsparcie mobilności w ramach Unii Europejskiej:

Dostęp do ofert pracy z krajów Unii Europejskiej/Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (UE/EFTA) zapewnia Europejski Portal Mobilności Zawodowej EURES www.eures.europa.eu. Wspólna platforma informatyczna EURES prowadzona przez Komisję Europejską prezentuje oferty pracy urzędów pracy, podmiotów akredytowanych oraz CV osób zainteresowanych pracą za granicą w krajach UE/EFTA. Platforma EURES zawiera blok informacyjny na temat staży i praktyk w krajach UE/EFTA. Są to informacje, które dotyczą definicji stażu i praktyki w krajach UE/EFTA, rodzaju zawarcia umowy na staż i praktykę zawodową, gdzie są ogłaszane oferty staży i praktyk, a także form finansowania staży i praktyk dla pracodawców. Platforma EURES umożliwia wyszukiwanie ofert pracy staży i praktyk poprzez zaznaczenie rodzaju umowy: staż lub/i praktyka.

Rozwijana jest prezentacja ofert pracy na portalu EURES. Ważną ogólnoeuropejską inicjatywą jest reforma tego narzędzia.

Wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy upowszechniają informację o możliwościach podejmowania praktyk i staży za granicą w UE przez absolwentów szkół wyższych oraz młodzieży

szkół średnich w ramach wybranych programów Komisji Europejskiej oraz ofert pracy i staży otrzymywanych od partnerów – doradców EURES z krajów UE/EFTA.

Kontynuowane będą programy praktyk za granicą dla polskiej młodzieży (m.in. projekt „Praktyki w Austrii dla najlepszych” w ramach współpracy EURES z Dolnośląskiego WUP i Austrii oraz austriackich pracodawców i szkół ponadpodstawowych kształcących w branży hotelarsko – gastronomiczno-turystycznej), jeśli warunki pandemiczne umożliwią taką współpracę.

Organizowane są spotkania informacyjne, punkty konsultacyjne, spotkania informacyjno - warsztatowe, targi i giełdy pracy, również w formie wirtualnej. Podczas ww. wydarzeń omawiane zostają kwestie, m.in. możliwości jakie daje mobilność na europejskim rynku pracy, korzystanie z portalu EURES, zasad uznawania kwalifikacji zawodowych, pisania CV i listów motywacyjnych, informacji na temat koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, itp. Podczas targów pracy udostępniane będą oferty pracy oraz przeprowadzane rozmowy rekrutacyjne z pracodawcami z krajów UE/EFTA z wybranymi kandydatami.

Kontynuowana jest organizacja europejskich targów pracy w tym targów online, europejskich dni informacyjno - rekrutacyjnych, europejskich targów przedsiębiorczości, pracy i edukacji, europejskich targów pracy i informacji, itp. Tego typu wydarzenia organizowane są w zależności od potrzeb na regionalnych rynkach pracy a także uzależnione są od sytuacji epidemicznej. Do udziału w ww. wydarzeniach zapraszani są pracodawcy krajowi oraz z krajów UE/EFTA, przedstawiciele sieci UE, przedstawiciele: instytucji szkoleniowych, wspierających przedsiębiorczość, instytucji zajmujących się m.in. prawami pracowniczymi, zabezpieczeniem społecznym, instytucji zaangażowanych w problematykę mobilności zawodowej i geograficznej. W ramach targów prezentowany jest wachlarz usług świadczonych przez sieć EURES, organizowane są rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami do pracy za granicą, konsultacje nt. warunków życia i pracy w wybranych krajach UE/EFTA, sposobów poszukiwania zatrudnienia oraz sporządzania dokumentów aplikacyjnych, zakładania własnej działalności gospodarczej.

W ramach świadczenia usług poradnictwa zawodowego, poradnictwa grupowego, zajęć aktywizacyjnych, spotkań organizowanych przez inne organizacje oraz spotkań z zainteresowanymi, przekazywana jest informacja nt. usług sieci EURES, również z wykorzystaniem m.in. nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych (np. SKYPE, e-mail, You Tube, czat).

Powyższe działania realizowane głównie przez wojewódzkie urzędy pracy i komendy wojewódzkie OHP są dostępne dla wszystkich zainteresowanych podjęciem pracy za granicą.

3. Komponenty Gwarancji dla młodzieży.

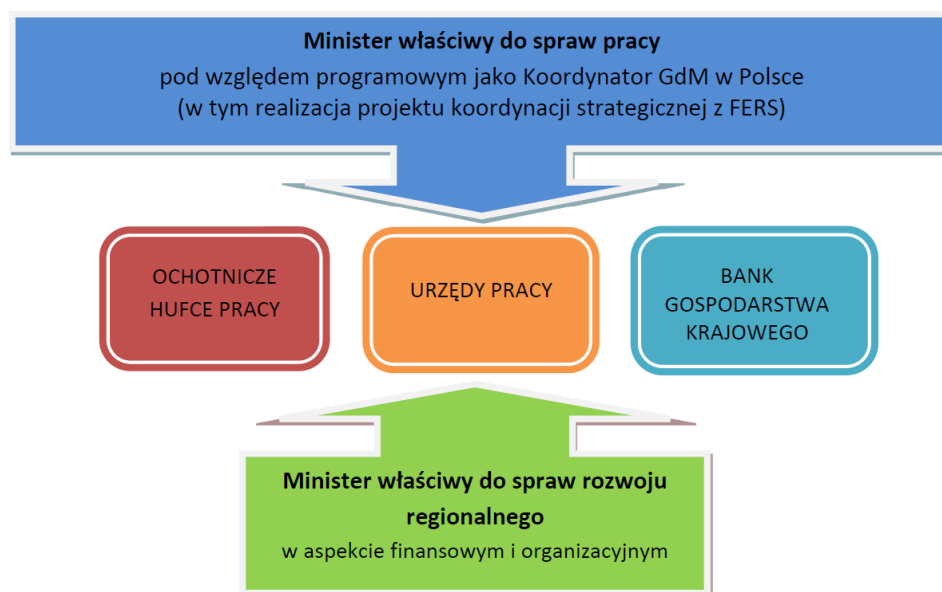
Nowa edycja GdM opierać się będzie na dobrych praktykach i układzie instytucjonalnym sprawdzonym w poprzedniej edycji.

Realizatorami będą zatem urzędy pracy, OHP i BGK. Zasadnicze zmiany wobec poprzedniej edycji dotyczyć będą realizacji wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS+ 2021-2027). Zgodnie z przyjętym podejściem wsparcie osób młodych będzie oferowane w ramach programów regionalnych, w oparciu o rekomendacje ministra właściwego do spraw pracy, przygotowane w uzgodnieniu z ministrem właściwym do spraw rozwoju regionalnego (jako koordynatora Polityki Spójności w Polsce).

Dodatkowo, wzmocniona zostanie koordynacyjna rola ministra właściwego do spraw pracy (będącego Koordynatorem Krajowym GdM) poprzez zadania zmierzające do:

- wypracowania nowych standardów wsparcia dla osób młodych, docierania do poszczególnych grup,
- realizacji badań i analiz dotyczących sytuacji osób młodych na rynku pracy (ze szczególnym uwzględnieniem młodych matek),
- przetestowania w Polsce podejścia jednego okienka poprzez opracowanie modelu punktów kompleksowej obsługi osób młodych tzw. *One stop shop*,
- wypracowania systemu oceny cyfrowych kompetencji osób młodych,
- stworzenia systemu monitorowania losów osób młodych po zakończeniu wsparcia,
- realizacji działań informacyjno-promocyjnych skierowanych do osób młodych na temat dostępnego wsparcia,
- realizacji badań ewaluacyjnych w zakresie efektów wsparcia dla osób młodych w ramach Gwarancji dla Młodzieży i efektów wsparcia osób długotrwale bezrobotnych w Polsce.

Schemat 1. Układ instytucjonalny Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce.



3.1. Realizacja Gwarancji dla młodzieży w ramach programów regionalnych 2021-2027 (PR 2021-2027)

Jak wspomniano, w celu zapewnienia jednolitych standardów realizacyjnych minister właściwy do spraw pracy w uzgodnieniu z ministrem właściwym do spraw rozwoju regionalnego opracował rekomendacje dla programów regionalnych w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych.

Cele szczegółowe EFS+, w które wpisuje się GdM, zostały określone w art. 4 ust. 1 lit (a), (b) i (h) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiającego Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylającego rozporządzenie (UE) nr 1296/2013 i dotyczą one:

- a) poprawy dostępu do zatrudnienia i działań aktywizujących dla wszystkich osób poszukujących pracy, **w szczególności osób młodych, zwłaszcza poprzez wdrażanie gwarancji dla młodzieży**, długotrwale bezrobotnych oraz grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, jak również dla osób biernych zawodowo, a także poprzez promowanie samozatrudnienia i ekonomii społecznej;
- b) modernizacji instytucji i służb rynków pracy celem oceny i przewidywania zapotrzebowania na umiejętności oraz zapewnienia **terminowej i odpowiednio dopasowanej pomocy i wsparcia** na rzecz dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy oraz na rzecz przepływów i mobilności na rynku pracy;
- c) wspierania aktywnego włączenia społecznego w celu promowania równości szans, niedyskryminacji i aktywnego uczestnictwa, oraz zwiększanie zdolności do zatrudnienia, w szczególności grup w niekorzystnej sytuacji.

Zgodnie z ustaloną linią demarkacyjną³⁸, w ramach Celu polityki 4: *Europa o silniejszym wymiarze społecznym przez wdrażanie europejskiego filaru praw socjalnych* wsparcie dla osób młodych w zakresie aktywizacji zawodowej będzie możliwe jedynie na poziomie regionalnym w ramach:

- celu szczegółowego a - będzie ono udzielane w projektach PUP i wojewódzkich komend OHP, w ramach których będą oferowane instrumenty i usługi rynku pracy, mające na celu kompleksową aktywizację zawodową i edukacyjną osób młodych, które są zarejestrowane jako bezrobotne lub znajdują się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy;
- celu szczegółowego h, umożliwiającego połączenie instrumentów aktywizacji społecznej i zawodowej – w przypadku osób biernych zawodowo (najbardziej oddalonych od rynku pracy).

Wsparcie będzie udzielane w ramach następujących rodzajów działań:

³⁸ Projekt Umowy Partnerstwa dla realizacji Polityki Spójności 2021-2027 w Polsce, www.mfipr.gov.pl.

(1) Instrumenty i usługi rynku pracy wskazane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym:

- identyfikacja potrzeb osób młodych oraz diagnozowanie możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego poprzez opracowanie indywidualnych planów działań (IPD),
- pośrednictwo pracy w zakresie uzyskania odpowiedniego zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami i kompetencjami wspieranej osoby lub poradnictwo zawodowe w zakresie wyboru odpowiedniego zawodu oraz pomoc w planowaniu rozwoju kariery zawodowej,
- realizacja wysokiej jakości szkoleń służących zdobyciu, zmianie lub podniesieniu kompetencji lub kwalifikacji niezbędnych do wykonywania danego zawodu lub zadań na określonym stanowisku;
- nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania danego zawodu poprzez staże spełniające standardy wskazane w Europejskiej Ramie Jakości Praktyk i Staży,
- wsparcie zatrudnienia osoby młodej u przedsiębiorcy lub innego pracodawcy, stanowiące zachętę do zatrudnienia, m.in. poprzez pokrycie kosztów subsydiowania zatrudnienia, bonusy zatrudnieniowe lub bonusy na zasiedlenie dla osób, u których zidentyfikowano adekwatność danej formy wsparcia;
- wsparcie osób młodych w zakładaniu i prowadzeniu własnej działalności gospodarczej poprzez udzielenie pomocy bezzwrotnej (dotacji) na utworzenie przedsiębiorstwa oraz szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej – wyłącznie w ramach projektów powiatowych urzędów pracy.

(2) Działania towarzyszące aktywizacji edukacyjno-zawodowej realizowane (jako uzupełnienie do działań wskazanych w pkt 1) w projektach OHP, w tym:

- identyfikacja deficytów edukacyjnych i społeczno-wychowawczych, potrzeb i umiejętności danej osoby służące doborowi form wsparcia (instrumentów i usług rynku pracy) do indywidualnej sytuacji danej osoby;
- opieka ukierunkowana na osobę młodą m.in. poprzez doradztwo, poradnictwo i mentoring służące zmotywowaniu oraz przygotowaniu danej osoby do wejścia na rynek pracy i na wymogi związane z uczeniem się przez całe życie;
- wsparcie osób młodych w wyrównaniu zaległości edukacyjnych oraz rozwijaniu zdolności i umiejętności m.in. poprzez organizację zajęć pozalekcyjnych oraz zajęć integracyjnych i rozwoju osobistego;

- wsparcie rozwoju kompetencji emocjonalno-społecznych osób młodych m.in. poprzez zajęcia terapeutyczno-korekcyjne, szkolenia z zakresu tzw. kompetencji miękkich służące redukcji zachowań dysfunkcyjnych;
- wsparcie osób młodych w podnoszeniu umiejętności zawodowych i kompetencji społecznych potrzebnych do wykonywania danego zawodu m.in. poprzez organizację różnego typu szkoleń służących do skutecznego wejścia na rynek pracy i pomyślnego funkcjonowania w społeczeństwie.

W celu realizacji zapisów *Zalecenia Rady UE* instytucje zarządzające programami regionalnymi udzielając wsparcia osobom młodym powinny kierować się następującymi **zasadami horyzontalnymi**:

(1) udział osoby młodej poniżej 30. r. ż. z grupy NEET w formie wsparcia powinien zostać poprzedzony oceną umiejętności cyfrowych;

(2) odpowiednia jakość wsparcia powinna zostać zapewniona poprzez:

- zdefiniowanie priorytetów tematycznych dla wsparcia (na podstawie diagnoz regionalnych rynków pracy), przy czym nacisk powinien zostać położony na (1) umiejętności cyfrowe, (2) umiejętności „zielone”, (3) umiejętności niezbędne z punktu widzenia regionalnych /lokalnych specjalizacji, (4) umiejętności niezbędne w zawodach związanych z usługami zdrowotnymi i opiekuńczymi;

- opracowanie planu działania mającego na celu kompleksowe wsparcie osoby młodej (łączonego kilka form wsparcia);

- w przypadku staży - powinny one spełniać następujące wymagania:

- realizacja stażu odbywa się na podstawie umowy i programu stażu zawieranej z organizatorem stażu;
- charakter miejsca stażu wpisuje się m. in. w ww. obszary priorytetowe na danym terenie;
- jest zapewnione odpowiednie stypendium stażowe (zagwarantowanie płatnych staży w granicach możliwych w przepisach krajowych).
- wymogi formalne: opiekun, program stażu, ewaluacja stażu.

Uzupełnieniem opisanych powyżej działań będą działania z zakresu podnoszenia umiejętności i kompetencji osób prowadzących działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób młodych, w celu zapewnienia zindywidualizowanego i skutecznego wsparcia dla tej grupy (w ramach celu szczegółowego b).

4. Finansowanie Gwarancji dla młodzieży.

Program GdM realizowany jest zarówno ze środków krajowych, jak i przy udziale środków pochodzących z budżetu UE w ramach EFS i EFS+. Działania na rzecz osób młodych realizowane są w urzędach pracy w ramach środków Funduszu Pracy przeznaczonych na aktywizację bezrobotnych oraz przez OHP w ramach środków budżetowych na realizację zadań ustawowych.

Środki z budżetu UE na lata 2021-2027 na realizację GdM (EFS +) - w odniesieniu do osób młodych poniżej 30. r. ż. – zostały zaplanowane w ramach 16 programów regionalnych (patrz: pkt 3.1.)³⁹.

5. System monitorowania i ewaluacji realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce.

Głównym celem realizacji działań określonych w GdM jest poprawa sytuacji młodych ludzi na rynku pracy i to zarówno tych zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne, jak również poszukujących pracy i biernych zawodowo, które mogłyby na rynek powrócić.

Koordinacja procesu monitorowania prowadzona jest przez ministra właściwego do spraw pracy, przy istotnym zaangażowaniu Instytucji Zarządzających na szczeblu regionalnym oraz wszystkich partnerów włączonych w realizację GdM na szczeblu krajowym. Partnerzy zobligowani są do dostarczania wiarygodnych i wyczerpujących danych w zakresie i terminach określonych przez krajowego koordynatora GdM.

W monitorowaniu uwzględniona jest zarówno analiza zmian głównych wskaźników makroekonomicznych opisujących sytuację osób młodych i osób z grupy NEET na rynku pracy, jak i analiza wszystkich innych przedsięwzięć dotyczących uczestników działań określonych w GdM. Badane są rezultaty odnośnie do statusu uczestników w określonym czasie po zakończeniu tych działań. Minister właściwy do spraw pracy sporządza roczny raport z realizacji GdM w Polsce w terminie do 30 czerwca roku kolejnego⁴⁰.

Kluczowe wskaźniki monitorujące rezultaty Gwarancji dla młodzieży:

Wskaźniki makroekonomiczne	2013	2020	2021	2030
współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15 - 24 lata	33,3 %	31,8 %	31,0 %	37 %
współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 25-29 lat	84,4 %	81,8 %	84,5 %	88 %
współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 20-29 lat	62,7%	61,2%	63,4%	68%

³⁹ Do dnia sporządzenia niniejszej aktualizacji nie zakończono negocjacji programów na lata 2021-2027 i z tego względu alokacja dostępnych środków EFS+ na wsparcie osób młodych nie została wskazana.

⁴⁰ Pierwszym raportem rocznym sporządzonym na podstawie niniejszej aktualizacji będzie raport sporządzony za rok 2022.

wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15 - 24 lata	24,2 %	28,4 %	27,3 %	33 %
wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 25-29 lat	73,0 %	77,8 %	80,7 %	81 %
stopa bezrobocia osób w wieku 15 - 24 lata (BAEL)	27,3 %	10,8 %	11,9 %	9 %
stopa bezrobocia osób w wieku 25-29 lat (BAEL)	13,6 %	4,8 %	4,5 %	4 %
wskaźnik NEET osób w wieku 15-29 lat	16,2%	12,9%	13,4%	10%
wskaźnik NEET osób w wieku 15 - 24 lata	12,2 %	8,6 %	11,2 %	6 %
wskaźnik NEET osób w wieku 25-29 lat	22,7%	19,4 %	16,9 %	12 %

Na szczeblu europejskim regularne coroczne monitorowanie postępu w realizacji GdM prowadzi Komisja Europejska.

5.1. Zaangażowanie przedstawicieli młodzieży w realizację i monitorowanie GdM w Polsce.

Zespół monitorujący *Gwarancje dla młodzieży* został powołany w 2015 r. i jest organem pomocniczym ministra właściwego do spraw pracy⁴¹. Zespół zapewnia współpracę resortu – jako Koordynatora Krajowego GdM – z organizacjami młodzieżowymi i młodzieżowymi strukturami partnerów społecznych oraz z instytucjami uczestniczącymi we wdrażaniu GdM w zakresie wypracowania jak najlepszych mechanizmów wsparcia osób młodych na rynku pracy.

Do zadań Zespołu należy opiniowanie działań podejmowanych w ramach realizacji GdM, a także sprawozdań z realizacji tej inicjatywy oraz proponowanie nowych rozwiązań. Dodatkowo, Zespół ma za zadanie upowszechniać i promować działania w ramach GdM.

W 2021 r. skład zespołu został zmodyfikowany w zakresie uczestnictwa partnerów społecznych oraz organizacji pozarządowych. Włączono również w jego skład przedstawicieli ministrów właściwych ds. klimatu, informatyzacji oraz rolnictwa i rozwoju wsi.

Przedstawiciele organizacji partnerów społecznych i organizacji pozarządowych zostali wskazani odpowiednio przez Radę Dialogu Społecznego oraz Radę Dialogu z Młodym Pokoleniem.

⁴¹ Zespół działa na podstawie zarządzenia nr 23 Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 28 czerwca 2022 r. w sprawie powołania Zespołu monitorującego Gwarancje dla młodzieży (Dz. Urz. Min. Rodz. i Pol. Społ. poz. 23). Pierwotnie powołany został zarządzeniem nr 26 Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 lipca 2015 r. w sprawie powołania Zespołu monitorującego Gwarancje dla młodzieży (Dz. Urz. Min. Prac. i Pol. Społ. poz. 29).

Załącznik 1. Plan komunikacji i dotarcia do adresatów programu *Gwarancje dla młodzieży*.

I. Cele Planu komunikacji.

Celem głównym Planu komunikacji jest **wsparcie działań zwiększających zatrudnienie osób młodych na miejscach pracy wysokiej jakości**, poprzez następujące cele szczegółowe:

1. **Dotarcie z informacją o dostępnym wsparciu do osób młodych**, w tym w szczególności z grupy NEET i zachęcenie do udziału w formach wsparcia.
2. **Wzmocnienie wizerunku instytucji rynku pracy (IRP) wśród młodych ludzi.**
3. **Budowanie świadomości wśród osób młodych** i w pozostałej części społeczeństwa w zakresie znaczenia rozwoju umiejętności dla zarządzania karierą oraz **dotarcie z informacją do pracodawców i partnerów społecznych** na temat oczekiwań zawodowych osób młodych.
4. **Aktywne zaangażowanie interesariuszy i partnerów** w działania związane z kompleksowym wsparciem w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Grupy docelowe działań komunikacyjnych: osoby młode, całość społeczeństwa, pracodawcy, instytucje szkoleniowe i edukacyjne, organizacje pozarządowe, partnerzy społeczni, nauczyciele i osoby pracujące z osobami młodymi, administracja centralna i samorządowa.

Realizatorzy: Minister właściwy do spraw pracy, Instytucje Zarządzające Programami Regionalnymi na lata 2021-2027, WUP, PUP, OHP, BGK, Pełnomocnik Rządu do spraw Polityki Młodzieżowej oraz Rada Dialogu z Młodym Pokoleniem (instytucje prowadzące stały dialog z młodzieżą oraz tworzące narzędzia jej aktywizacji i zaangażowania w życie publiczne).

Źródło finansowania: Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) – projekt Koordynatora Krajowego GdM realizowany z Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027⁴², programy regionalne na lata 2021-2027, współfinansowane w ramach Polityki Spójności UE, środki krajowe.

⁴² Patrz punkt 3.

II. Narzędzia realizacji *Planu komunikacji*

CEL: Dotarcie z informacją o dostępnym wsparciu do osób młodych	
Minister właściwy do spraw pracy	<ol style="list-style-type: none"> 1) Zmodyfikowana strona https://dlamlodych.praca.gov.pl/. 2) Profil na Facebooku i/lub Twitterze i/lub TikToku. 3) Opracowanie koncepcji stron internetowych WUP i PUP w celu dostosowania ich do potrzeb ludzi młodych. 4) Ogólnopolskie kampanie informacyjne (artykuły w prasie, informacje w komunikacji miejskiej, małe billboardy, cykl wywiadów z osobami młodymi), kampanie w mediach społecznościowych – wskazujące na instytucje wdrażające GdM, tj. PUP, OHP, BGK. 5) Ulotka, plakaty i ogłoszenia multimedialne (do wykorzystania przez szkoły w serwisach społecznościowych) dla szkół, opracowane z ministrem właściwym ds. oświaty i wychowania).
WUP	<ol style="list-style-type: none"> 1) Utworzenie punktu obsługi osób młodych w ramach Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w WUP. 2) Wzbogacenie metod świadczenia usług online przez CliPKZ np. możliwość skorzystania ze spotkań online na Skypie czy uczestnictwa w szkoleniu w ten sposób lub wzięcia udziału w webinarium prowadzonym przez doradcę zawodowego. 3) Nawiązanie trwałej współpracy ze szkolnymi doradcami zawodowymi w zakresie dostarczania i przekazywania informacji dotyczących działań na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji, rynku pracy i informacji zawodowej kierowanych do uczniów, rodziców, nauczycieli.
PUP	<ol style="list-style-type: none"> 1) Zwiększenie częstotliwości promocji oferty (np. w postaci stoiska informacyjnego) podczas wydarzeń lokalnych m. in. dni miasta/gminy, lokalne wydarzenia sportowe i kulturalne, lokalne kiermasze, dożynki, dni otwarte lokalnych instytucji. 2) Zamieszczanie materiałów informacyjnych (plakaty/broszury/ulotki) nie tylko w siedzibach władz lokalnych i instytucjach pomocy społecznej (w tym powiatowych centrach pomocy rodzinie), ale również w organizacjach pozarządowych, placówkach opiekuńczych, lokalnych ośrodkach kultury, zakładach karnych. 3) Współpraca ze szkołami ponadpodstawowymi w zakresie aktywizacji zawodowej absolwentów. 4) Promocja oferty aktywizacyjnej nie tylko metodami tradycyjnymi (strona

	<p>internetowa, lokalne media), ale również poprzez media społecznościowe, newslettery rozsyłane drogą mailową, w SMS-ach lub przez aplikacje mobilne.</p> <p>5) Aktywne docieranie z ofertą do młodych osób niezarejestrowanych w urzędach pracy (możliwość wynikająca z przepisu art. 9 ust. 1 pkt 25 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 z późn. zm.).</p>
OHP	<p>1) Przebudowa i unowocześnienie stron internetowych jednostek organizacyjnych OHP i/lub zwiększenie komunikacji w mediach społecznościowych.</p> <p>2) Profilowe działania promocyjne i informacyjne o zakresie oferowanego wsparcia i działaniach rekrutacyjnych do projektów realizowane następującymi kanałami komunikacji:</p> <ul style="list-style-type: none"> – główna strona internetowa OHP – https://ohp.pl/, – Elektroniczne Centrum Aktywizacji Młodzieży (ECAM) - https://dokariery.pl/strona-glowna, – Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia „Zielona Linia” - https://zielonalinia.gov.pl/pl – media lokalne, regionalne i ogólnopolskie, np. radio, prasa, telewizja, – media społecznościowe. <p>3) Zwiększenie ilości aktywnych linków do przekierowań ze strony głównej OHP do stron dedykowanych wsparciu osób młodych, np. zakładki dotyczących GdM na stronach instytucji partnerskich realizujących program.</p> <p>4) Docieranie za pośrednictwem Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej (MCIZ) do młodych osób, które mają utrudniony dostęp do usług rynku pracy (zespół pracowników wyposażonych w sprzęt komputerowy, urządzenia techniczne i biblioteki oraz mikrobus do przemieszczania się).</p> <p>5) Skoordinowanie systemu informowania o ofertach dla młodych osób – funkcjonowanie punktów kontaktowych w Centrach Edukacji i Pracy Młodzieży (CEiPM) zlokalizowanych w byłych miastach wojewódzkich (sprzed reformy administracyjnej z 1999 r.), które posiadają w swojej strukturze stanowisko wsparcia konsultacyjnego.</p> <p>6) Udział w otwartych wydarzeniach lokalnych lub ich organizacja (targi i giełdy pracy, targi edukacyjne, konferencje, seminaria).</p> <p>7) Nawiązanie współpracy ze szkołami w ramach procesu rekrutacji młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym do OHP.</p>

BGK	Materiały informacyjne na stronie i artykuły prasowe.
Pełnomocnik Rządu do spraw Polityki Młodzieżowej w KPRM oraz Rada Dialogu z Młodym Pokoleniem	Udział w tworzeniu kampanii przeznaczonej dla młodzieży oraz przekazywanie opinii dotyczących planowanych działań.
CEL: Wzmocnienie wizerunku instytucji rynku pracy (IRP) wśród młodych ludzi	
Minister właściwy ds. pracy	<p>1) Działania promujące korzyści z korzystania z usług aktywizacyjnych poprzez m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ogólnopolską kampanię skierowaną do osób młodych, w tym nawiązanie współpracy z osobami znanymi, audycje telewizyjne i radiowe, artykuły w prasie, informacje w komunikacji miejskiej, małe billboardy. <p>2) Zbieranie informacji od WUP nt. wskaźników ilościowych i jakościowych odnośnie do szkoleń⁴³, wniosków z analizy potrzeb szkoleniowych, które mogą służyć projektowaniu innych działań rozwojowych dla pracowników IRP oraz programów szkoleń dla pracowników IRP.</p>
WUP	<p>1) Działania promocyjne na rzecz instytucji rynku pracy (IRP) realizowane poprzez promowanie korzyści wynikających z korzystania z usług aktywizacyjnych poprzez m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> – wojewódzkie kampanie skierowane do osób młodych w tym nawiązanie współpracy z idolami osób młodych, audycje telewizyjne i radiowe, artykuły w prasie lokalnej. <p>2) Zlecenie zewnętrznej firmie badawczej przeprowadzenia badania oraz analizy potrzeb szkoleniowych IRP na poziomie powiatów. Zaprojekto-</p>

⁴³ Wskaźniki dotyczące liczby: przeprowadzonych badań potrzeb szkoleniowych w poszczególnych województwach, programów szkoleniowych dopasowanych do warunków lokalnych IRP, szkoleń dla pracowników IRP, przeprowadzonych ewaluacji szkoleń.

	<p>wanie szkoleń dopasowanych do lokalnych potrzeb oraz ich ewaluacja. Jedna firma powinna obsługiwać urzędy pracy albo jednostki OHP w obrębie województwa.</p> <p>3) Realizacja szkoleń z zakresu nowoczesnej obsługi klienta.</p>
PUP	Szkolenia dla pracowników z zakresu nowoczesnej obsługi klienta, z uwzględnieniem dopasowania szkoleń do lokalnych potrzeb.
CEL: Budowanie świadomości wśród osób młodych oraz dotarcie z informacją do pracodawców i partnerów społecznych	
Minister właściwy ds. pracy	<ol style="list-style-type: none"> 1) Informacje w mediach, artykuły prasowe (kierowane do ogółu społeczeństwa oraz do osób młodych). 2) Konkursy edukacyjne skierowane do osób młodych. 3) Konkursy dla pracodawców, partnerów społecznych i organizacji pozarządowych oraz osób pracujących z osobami młodymi. 4) Seminaria i szkolenia.
Instytucje Zarządzające PR oraz WUP	<ol style="list-style-type: none"> 1) Konkursy edukacyjne skierowane do osób młodych. 2) Targi pracy, spotkania z pracodawcami oraz osobami pracującymi z osobami młodymi.
PUP	<ol style="list-style-type: none"> 1) Spotkania informacyjne w szkołach kierowane do uczniów, rad pedagogicznych i rodziców. 2) Spotkania informacyjne i szkoleniowe z lokalnymi pracodawcami oraz z osobami pracującymi na rzecz osób młodych.
OHP	<ol style="list-style-type: none"> 1) Blok programów telewizyjnych poświęconych odkrywaniu swojej ścieżki zawodowej z OHP: <ul style="list-style-type: none"> – prezentacja największych polskich firm jako stabilnych i zaufanych pracodawców, – prezentacja roli psychologa i doradcy zawodowego w wyborach młodych osób, – moja droga do sukcesu (ciekawi ludzie, którzy spełnili swoje marzenia zawodowe, absolwenci OHP), – emisja spotów na kanale YouTube, kampania w mediach społecznościowych, emisja na nowoczesnych nośnikach elektronicznych.
CEL: Aktywne zaangażowanie interesariuszy i partnerów	

Minister właściwy ds. pracy	<ol style="list-style-type: none"> 1) Konferencje i seminaria z udziałem interesariuszy i partnerów. 2) Cykliczne publikacje i analizy dotyczące udziału partnerów w realizacji GdM.
Institucje Zarządzające PR oraz WUP	<ol style="list-style-type: none"> 1) Powołanie partnerstw regionalnych, wypracowujących kierunki wsparcia dla osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, dostosowane do specyfiki danego regionu. 2) Udział przedstawicieli organizacji młodzieżowych w Komitecie Monitorującym programy regionalne 2021-2027. 3) Utworzenie grupy roboczej w ramach Komitetu Monitorującego programy regionalne, zajmującej się tematyką wsparcia na rzecz osób młodych. 4) Organizacja konferencji i spotkań na temat wsparcia zatrudnienia osób młodych.
PUP	Powołanie partnerstw lokalnych, wypracowujących działania aktywizacyjne dla osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, dostosowane do specyfiki danego powiatu.
OHP	Współpraca w ramach partnerstwa lokalnego powołanego przez PUP.