



Wojewódzki Urząd Pracy
w Białymstoku

Egzemplarz bezpłatny

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 3/2016



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

II edycja zlecania działań aktywizacyjnych, czyli włączanie podmiotów niepublicznych w proces przywracania osób bezrobotnych na rynek pracy	3
Program regionalny aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim na rok 2016	4
Losy firm powstałych w woj. podlaskim dzięki przyznaniu jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej przez powiatowe urzędy pracy w latach 2013-2014...5	
Współpraca z uczelniami wyższymi w zakresie wsparcia studentów w wejściu na rynek pracy	6
Twoja pierwsza praca z EURES-em	7
Fundusze europejskie otwarte na osoby z niepełnosprawnościami – dostępne możliwości usprawnień	11
BON SZKOLENIOWY, BON STAŻOWY, CZY BON NA ZASIEDLENIE? Nowe wsparcie dla osób bezrobotnych do 30 roku życia – doświadczenia z realizacji działań	14
WUP w Białymstoku zaprasza do udziału w konkursie w 2017 roku	18

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok

Druk: Drukarnia Laser-Graf, 09-400 Płock, ul. Nowy Rynek 1
tel. 24 366 88 82, e-mail: lasergraf@o2.pl

Egzemplarz bezpłatny



II edycja zlecania działań aktywizacyjnych, czyli włączanie podmiotów niepublicznych w proces przywracania osób bezrobotnych na rynek pracy

Marcin Miluć

Wydział Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Na wstępie warto wspomnieć, że instrument funkcjonujący pod nazwą „zlecenie działań aktywizacyjnych” wprowadzony został nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w maju 2014 r., jako efekt poszukiwania rozwiązań zwiększających skuteczność walki z długotrwałym bezrobociem. Ideą przyświecającą ustawodawcy było umożliwienie oddelegowania osób najbardziej oddalonych od rynku pracy pod opiekę prywatnego podmiotu posiadającego status agencji zatrudnienia (realizatora), w celu zapewnienia im zindywidualizowanego wsparcia, prowadzącego do podjęcia odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej. Zlecenie działań aktywizacyjnych jest instrumentem o charakterze fakultatywnym, który może być wykorzystany w województwie, w którym zdiagnozowane zostanie zapotrzebowanie na przeprowadzenie działań niwelujących długotrwałe bezrobocie. W związku z rzeczywistym problemem długotrwałego bezrobocia w województwie podlaskim, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w imieniu Marszałka Województwa Podlaskiego po raz kolejny wystąpił z inicjatywą realizacji przedmiotowej usługi. Środki Funduszu Pracy przyznane województwu podlaskiemu w wysokości 13,5 miliona złotych, umożliwią aktywizację 1350 osób bezrobotnych z terenu działania pięciu powiatowych urzędów pracy (tj. PUP w Augustowie, Białymstoku, Łomży, Mońkach i Sokółce).

Z uwagi na specyfikę zadania, kluczową kwestią zapewniającą możliwość osiągnięcia zamierzonych rezultatów jest proces wyboru realizatora działań aktywizacyjnych. W dokumentacji przetargowej przygotowanej na potrzeby II edycji przedmiotowej usługi, określono kryteria zapewniające udział podmiotów o odpowiednim potencjale i doświadczeniu, ale decydujące znaczenie miała koncepcja realizacji usługi przedstawiona przez oferenta. Istotny w tej kwestii był fakt, iż zamawiający pozostawił swobodę w kształtowaniu procesu aktywizacji oferentom i dokonał wyboru najlepszej koncepcji. Spośród czterech potencjalnych wykonawców wyłoniony został Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku, z którym w dniu 26 września 2016 r. zawarta została umowa na realizację usługi zlecenia działań aktywizacyjnych, trwająca łącznie 24 miesiące. Bazę do działań Realizatora stanowić będzie pięć Centrów Aktywizacyjnych (w Augustowie, Białymstoku, Łomży, Mońkach i Sokółce), do których poczynając od końca listopada 2016 roku kierowane będą

osoby długotrwale bezrobotne z ustalonym II lub III profilem pomocy, wytypowane przez powiatowe urzędy pracy. Po zgłoszeniu się uczestnika, Realizator przeprowadzi diagnozę sytuacji zawodowej i na jej podstawie ustali ścieżkę aktywizacji każdej osoby bezrobotnej. Efektywność tego rozwiązania opiera się na wysokiej indywidualizacji działań, co zwłaszcza w przypadku osób bardzo oddalonych od rynku pracy, stanowi istotne wsparcie dopasowane do potrzeb i możliwości klienta. Okres udziału uczestnika w usłudze uzależniony będzie od terminu skierowania bezrobotnego i efektów działań Realizatora, których ostatecznym rezultatem powinno być doprowadzenie bezrobotnego do podjęcia zatrudnienia lub działalności gospodarczej. Swoistą gwarancją rzetelności działań Realizatora jest system wynagradzania oparty na efektach aktywizacji, tj. skuteczności i efektywności w doprowadzaniu bezrobotnych do zatrudnienia. Niezależnie od faktu, iż wskaźniki określone w umowie zakładają, że minimum 60 % uczestników podejmie zatrudnienie na co najmniej 14 dni, a minimum 40% z nich utrzyma je przez co najmniej 90 dni, pożądanym efektem realizacji usługi jest doprowadzenie do zatrudnienia jak największej liczby osób długotrwale bezrobotnych na czas nieokreślony.

Pomimo poprawiającej się sytuacji na podlaskim rynku pracy, zjawisko długotrwałego bezrobocia w dalszym ciągu stanowi istotny problem, na który odpowiedzią jest realizacja kolejnej edycji zlecenia działań aktywizacyjnych.



Źródło: Zlecenie działań aktywizacyjnych – kierunkowe wytyczne dla wojewódzkich urzędów pracy i powiatowych urzędów pracy, MRPiPS, Warszawa, marzec 2016 r.

Program regionalny aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim na rok 2016

Irena Sawicka

Wydział Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Województwo podlaskie charakteryzuje się trudną sytuacją na rynku pracy. Stopa bezrobocia rejestrowanego znacznie przewyższa średnie wartości krajowe (w Podlaskiem 11,1% w końcu maja 2016 r., wobec 9,1% w skali Polski), co plasuje nasz region wśród 6 województw o najwyższej stopie bezrobocia. W powiatowych urzędach pracy woj. podlaskiego w końcu maja 2016 r. zarejestrowanych było 51875 osób bezrobotnych. Najliczniejszą grupę wśród zarejestrowanych stanowili długotrwale bezrobotni (59,8%) i wskaźnik ten znacznie przewyższał średnią krajową wynoszącą 56,3%. Województwo podlaskie jest jednym z trzech województw w kraju o najwyższym odsetku osób długotrwale bezrobotnych (obok podkarpackiego – 62,4% i lubelskiego – 62,2%). Powyższe może dowodzić, że nie tylko woj. podlaskie boryka się z problemem długotrwałego bezrobocia. Jak pokazują statystyki a także wyniki badania „Zjawisko długotrwałego bezrobocia w województwie podlaskim”, długotrwale bezrobocie dotyka nie tylko osoby starsze, ale również absolwentów szkół, a także osoby w najlepszym wieku produktywności, tj. 18-44 lata. Należy dodać, że również osoby z wykształceniem średnim i wyższym nierzadko doświadczają problemu związanego z długotrwałym poszukiwaniem pracy.

Szansa na pozyskanie dodatkowych środków na aktywizację osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim pojawiła się pod koniec czerwca br., kiedy to Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) ogłosił nabór wniosków na sfinansowanie ze środków FP pochodzących z rezerwy MRPiPS realizacji programów regionalnych. WUP w Białymstoku podjął więc inicjatywę opracowania założeń programu regionalnego i dalszej jego realizacji wspólnie z powiatowymi urzędami pracy, wytypowanymi w wyniku dokonanej analizy sytuacji na regionalnym rynku pracy. Po dokonaniu analizy sytuacji grupy osób długotrwale bezrobotnych w ujęciu lokalnym, biorąc też pod uwagę zainteresowanie udziałem w programie regionalnym powiatów o wysokim udziale osób długotrwale bezrobotnych, do udziału w realizacji programu wytypowano powiaty: augustowski, kolneński, moniecki, białostocki, grajewski, bielski i łomżyński. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej decyzją z dnia 3 sierpnia 2016 r. przyznał na realizację działań w ramach ww. programu dodatkowe środki FP w kwocie ogółem 1.658,0 tys. zł, w tym powiat augustowski otrzymał kwotę 150,0 tys. zł, białostocki –

374,0 tys. zł, bielski – 148,0 tys. zł, grajewski – 159,6 tys. zł, kolneński – 135,0 tys. zł, łomżyński – 534,4 tys. zł, a moniecki – 157,0 tys. zł.

W dniu 10 sierpnia 2016 roku zostało zawarte Porozumienie na rzecz wdrażania Programu regionalnego aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim pomiędzy Województwem Podlaskim (Wojewódzkim Urzędem Pracy w Białymstoku) a powiatami uczestniczącymi w realizacji programu regionalnego.

Celem Programu regionalnego jest zwiększenie szans na zatrudnienie osób znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na regionalnym rynku pracy.

Program regionalny skierowany jest do osób długotrwale bezrobotnych w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. osób pozostających w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych, i obejmie łącznie 133 osoby długotrwale bezrobotne, w tym PUP w Augustowie udzieli wsparcia 18 osobom, PUP w Białymstoku – 17 osobom, PUP w Bielsku Podlaskim – 20 osobom, PUP w Grajewie – 15 osobom, PUP w Kolnie – 15 osobom, PUP w Łomży – 34 osobom i PUP w Mońkach – 14 osobom.

Realizację Programu regionalnego przewidziano na okres od 10.08.2016 r. do 31.03.2017 r. natomiast monitorowanie efektów jego realizacji – do 31.12.2018 r.

Uczestnicy programu regionalnego zostaną objęci usługami i instrumentami rynku pracy określonymi w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, służącymi efektywnej ich aktywizacji zgodnie z określonym IPD. Powiatowe urzędy pracy jako formy aktywizacji wskazały w szczególności: refundację kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy, roboty publiczne, dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej, staże, szkolenia.

W ramach programu regionalnego zaplanowano osiągnięcie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w ujęciu całościowym na poziomie nie niższym niż 76,2%, a efektywności kosztowej – nie wyższym niż 16 314,0 zł na osobę.

Pozostaje mieć nadzieję, że uczestnictwo w programie pozwoli osobom długotrwale bezrobotnym znaleźć miejsce na podlaskim rynku pracy.

Losy firm powstałych w woj. podlaskim dzięki przyznaniu jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej przez powiatowe urzędy pracy w latach 2013-2014

Dominika Karpowicz

Wydział Badań i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

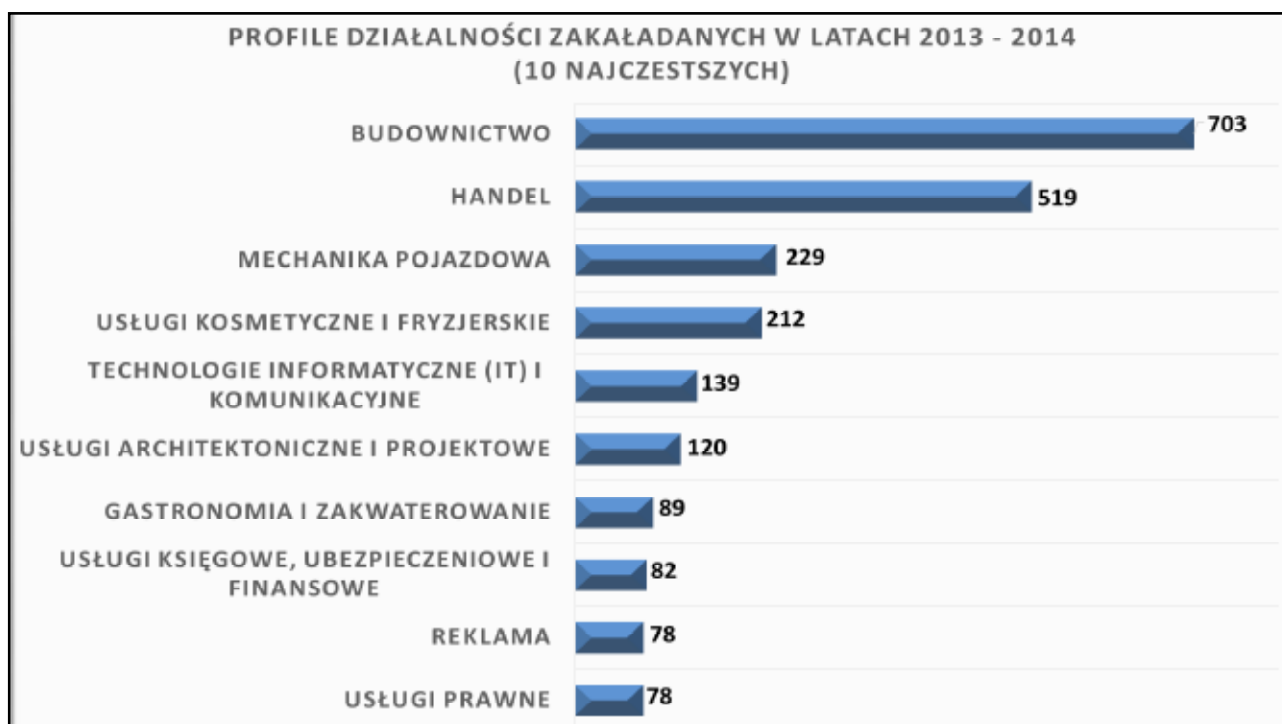
Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (tzw. dotacje) to instrument rynku pracy skierowany do osób bezrobotnych, absolwentów centrum integracji społecznej oraz absolwentów klubów integracji społecznej zainteresowanych rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej. Przyznane środki w wysokości do 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia można przeznaczyć na rozpoczęcie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa, związanych z podjęciem tej działalności. Osoba, która otrzyma dotację, zobowiązuje się do prowadzenia działalności gospodarczej w okresie 12 miesięcy od jej rozpoczęcia oraz nieskładania w tym okresie wniosku o jej zawieszenie. W przypadku niedotrzymania tego okresu lub naruszenia innych warunków umowy dotyczących przyznania tych środków, otrzymane środki wraz z odsetkami podlegają zwrotowi. Z wyżej wymienionych względów przypadki zaprzestania przed upływem 12 miesięcy działalności gospodarczej założonej dzięki dotacji są sporadyczne (8 firm na ponad 3 tys. podmiotów w ciągu 2 omawianych lat).

Aby uzyskać odpowiedź na pytania - jak długo funkcjonują firmy założone dzięki jednorazowym

środkom na podjęcie działalności gospodarczej, jakie profile działalności dominują przy zakładaniu, a jakie przy rezygnacji z działalności gospodarczej - Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku przeprowadził w II kwartale 2016 roku badanie ankietowe w powiatowych urzędach pracy województwa podlaskiego. Badaniem objęto firmy powstałe dzięki udzielonym dotacjom w latach 2013-2014.

Środki na podjęcie działalności gospodarczej z Funduszu Pracy, PFRON oraz EFS przyznano 3198 osobom bezrobotnym, co stanowiło po 2,0% bezrobotnych wyrejestrowanych z ewidencji PUP. Dwukrotnie częściej ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej podejmowali mężczyźni. Większość, bo aż 70,0% korzystających z dotacji, stanowili mieszkańcy miast. W omawianym okresie najwięcej dotacji otrzymały osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Białymstoku (1294 osoby), co stanowiło 40,6% ogółu udzielonych dotacji w województwie, PUP w Łomży (300 osób, tj. 9,4%) i PUP w Augustowie (256 osób, tj. 8,0%).

Najwięcej firm zakładanych w latach 2013-2014 prowadziło działalność związaną z budownictwem (703 podmioty), handlem (519), mechaniką pojazdową (229) oraz usługami kosmetycznymi i fryzjerskimi (212).



Analizując profile firm powstałych dzięki dotacjom w latach 2013-2014, które nadal (II kwartał 2016) prowadzą działalność, można zauważyć, że 100% trwałością charakteryzowały się podmioty działające w pośrednictwie obrotu nieruchomości, podmioty świadczące usługi elektryczne, usługi geodezyjne oraz usługi prawne. Relatywnie najniższą, choć nadal co najmniej 60% przeżywalnością wykazały się firmy w branżach powiązanych z usługami ślusarskimi i spawalniczymi, stolarskimi, produkcją mebli oraz fotograficznymi i videofilmowaniami. Natomiast najwięcej dotowanych podmiotów, które zakończyły swoją działalność po upływie 12 miesięcy od przyznania środków, stanowią firmy o profilu budowlanym (26,7%), handlowym (21,2%), mechaniki pojazdowej (7,9%) oraz usługi kosmetyczne i fryzjerskie (4,6%). Należy zauważyć, że były to też pro-

file, w których powstało najwięcej firm i jest największa konkurencja na rynku.

Według informacji z powiatowych urzędów pracy firmy, które zakończyły swoją działalność, najczęściej funkcjonowały średnio przez okres dwóch lat. Ma to swoje uzasadnienie w uregulowaniach prawnych związanych z ulgą w ZUS dla nowych firm. Do najczęściej wymienianych przez ekspertów rynku pracy powodów zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej należą: wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej, zła sytuacja ekonomiczna w regionie, brak zbytu na oferowane produkty, towary, usługi, wzrost konkurencji w branży, niedostateczne rozeznanie na rynku czy brak wystarczającej wiedzy przed założeniem działalności, a także powody osobiste, wyjazd za granicę, problemy zdrowotne, podjęcie zatrudnienia na umowę o pracę.

Współpraca z uczelniami wyższymi w zakresie wsparcia studentów w wejściu na rynek pracy

Monika Surawska

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Oddział Terenowy w Łomży

W oparciu o art. 8 pkt 16a Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645 z późn. zm.) Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CliPKZ) prowadzą „współpracę ze szkołami wyższymi w zakresie wsparcia studentów, absolwentów i doktorantów szkół wyższych w zakresie wejścia na rynek pracy”. Od wielu lat wymóg ten zawarty jest także w regulaminie organizacyjnym oraz w planach pracy tworzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku.

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Białymstoku każdego roku podejmuje ścisłą współpracę z podlaskimi uczelniami wyższymi. Wśród nich są: Politechnika Białostocka (PB), Uniwersytet w Białymstoku (UwB), Uniwersytet Medyczny (UMB), Wyższa Szkoła Wychowania Fizycznego i Turystyki w Białymstoku (WSWFiT), Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży (PWSliP), Wyższa Szkoła Agrobiznesu w Łomży (WSA) oraz Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Suwałkach (PWSZ). W minionym 2015 roku przeprowadzono łącznie 6 spotkań informacyjnych i 4 porady grupowe, które objęły swym wsparciem 158 osób. Natomiast w bieżącym 2016 roku przeprowadzono 1 spotkanie informacyjne oraz 9 porad grupowych. Łącznie w spotkaniach tych uczestniczyło już 97 studentów. Na ostatni kwartał tego roku zaplanowano kolejne spotkania na uczelniach. Porady dotyczą najczęściej poruszania się po rynku pracy (tworzenia dokumentów aplikacyjnych, rozmow z pracodawcą), ale także umiejętności miękkich – niezwykle przydatnych przy poszukiwaniu pracy, takich jak komunikacja, kreatywność czy radzenie sobie ze stresem i trudnymi emocjami. Dużym zainteresowaniem cieszą się również zagadnienia związane z przedsiębiorczością oraz wyjazdami do pracy za



UNIWERSYTET W BIAŁYMSTOKU



Świetna współpraca z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Białymstoku, a ściślej z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej zaowocowała nową usługą dostępną w Biurze Karier Uwb.

Dzięki uprzejmości Centrum psychologowie tam pracujący będą dyżurować w naszym Biurze Karier aby przeprowadzić z Wami testy, które być może uświadomią Wam pewne rzeczy, z którymi wchodzić na rynek pracy.

Zapraszamy Was do zapisywania się na takie spotkania. Będą się one odbywały raz w tygodniu przez 2 do 3 godzin. Usługa jest bezpłatna a obejmuje:

- badanie preferencji i predyspozycji zawodowych
- ocena potencjału zawodowego lub wybranych kompetencji
- badanie stopnia obciążenia stresem i stylu radzenia sobie w sytuacjach stresowych
- pokonywanie trudności na rynku pracy

Uczestnikom prowadzący rozmowy udzielają informacji zwrotnej (o mocnych i słabych stronach, sugestii poprawy określonych aspektów funkcjonowania lub obszarach do rozwoju).

Serdecznie zapraszamy! Zapisy w Biurze Karier:
 Tel. 085 745 70 79
 e-mail : ac-bk@uwb.edu.pl
 lub zapraszamy osobiście!

www.bk.uwb.edu.pl



granicę. Przy okazji zajęć grupowych, duża część studentów chętnie uczestniczy w poradach indywidualnych z doradcą zawodowym lub doradcą zawodowym – psychologiem. Przeważnie spotkania odbywają się na uczelniach, ale studenci chętnie uczestniczą również w spotkaniach w siedzibie CliPKZ. Pracow-

nicy Centrum uczestniczą także w targach pracy, które organizowane są przez uczelnie, między innymi w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery (OTK).

Ciekawym wydarzeniem zorganizowanym wspólnie z PWSliP było spotkanie z przedszkolakami w ramach OTK, które odbyło się 19.10.2015 roku. W spotkaniu oprócz ogromnej liczby przedszkolaków (około 300 dzieci z 6 łomżyńskich przedszkoli) brali także udział funkcjonariusze z Komendy Miejskiej Policji w Łomży, ratownicy z Grupy Ratowniczej „Nadzieja” oraz strażacy z Komendy Miejskiej Straży Pożarnej w Łomży. Spotkanie odbyło się pod nazwą „Kim będę, gdy dorosnę”. Oprócz mini wykładu i wspólnych zabaw zorganizowanych przez CliPKZ można było zapoznać się z pracą strażaków, policjantów i ratowników medycznych. Nad wszystkim z wielkim zaangażowaniem czuwali studenci.

W 2016 r. zainicjowano współpracę z Biurem Karier Wyższej Szkoły Wychowania Fizycznego i Turystyki, która zaowocowała dwudniowym (10-11 marca) warsztatem na temat zakładania działalności

gospodarczej, zatytułowanym „Moja firma”. Wzięło w nim udział 14 osób. Doradca EURES przeprowadził dla studentów Uniwersytetu Medycznego, w ramach wydarzenia „Kariera Medyka”, spotkanie informacyjne w zakresie bezpiecznych wyjazdów do pracy za granicą.

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej współpracuje również z organizacjami studenckimi (m.in. ELSA Białystok, Studencie Koło Managerów, Niezależne Zrzeszenie Studentów). Przykładem wspólnych działań było przeprowadzenie w dniu 8.04.2016 warsztatu dla 12 studentów pt. „Zredukuj stres”, w ramach inicjatywy Drogowskazy Kariery zorganizowanej przez Niezależne Zrzeszenie Studentów.

Współpraca ze szkołami wyższymi i organizacjami studenckimi przynosi wiele korzyści dla osób korzystających z doradztwa zawodowego. Z roku na rok przybywa chętnych do udziału w spotkaniach, a władze uczelni z chęcią zapraszają CliPKZ do coraz to nowych przedsięwzięć.



TWOJA PIERWSZA PRACA Z EURES-em

Beata Chrościńska

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej - Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Podjęcie decyzji o wyjeździe za granicę nie jest łatwe. Zmieniamy przecież swoje miejsce zamieszkania, środowisko, często stykamy się z nową kulturą i obyczajami. Jest to też niejednokrotnie spory wydatek finansowy – trzeba opłacić koszty podróży, zakwaterowania, posiadać środki na przeżycie do pierwszej wypłaty. A jeżeli ktoś jeszcze myśli o pozostaniu w danym kraju na dłuższy okres czasu – warto nauczyć się określonego języka, co znowu wiąże się ze sporym wydatkiem.

Najchętniej wyjeżdżają ludzie młodzi w wieku 25-34 lata. To właśnie ta grupa jest najbardziej aktywna pod względem migracji. Jak wynika z raportu Work Service nt. migracji zarobkowych Polaków, opublikowanego w maju 2016 r. – aż 62% osób rozważających wyjazd za granicę to osoby poniżej 35 roku życia¹.

Warto jednak zwrócić uwagę, iż sytuacja ludzi mło-

dych na europejskim rynku pracy jest nadal trudna. Wprowadzie od 2013 r. stopa bezrobocia wśród tej grupy sukcesywnie spada (w 2013 r. wynosiła 23,7%), ale nadal utrzymuje się na wysokim poziomie. Według Eurostatu, aktualnie (dane z lipca 2016 r.) ponad 4 miliony ludzi młodych poniżej 25 roku życia zamieszkujących 28 krajów Unii Europejskiej pozostaje bez pracy, a stopa bezrobocia wśród tej grupy wynosi 18,8%. Najniższą stopę bezrobocia zaobserwowano na Malcie (7.1 %) i w Niemczech (7.2 %), zaś najwyższą w Grecji (50.3 % w maju 2016), Hiszpanii (43.9 %) i we Włoszech (39.2 %).

Aby pomóc właśnie osobom młodym w odnalezieniu się na europejskim rynku pracy, w podjęciu często pierwszego w życiu zatrudnienia lub odbycia stażu, został stworzony Program „Twoja pierwsza praca z EURES-em”.

¹ <http://www.workservice.pl/Centrum-prasowe/Raporty/Raport-Migracyjny/Migracje-zarokowe-Polakow-IV-maj-2016>

Program „Twoja pierwsza praca z EURES-em” – jak działa?

Program „Twoja pierwsza praca z EURES-em” jest to program mobilności zawodowej wprowadzony przez Komisję Europejską w 2011 r. w celu poprawy sytuacji młodych Europejczyków na rynku pracy. To jedno z najważniejszych działań unijnej inicjatywy „Mobilna młodzież”², w ramach unijnej strategii społeczno-gospodarczej „Europa 2020” oraz inicjatywy „Szansa dla młodzieży”³. Początkowo (w latach 2012-2015), program był realizowany jako program pilotażowy - finansowany z budżetu UE (2011- 2013), z którego przeznaczono na ten cel około 12 mln Euro. Zakładano, że wsparciem zostanie objętych 5000 ludzi młodych. Od 2014 r. program jest finansowany w ramach osi EURES Europejskiego programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (EaS).⁴ Finansowanie działań odbywa się za pośrednictwem corocznych zaproszeń Komisji Europejskiej do składania wniosków. W okresie od 2011 do 2014 r. wsparcie finansowe uzyskało 15 projektów. W 2014 r. zostało ogłoszone przez Komisję Europejską kolejne zaproszenie do składania wniosków, które zakładało znalezienie zatrudnienia, stażu lub praktyki dla 1800 młodych Europejczyków. W wyniku tego zaproszenia Komisja Europejska wybrała 2 projekty złożone przez Europejskie Służby Zatrudnienia we Włoszech i Szwecji (wraz z innymi partnerami EURES), które

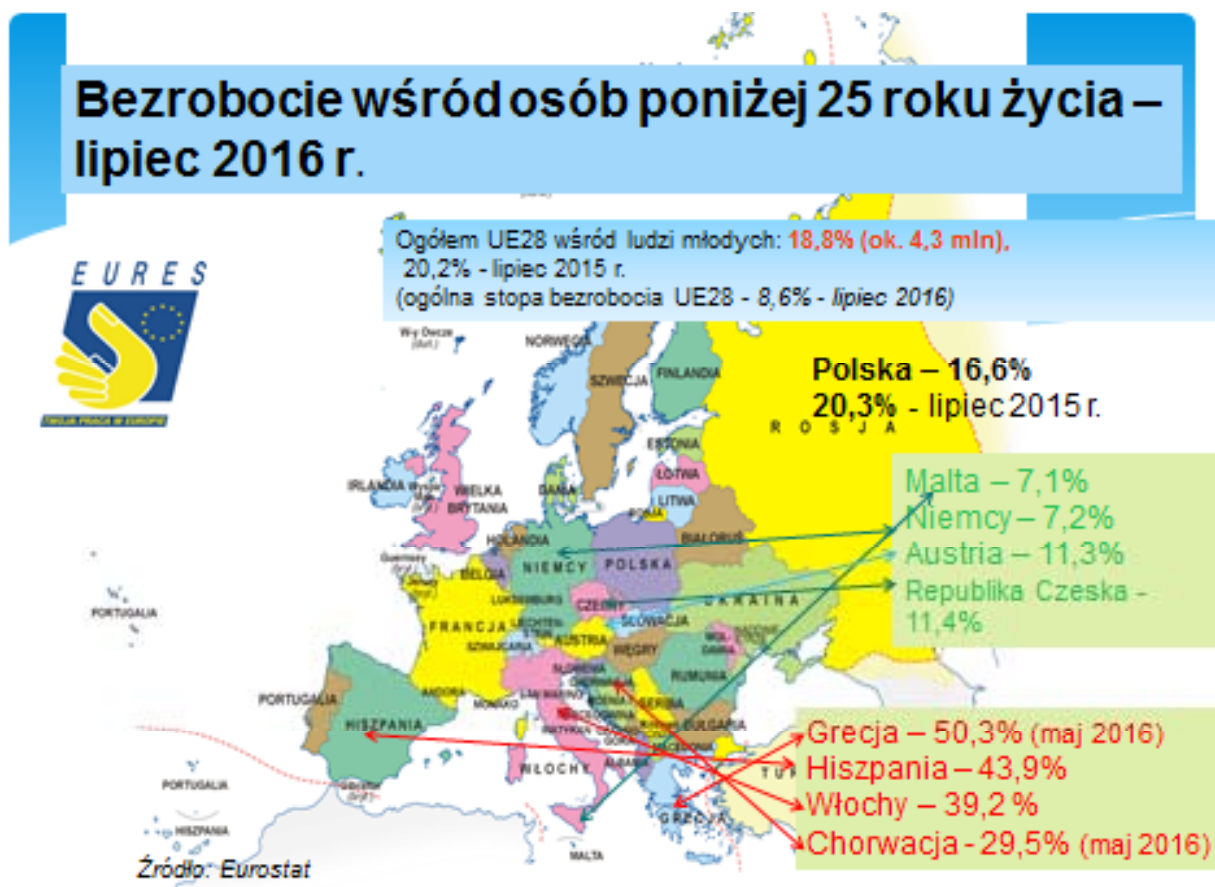
uzyskały wsparcie finansowe w wysokości 3,5 miliona Euro każdy. Realizacja projektów rozpoczęła się w lutym 2015 r. i potrwa do lutego 2017 r. W wyniku kolejnego zaproszenia do składania wniosków w 2015 r., które zakładało pomoc w uzyskaniu zatrudnienia, stażu lub praktyki dla 2500 kandydatów, wsparcie finansowe w wysokości ok. 2,5 miliona euro uzyskał projekt napisany przez Europejskie Służby Zatrudnienia we Francji. Realizacja projektu rozpoczęła się w listopadzie 2015 r.

W czerwcu 2016 r. zostało ogłoszone kolejne zaproszenie do składania wniosków - na 5 edycję Programu, która zakłada znalezienie zatrudnienia dla co najmniej 900 młodych pracowników, 50 stażystów i 50 praktykantów. Budżet na kolejną edycję wynosi 3,5 miliona euro. Wnioski będą przyjmowane do 7 października br., a rozpoczęcie działań przewidywane jest w styczniu 2017 r. Program Twoja pierwsza praca z EURES będzie realizowany do 2020 r.

Do kogo jest skierowany?

Program wspiera dwie grupy docelowe:

1. młodych obywateli w wieku 18-35 lat (w programach pilotażowych górna granica wieku wynosiła 30 lat) w znalezieniu zatrudnienia, miejsca odbycia stażu lub praktyki zawodowej w innym państwie członkowskim,



Opracowanie własne

² Więcej informacji: http://europa.eu/youthonthemove/docs/communication/youth-on-the-move_PL.pdf

³ Więcej informacji: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006&langId=en>

⁴ Więcej informacji: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081&langId=pl>

2. pracodawców w znalezieniu odpowiednich kandydatów, zwłaszcza na trudne do obsadzenia stanowiska.

Zarówno osoby poszukujące pracy, jak i pracodawcy muszą być obywatelami kraju UE lub zamieszkiwać legalnie w kraju UE, Norwegii lub Islandii.

Mimo, że Program został nazwany „Twoja pierwsza praca z EURES-em”, nie jest skierowany wyłącznie do osób poszukujących pracy po raz pierwszy. Skorzystać z niego może każdy, kto spełnia powyższe kryteria wieku i zamieszkania – bez względu na wykształcenie i doświadczenie zawodowe. Ważne jest również, aby w chwili podjęcia pracy kandydaci byli osobami bezrobotnymi, a więc nie związanymi jakimkolwiek stosunkiem umownym z żadnym pracodawcą zarówno w kraju zamieszkania, jak i w innym kraju.

W przypadku pracodawców – w Programie mogą wziąć udział wszystkie firmy bądź organizacje, które prowadzą zarejestrowaną działalność w kraju UE, Norwegii lub Islandii. Preferowane są jednak małe i średnie przedsiębiorstwa (zatrudniające do 250 osób) (MŚP), gdyż to te podmioty generują najwięcej nowych miejsc pracy (w latach 2002-2010 85% nowych miejsc pracy netto w UE powstało w małych i średnich przedsiębiorstwach), a tym samym przyczyniają się do rozwoju gospodarczego w Europie⁵. I tylko te podmioty mogą uzyskać wsparcie finansowe.

Jakie wsparcie finansowe mogą uzyskać młode osoby poszukujące pracy?

Warto podkreślić, że wsparcie finansowe dostępne jest od samego początku i może mieć formę dodatku ryczałtowego lub zwrotu poniesionych kosztów (na podstawie faktury lub paragonu). Jakże zatem koszty mogą być pokryte z Programu?

Po pierwsze – dofinansowanie wyjazdu na rozmowę kwalifikacyjną z pracodawcą, jeżeli pracodawca zdecydował, że chciałby zaprosić kandydata na rozmowę. Oczywiście jest to prawo, a nie obowiązek pracodawcy. Ponadto służby zatrudnienia programu muszą określić rzeczywiste potrzeby rekrutacji oraz ocenić poniesione koszty i oszacować ewentualne korzyści. Mogą zostać zasugerowane inne formy kontaktu z pracodawcą, np. przez komunikator internetowy lub telefoniczny. Zaproszony kandydat może również przyjąć lub odrzucić zaproszenie. Stawka ryczałtowa jest taka sama dla wszystkich państw członkowskich i ustalana jest na podstawie odległości od miejsca zamieszkania kandydata do miejsca rozmowy. Maksymalna kwota dofinansowania (w przypadku, gdy odległość od miejsca zamieszkania wynosi powyżej 500 km) aktualnie wynosi 600 euro (w poprzednich edycjach stawka wynosiła maksymalnie 300 – 350 euro). Takie wsparcie jest możliwe nie tylko w przypadku wyjazdu na rozmowę kwalifikacyjną za granicę. Można je także uzyskać, gdy rozmowa ma zostać przeprowadzona np. na targach pracy w kraju zamieszkania kandydata, w których uczestniczy pracodawca, a miejsce targów jest w znacznej odległości od miejsca, gdzie mieszka osoba poszukująca pracy, zakwalifikowana do Programu.

Kolejnym kwalifikowalnym wydatkiem są koszty przeprowadzki kandydata do innego kraju członkowskiego, w celu podjęcia pracy. W przypadku, gdy uży-

skamy od pracodawcy pisemne potwierdzenie oferty i warunków zatrudnienia, możemy otrzymać dodatek ryczałtowy na pokrycie kosztów podróży i utrzymania w początkowym okresie (także ubezpieczenia i zakwaterowania), ponoszonych w związku z przeprowadzką do innego kraju. Dodatek ten jest przyznawany automatycznie, po wyrażeniu zgody przez odpowiednie służby zatrudnienia uczestniczące w programie, ale jeszcze przed przeprowadzką do innego kraju. Nie ma więc możliwość ubiegania się o dodatek dopiero po przyjeździe do danego kraju i podjęciu pracy. Wysokość dodatku jest uzależniona od kraju docelowego i wynosi maksymalnie 1400 euro (w poprzednich edycjach maksymalnie 1200 – 1250 euro).

Jeżeli zatrudnienie kandydata uwarunkowane jest znajomością danego języka, wsparciem finansowym może również zostać objęty kurs językowy, na podstawie rzeczywistych zadeklarowanych kosztów, do wysokości 2000 euro (poprzednio 1200 euro). Warunkiem jest złożenie wniosku wraz z opisem i uzasadnieniem szkolenia oraz oszacowaniem kosztów, a także przedstawienie kopii faktury lub paragonu i świadectwa ukończenia szkolenia. Kurs ten można nawet odbyć jeszcze przed podjęciem pracy, w swoim miejscu zamieszkania. Często zdarza się, że do wykonywania danego zawodu w innym kraju niezbędne jest uznanie kwalifikacji akademickich lub zawodowych. Koszt złożenia takiego wniosku o uznanie kwalifikacji może również zostać pokryty (na podstawie kopii faktury lub paragonu) w wysokości poniesionych kosztów, ale maksymalnie do 400 euro (poprzednio - 1000 euro). Jeżeli osoba zakwalifikowana do programu jest osobą niepełnosprawną, znajduje się w trudnej sytuacji finansowej lub pochodzi ze środowisk znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społecznej lub ekonomicznej, może ubiegać się o uzupełniający dodatek z tytułu przeprowadzki – do wysokości 500 euro.

Poza wsparciem finansowym osoby młode przy poszukiwaniu pracy w wybranym kraju UE/EOG mogą uzyskać dodatkowo wsparcie doradcze od konsultanta Programu.

Jakie wsparcie mogą uzyskać pracodawcy?

Wszyscy pracodawcy, którzy wezmą udział w Programie, otrzymają wsparcie doradcze przy określeniu potrzeb zawodowych firmy, zdefiniowaniu oferty pracy oraz wsparcie rekrutacyjne. Ponadto pracodawcy z małych i średnich przedsiębiorstw mogą dodatkowo liczyć na wsparcie finansowe w zakresie pokrycia kosztów programu integracyjnego, mającego na celu ułatwienie integracji zatrudnionego pracownika z nowym miejscem pracy w nowym kraju. Program integracyjny może obejmować szkolenie zawodowe lub kurs językowy (zakres podstawowy Programu) lub – dodatkowo – wsparcie administracyjne i pomoc w osiedleniu się nowego pracownika (zakres kompleksowy Programu). Zarówno szkolenie, jak i kurs mogą zostać zorganizowane w siedzibie firmy lub poza nią. W zależności od zakresu Programu, państwa członkowskiego, w którym kandydat podejmuje pracę oraz liczby przyjętych kandydatów przez daną

⁵ Twoja Pierwsza Praca z EURES-em. 2014-2015 Przewodnik dla osób poszukujących pracy i pracodawców, str. 9

firmę, przyznawane są zryczałtowane stawki dofinansowania - aktualnie do 2000 euro za każdego nowo- przyjętego kandydata. W poprzednich edycjach maksymalna stawka dofinansowania wynosiła 1200 euro.

Program szczegółowo określa standardy miejsca pracy. Przede wszystkim miejsce pracy musi znajdować się w kraju UE (innym niż kraj zamieszkania młodej osoby poszukującej pracy, stażysty lub praktykanta), Norwegii lub Islandii, a umowa powinna spełniać przepisy kraju zatrudnienia przepisy w zakresie prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Obligatoryjny okres obowiązywania umowy wynosi co najmniej sześć miesięcy, w przypadku zatrudnienia i 3 miesiące – w przypadku stażu. Praca może odbywać się w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu.

Kto realizuje Program „Twoja pierwsza praca z EURES-em”

Aktualnie Program realizowany jest przez główne publiczne służby zatrudnienia w Szwecji i we Włoszech oraz współpracujące z nimi organizacje partnerskie z Portugalii, Irlandii, Słowenii, Danii, Cypru, Finlandii, Rumunii, Niemiec, Chorwacji, Włoch, Hiszpanii. Polskie publiczne służby zatrudnienia nie są zaangażowane w realizację Programu, aczkolwiek nie odbiera to możliwości naszym młodym obywatelom wzięcia w nim udziału. Szczegółowe zasady i warunki uczestnictwa w Programie określone są w Przewodniku „Twoja pierwsza praca z EURES-em”⁶. Warto również skontaktować się z koordynatorami Programu w Szwecji lub we Włoszech, aby uzyskać aktualne informacje na temat danej edycji Programu.⁷

Rezultaty Programu

Według danych raportu końcowego Komisji Europejskiej dot. realizacji Programu „Twoja pierwsza praca z EURES-em” za okres 2012-2015 (3 edycje Programu) najwięcej uczestników Programu, którzy otrzymali różną formę zatrudnienia, pochodziło z Hiszpanii – 1014 osób, Szwecji – 541, Włoch – 404, Polski – 354 i Danii – 285. Pracę najczęściej podejmowano w Wielkiej Brytanii - 1220 osób, Danii – 801, Hiszpanii – 267, Holandii

– 243 i na Malcie – 193. W Polsce w raportowanym okresie podjęło zatrudnienie 29 osób.

W początkowej fazie realizacji (I kw. 2013 r.) w projektach uczestniczyło więcej kobiet niż mężczyzn. Od II kw. 2013 r. do II kw. 2014 r. zaobserwowano zdecydowanie większy udział mężczyzn niż kobiet. Dopiero od III kw. 2014 r. procentowy udział obu płci w projekcie był na takim samym poziomie. Najwięcej miejsc pracy zaoferowano w następujących sektorach: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, informacja i komunikacja. Jeżeli weźmiemy pod uwagę grupy zawodowe, większość ofert pracy skierowana była do specjalistów, pracowników usług pośrednich i sprzedawców oraz techników i innego średniego personelu.

W okresie od lutego do grudnia 2015 r. w wyniku realizacji dwóch projektów we Włoszech i Szwecji, z Programu najwięcej osób skorzystało ze Szwecji – 163, Hiszpanii – 113 i Włoch – 87 (z Polski – 54 osoby). Wśród krajów przyjmujących, na czele znalazła się ponownie Wielka Brytania, gdzie zatrudnienie podjęły 183 osoby. Kolejne kraje to Hiszpania – 144 osoby i Niemcy – 121 osób. W Polsce we wspomnianym okresie pracę podjęło 6 osób.

We wszystkich monitorowanych projektach najczęściej uczestniczyły osoby w wieku 23-26 lat, posiadające wyższe wykształcenie.

Program „Twoja pierwsza praca z EURES-em” nie zlikwiduje wszelkich problemów związanych z europejskim rynkiem pracy, ale z pewnością wspomogł młodych Europejczyków w podejmowaniu decyzji odnośnie wyjazdu do innego kraju, a tym samym stworzył możliwości nabycia nowych doświadczeń zawodowych. Pomoże również pracodawcom, którzy dzięki Programowi mają szansę na znalezienie wykwalifikowanych pracowników. Pozwoli tym samym wyrównać niedobory siły roboczej na krajowych i lokalnych rynkach pracy. Mijmy więc nadzieję, że kolejne edycje Programu spotkają się z szerokim zainteresowaniem osób młodych i pracodawców, co w szerszej perspektywie przyczyni się do poprawy ogólnej sytuacji młodzieży na europejskim rynku pracy.

Wskaźnik	2012-2015 (15 projektów – 3 edycje) ⁸	luty – grudzień 2015 (dwa projekty – 4 edycja) ⁹
Liczba zatrudnionych osób	4.215	802
Liczba osób, które uzyskały wsparcie finansowe w związku z wyjazdem na rozmowę kwalifikacyjną	1.733	340
Liczba osób, które uzyskały dofinansowanie do kursu językowego	607	52
Liczba osób, które uzyskały dofinansowanie w związku ze złożeniem wniosku o uznanie kwalifikacji zawodowych lub akademickich	72	23
Liczba osób, które otrzymały dodatek z tytułu przeprowadzki	brak informacji	792
Liczba MŚP, które uzyskały wsparcie finansowe	402	26

⁶ <https://ec.europa.eu/eures/public/documents/10182/16300/Twoja%20pierwsza%20praca%20z%20EURES-em%20-%20Przewodnik.pdf>

⁷ <https://ec.europa.eu/eures/public/pl/your-first-eures-job-js>

⁸ Raport końcowy KE dot. realizacji Programu Twoja Pierwsza Praca z EURES za okres 2012-2015, listopad 2015 r. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=pl>

⁹ Raport ewaluacyjny KE dot. realizacji Programu Twoja Pierwsza Praca z EURES za okres luty 2015 r. – grudzień 2015 r., kwiecień 2016 r. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=pl>

Fundusze europejskie otwarte na osoby z niepełnosprawnościami

– dostępne możliwości usprawnień

Monika Sopek

Wydział Wdrażania Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

„Niepełnosprawność jest pojęciem ewoluującym, wynika z interakcji między osobami z dysfunkcjami a barierami wynikającymi z postaw ludzkich i środowiskowych, które utrudniają tym osobom pełny i skuteczny udział w życiu społeczeństwa, na zasadzie równości z innymi osobami”.¹ Przytoczony fragment „Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych” znalazł swoje odzwierciedlenie również w kluczowych dokumentach dotyczących Programów Operacyjnych współfinansowanych z EFS, EFRR i FS na lata 2014-2020, w tym głównie „Wytucznych w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami”. Mówią one o tym, iż zasada równości szans i niedyskryminacji powinna służyć zwalczaniu wszelkich form dyskryminacji oraz zwiększeniu dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Propagowanie zasady równości szans w ramach projektów Unii Europejskiej w obecnej perspektywie finansowej powinno służyć m.in. poprawie integracji w zakresie zatrudnienia, kształcenia i szkolenia, przyczyniając się przez to do pogłębiania włączenia społecznego, zmniejszania nierówności w zakresie stanu zdrowia.²

Przyjęte w przytoczonych dokumentach programowych ujęcie kwestii niepełnosprawności wskazuje, iż dysfunkcje wynikające z niepełnosprawności nie wynikają z ograniczeń organizmu, lecz są skutkiem ograniczeń stawianych osobom nimi dotkniętymi przez społeczeństwo i środowisko. W myśl tego podejścia uznaje się, iż bariery te mogą być niwelowane poprzez odpowiednie planowanie i realizowanie działań niezbędnych w celu stworzenia możliwości udziału osobom z niepełnosprawnością w projekcie, a w konsekwencji do uczestnictwa w życiu społeczeństwa.

Racjonalne usprawnienia w ramach Programów Operacyjnych współfinansowanych z EFS możliwe do zaprojektowania w ramach PO WER

Mechanizm racjonalnych usprawnień, który gwarantuje dostępność do udziału w projekcie osobom z niepełnosprawnościami, obejmuje takie projektowanie wsparcia w ramach projektu, które zakłada konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, rozpatrywane dla każdego konkretnego przypadku, które służą zapewnieniu osobom z niepełnosprawnościami możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywaniu na zasadzie równości z innymi osobami.³ Mechanizm ten jest jednak wtórny w stosunku do dostępności, co oznacza, iż każda forma wsparcia, nie tylko w projektach skierowanych do osób niepełnosprawnych, powinna być dostępna. W myśl tych założeń może być więc stosowany w sytuacji, gdy nie ma możliwości realizacji wsparcia w środowisku, które jest już dostępne lub gdy koszt dostosowania takich miejsc byłby wysoki – dotyczy to np. realizacji wsparcia na obszarach wiejskich, gdzie jedynie w pojedynczych przypadkach obiekty są dostosowane do osób niepełnosprawnych.

W takich sytuacjach, w celu zapewnienia pełnego uczestnictwa każdej osobie zainteresowanej udziałem w projekcie, można zastosować racjonalne usprawnienia, określone w kwocie nieprzekraczającej 12 tys. PLN na uczestnika w projekcie.⁴ W ramach wymienionej kwoty w projektach EFS wnioskodawca może finansować wydatki związane z mechanizmem racjonalnych usprawnień poprzez elastyczność budżetu (przenoszenie środków), w sytuacji pojawienia się w projekcie osoby o specjalnych potrzebach lub z niepełnosprawnościami.⁵

¹ Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. przyjęta przez Polskę w dniu 25 października 2012 r. (Dz.U. 2012 poz. 1169), Preambuła str. 2 za: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20120001169>

² Wytuczne w zakresie realizacji równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju Warszawa 2015 r. str. 13-14

³ Ibid str. 9

⁴ Dostępność Funduszy Europejskich 2014-2020 dla osób z niepełnosprawnościami w praktyce red. Fundacja Aktywizacja Warszawa 2015 s.20 za: <https://www.power.gov.pl/strony/o-programie/dostepnosc/#Dokumenty,%20publikacje,%20linki> <?>

⁵ Wytuczne w zakresie realizacji równości szans i niedyskryminacji... op. cit. str. 17

W zależności od założeń przyjętych w konkretnym projekcie - czy jest to projekt ogólnodostępny (skierowany m.in. do osób niepełnosprawnych), czy też dedykowany - skierowany wyłącznie do osób niepełnosprawnych, projektodawca powinien dokładnie przeanalizować potrzeby osób będących odbiorcami wsparcia, co pozwoli na rzetelne zaplanowanie wsparcia w ramach projektu.⁶

Wymienione na początku tekstu Wytyczne przewidują rozbudowany katalog wydatków możliwych do poniesienia w ramach racjonalnych usprawnień. Rozróżnić jednak należy, czy są to projekty finansowane z kilku funduszy, czy też jedynie z EFS. W projektach finansowanych ze środków EFS w ramach Osi I PO WER Osoby młode na rynku pracy, możliwe jest poniesienie wydatków na:

1. Trenera pracy (osoby z niepełnosprawnością), którego zadaniem jest pomoc osobie z niepełnosprawnością na różnych etapach aktywizacji zawodowej, począwszy od przygotowania kandydata do pracy - określenia jego możliwości i potrzeb, poprzez samo poszukiwanie pracy i proces rekrutacyjny, aż do jej podjęcia i wykonywania. Trener pracy ma również za zadanie pomóc utrzymać się osobie niepełnosprawnej w miejscu zatrudnienia. Wsparcie trenera pracy jest świadczone w sytuacji zdiagnozowania takiej potrzeby u tej osoby, jest ono realizowane w ramach zatrudnienia wspomaganego. Do zadań trenera pracy należy: motywowanie i aktywizowanie osoby z niepełnosprawnościami, zapewnienie jej wsparcia w zakresie poradnictwa i doradztwa zawodowego oraz wypracowania profilu zawodowego, wsparcie w poszukiwaniu pracy i kontaktach z pracodawcą, wsparcie po uzyskaniu zatrudnienia w zakresie orzecznictwa, poradnictwa i innych form wymaganego wsparcia. Wymiar czasu pracy i okres zatrudnienia trenera pracy powinien wynikać z indywidualnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami;

2. Asystenta osoby niepełnosprawnej, w przypadku, gdy pracodawca zechce zatrudnić osobę niepełnosprawną - jest to model wspomaganego zatrudnienia niepełnosprawnych. Zatrudnienie to polega na wsparciu udzielonym zatrudnionej osobie niepełnosprawnej w miejscu pracy. Stanowi ono jedną z form aktywizacji zawodowej osób legitymujących się orzeczoną znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Model ten zakłada zatrudnienie osoby niepełnosprawnej wraz

z asystentem wspomagającym. Do zadań asystenta należy pomoc tej osobie w zakresie komunikowania się z otoczeniem, czynnościach trudnych do samodzielnego wykonania na danym stanowisku pracy. Najważniejszy element stanowi fakt, iż w czynnościach wspomagających asystent nigdy nie wyręcza osoby niepełnosprawnej. Istotne znaczenie w procesie wyboru asystenta osoby niepełnosprawnej ma jego doświadczenie w obszarze wsparcia - nie tyle posiadane formalnie w wykonywaniu zawodu asystenta osoby niepełnosprawnej, co związane z pomocą osobie/osobom niepełnosprawnym. Najważniejsze jest bowiem uwzględnienie rzeczywistych predyspozycji i umiejętności kandydatów, a następnie zatrudnienie osoby w charakterze asystenta osoby niepełnosprawnej w odniesieniu do zdiagnozowanych wcześniej potrzeb osoby niepełnosprawnej. W konkursach organizowanych przez WUP w Białymstoku rekomenduje się, aby kandydat wykazał się co najmniej rocznym doświadczeniem w pracy z osobą niepełnosprawną, poświadczonym formalnie bądź nieformalnie;

3. Specjalistyczny transport na miejsce realizacji wsparcia w sytuacji udziału w projekcie osób z dysfunkcjami ograniczającymi im możliwość dotarcia do miejsca prowadzenia działań przewidzianych w ramach form pomocy;

4. Dostosowanie infrastruktury komputerowej np. wynajęcie lub zakup i instalacja programów powiększających, mówiących, kamer do kontaktu z osobą posługującą się językiem migowym, drukarek materiałów w alfabecie Braille'a;⁷

5. Asystenta tłumaczącego na język łatwy zapewniany osobom, które ze względu na trudności poznawcze nie komunikują się płynnie językiem polskim.

W projektach PO WER jego wsparcie dotyczyć może w szczególności osób posiadających ograniczenia w zakresie komunikacji takie jak: głuchota, dysleksja;⁸

6. Tłumacza języka migowego lub tłumacza-przewodnika, wsparcie przewidywane dla grupy osób z niepełnosprawnością spowodowaną głuchotą, polegające na tłumaczeniu informacji na polski język migowy. Tłumacz języka migowego może być niezbędny podczas szkoleń, konferencji itp.;

7. Przewodnika osoby mającej trudności w widzeniu

8. Alternatywne formy przygotowania materiałów projektowych (np. szkoleniowych) - powiększona czcionka wydruków, wersje elektroniczne dokumentów;

⁶ Gawska, P. Żydok red. merytoryczna *Realizacja zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami*

⁷ Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji... op. cit. str. 16

⁸ *Dostępność Funduszy Europejskich 2014-2020 dla osób z niepełnosprawnościami...* op. cit. s. 31

9. Zmiany procedur

10. Wydłużony czas wsparcia np. w sytuacji tłumaczenia na język migowy czy stosowania języka łatwego;

11. Dostosowanie diety przy okazji realizacji wsparcia towarzyszącego np. szkoleniom, do specyficznych potrzeb żywieniowych wynikających z niepełnosprawności;⁹

Jak pokazują dane Regionalnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Białymstoku, zawarte w „Diagnozie potrzeb w zakresie realizacji działań z obszarów: aktywnej integracji, usług społecznych i ekonomii społecznej w województwie podlaskim”¹⁰ na pytanie dotyczące głównych kategorii osób z terenu województwa podlaskiego, które w najbliższych latach będą potrzebowały wsparcia, odpowiedzi kształtowały się następująco:

■ w opinii pracowników Ośrodków Pomocy Społecznej do głównych kategorii w tym obszarze należały:

- osoby ubogie
- osoby z rodzin doświadczających przemocy
- osoby niepełnosprawne oraz rodziny z dzieckiem z niepełnosprawnością
- młodzież z rodzin zagrożonych wykluczeniem
- osoby starsze
- osoby uzależnione

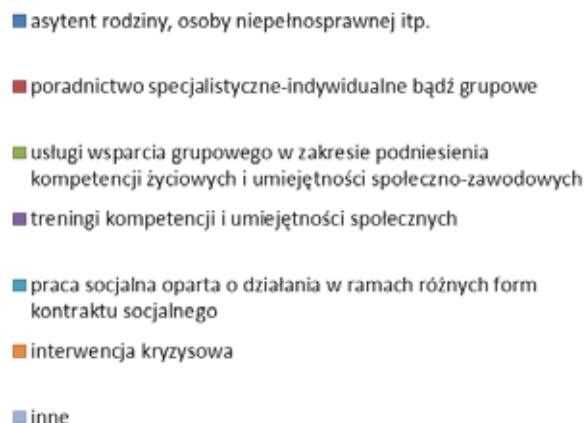
■ w opinii pracowników Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie do głównych kategorii w tym obszarze należały natomiast:

- osoby niepełnosprawne oraz rodziny z dzieckiem z niepełnosprawnością
- osoby przebywające oraz opuszczające placówki pieczy zastępczej
- młodzież z rodzin zagrożonych wykluczeniem
- osoby z rodzin doświadczających przemocy
- rodziny z problemami opiekuńczo-wychowawczymi (w tym osoby nieletnie, wobec których zastosowano środki zapobiegania i zwalczania demoralizacji i przestępczości).

Dane te pokazują, iż w szczególności osoby młode oraz niepełnosprawne wymagają zintensyfikowanego wsparcia, służącego przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu. Ich potrzeby związane są głównie z uzyskaniem wsparcia w zakresie aktywnej integracji. W opiniach pracowników wymienionych instytucji, które znalazły się na przedstawionym poniżej wykresie, najbardziej skutecz-

nymi, społecznymi formami wsparcia w aktywnej integracji osób zagrożonych wykluczeniem są:

Skuteczne społeczne formy wsparcia - opinia pracowników OPS oraz PCPR (n=132)



Źródło: *Diagnoza potrzeb w zakresie realizacji działań z obszarów: aktywnej integracji, usług społecznych i ekonomii społecznej w województwie podlaskim* Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Białymstoku Białystok 2015 str. 14

Próbując dokonać oceny skuteczności opisanych na początku tekstu form wsparcia, które można stosować dzięki wykorzystaniu Funduszy Europejskich oraz obserwując zapotrzebowanie na te formy pomocy, których adresatami są w znaczącej mierze osoby z niepełnosprawnościami można uznać, iż w dużym stopniu odpowiadają one na te potrzeby. Przybliżone w opracowaniu usługi społeczne mogą stanowić tym samym skuteczne narzędzie służące przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu, włączając osoby wykluczone, w tym osoby z niepełnosprawnościami, w partycypację w życiu społecznym.

⁹ Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji... op. cit. str. 16-17

¹⁰ *Diagnoza potrzeb w zakresie realizacji działań z obszarów: aktywnej integracji, usług społecznych i ekonomii społecznej w województwie podlaskim* Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Białymstoku, Białystok 2015 str. 8,11

BON STAŻOWY, BON SZKOLENIOWY, CZY BON NA ZASIEDLENIE?

Nowe wsparcie dla osób bezrobotnych do 30 roku życia – doświadczenia z realizacji działań

Agata Anna Kuryga

Centrum Aktywizacji Zawodowej
Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku

Urszula Trusewicz

Centrum Aktywizacji Zawodowej
Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku

Konsekwencje globalnego kryzysu gospodarczego, jaki rozpoczął się w 2007 roku, oraz zjawiska z nim związane odbiły się między innymi na rynkach pracy oraz ujawniły dodatkowe trudności, z jakimi mierzą się osoby młode rozpoczynające swoją karierę zawodową. Sytuacja osób młodych do 30 roku życia na rynku pracy wydaje się być niezwykle skomplikowana. Największe trudności, z którymi borykają się młodzi ludzie, to brak określonych umiejętności wymaganych przez pracodawców oraz nikłe doświadczenie zawodowe. Na skalę problemu wpływa także znaczny odsetek osób z niskim wykształceniem (21%). Należy jednak pamiętać, że osoby z wyższym wykształceniem są jedynie w teorii mniej zagrożone na rynku pracy, ponieważ wartość dyplomu uczelni wyższej w ostatnich latach drastycznie spadła.

Na dzień 31 grudnia 2015 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku zarejestrowanych było 20 049 osób bezrobotnych. Osoby, które nie ukończyły 30 roku życia, stanowiły 27% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Wśród młodych ludzi rejestrujących się w urzędzie, najwięcej posiadało wykształcenie wyższe (26%). W dalszej kolejności znajdowały się osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (24%) oraz gimnazjalnym i poniżej (21%). W analizowanej grupie bezrobotnych, bez pracy przez okres 1-3 miesięcy pozostawało 1237 osób, natomiast drugą pod względem liczebności grupę (1001 osób) stanowiły osoby pozostające bez pracy w okresie 3-6 miesięcy. Doświadczenia zawodowego nie miała, bądź posiadała krótsze niż 1 rok ponad połowa (78%) osób bezrobotnych do 30 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku, a 19,5% posiadało doświadczenie od 1 roku do 5 lat. Dlatego też niezwykle istotna jest realizacja działań wspierających zatrudnienie wśród młodych: zorganizowanie wsparcia umożliwiającego zdobycie bądź uzupełnienie doświadczenia zawodowego, czy też uzyskanie nowych kwalifikacji pomocnych w znalezieniu pracy.

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 14.03.2014 roku

wprowadziła działania adresowane bezpośrednio do osób bezrobotnych, które nie przekroczyły 30 roku życia z ustalonym II profilem pomocy, między innymi bony: szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe oraz na zasiedlenie (w uzasadnionych przypadkach z bonów skorzystać mogą także osoby z I profilem pomocy). Przez lata to Powiatowe Urzędy Pracy kierowały osoby bezrobotne na staże czy szkolenia, zaś teraz inicjatywa leży również po stronie bezrobotnych, którzy sami mogą zdecydować z jakiej formy pomocy chcieliby skorzystać. Dzięki bonom z Urzędu Pracy mogą odbyć płatny staż, zdobyć zatrudnienie, wziąć udział w wybranym szkoleniu, a także otrzymać środki na sfinansowanie przeprowadzki do innego miasta, jeżeli znajdą tam zatrudnienie. Takie rozwiązanie wydaje się być „szyte na miarę” i dopasowane do indywidualnych potrzeb młodych ludzi.

Jakie korzyści niesie za sobą bon szkoleniowy? Daje on możliwość sfinansowania wskazanego przez bezrobotnego szkolenia, niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych oraz dofinansowania kosztów zakwaterowania i przejazdów - jeżeli szkolenie odbywa się poza miejscem zamieszkania. Osoba bezrobotna otrzymuje również stypendium w wysokości 120% zasiłku. Przyznanie bonu gwarantuje dopiero tzw. uprawdopodobnienie zatrudnienia, którym może być np. oświadczenie przyszłego pracodawcy o chęci zatrudnienia bezrobotnego po ukończonym przez niego kursie. Osoba bezrobotna może także uznać, że dzięki nabytym w ramach szkolenia kwalifikacjom i kompetencjom jest w stanie założyć własną działalność gospodarczą i co najważniejsze – prowadzić ją z sukcesem.

Natomiast **bony na zasiedlenie** zwiększają mobilność geograficzną osób młodych, ułatwiając im przemieszczanie się w poszukiwaniu pracy. To wsparcie finansowe w wysokości ok. 8000 zł na pokrycie kosztów zamieszkania w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Bony zasiedleniowe przyznawane są bezrobotnym

podejmującym pracę w miejscowości oddalonej od dotychczasowego miejsca zamieszkania o co najmniej 80 km, bądź jeśli czas dojazdu do miejsca pracy i powrotu przekracza 3 godziny dziennie.

Dlaczego warto skorzystać z bonu stażowego? Przyznanie bonu stanowi gwarancję skierowania na 6-miesięczny staż u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego. W trakcie stażu osoba bezrobotna otrzymuje stypendium w wysokości 120% zasiłku, z dodatkową możliwością dofinansowania kosztów dojazdu do miejsca odbywania stażu i z powrotem oraz badań lekarskich. Pracodawca po okresie stażu, podczas którego nie ponosi żadnych kosztów, zobowiązany jest do zatrudnienia stażysty na okres 6 miesięcy. Z tego tytułu wypłacana jest mu premia w wysokości ok. 1500 zł. Co istotne, pracodawca i przyszły stażysta mają okazję poznać się przed złożeniem wniosku i wspólnie zdecydować o przyszłej współpracy.

Kolejnym bonem jest **bon zatrudnieniowy**, który wiąże się ze zrefundowaniem pracodawcy części kosztów ponoszonych w związku z zatrudnieniem osób bezrobotnych do 30 roku życia, przez okres pierwszych 12 miesięcy w trakcie 18-miesięcznego czasu zatrudnienia. Ma on być również zachętą do samodzielnego poszukiwania pracy przez osoby młode i przekonania pracodawcy o opłacalności ich zatrudnienia. W przypadku bonów stażowych oraz zatrudnieniowych najistotniejsza jest gwarancja pracy u pracodawcy po okresie finansowego wsparcia przez Urząd Pracy. Oba przypadki zapewniają osobom bezrobotnym, które z bonów skorzystały, kontynuację zatrudnienia.

W ramach projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój), którego celem jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób poniżej 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie białostockim i powiecie miasto Białystok, Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku zarówno w 2015 jak i 2016 roku przyznawał wsparcie w postaci bonów stażowych, szkoleniowych oraz bonów na zasiedlenie.

Głównym rezultatem projektu „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie białostockim i powiecie miasto Białystok” w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój było podjęcie zatrudnienia przez uczestników i uczestniczki przedsięwzięcia. Wsparciem objęto osoby poniżej 30 r.ż. zakwalifikowane do profilu pomocy I lub profilu pomocy II zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku, w szczególności: osoby niepełnosprawne, długotrwale bezrobotne oraz o niskich kwalifikacjach. Wszyscy uczestnicy

i uczestniczki projektu należeli do tzw. kategorii NEET. Osoby były zobowiązane do złożenia oświadczenia, w którym potwierdziły, że: nie pracują, nie kształcą się (tj. nie uczestniczą w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym), nie szkolą się (tj. nie uczestniczą w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy).

W 2015 roku w projekcie „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie białostockim i powiecie miasto Białystok (I)” w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój udział wzięło 818 osób do 30 roku życia, z czego: 65 osób otrzymało bon szkoleniowy, 34 bon stażowy, zaś 30 bon na zasiedlenie. W grupie 129 osób bezrobotnych, którzy otrzymali bony, były 3 osoby niepełnosprawne, 71 o niskich kwalifikacjach oraz 20 długotrwale bezrobotnych.

W 2016 roku także realizowany jest projekt „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie białostockim i powiecie miasto Białystok (II)” w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, w którym zaplanowano udział 598 osób do 30 roku życia, w tym otrzymujących: 30 bonów na zasiedlenie, 29 bonów stażowych oraz 24 bony szkoleniowe.

Wnioski i doświadczenia z realizacji działań - podsumowanie:

Zauważono pewną sezonowość ubiegania się o wydanie bonu na zasiedlenie wśród osób młodych. Zdecydowana większość wniosków składana była w okresie powakacyjnym. Można domniemywać, że było to spowodowane poszukiwaniem przez młodych zatrudnienia tuż po ukończeniu szkoły średniej lub wyższej, bądź bezpośrednio po zakończeniu pracy w okresie letnim, sezonowej. Zainteresowanie tą formą wsparcia pokazuje również, iż ludzie młodzi są zdecydowanie bardziej mobilni zawodowo, niż np. osoby starsze, z ugruntowaną sytuacją rodzinną. Poszukują bowiem odpowiedniego, korzystnego zatrudnienia, niekoniecznie w obrębie stałego miejsca zamieszkania. W przypadku bonów na zasiedlenie, Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku zdecydował się na stosowanie poręczenia osoby fizycznej jako formy zabezpieczenia umowy podpisywanej z bezrobotnym i tym samym niejako ochronę środków publicznych przeznaczanych na ten cel. Młodym osobom bezrobotnym trudność mogła sprawić konieczność znalezienia poręczyciela gwarantującego zwrot środków w razie niewywiązania się przez nich z podpisywanej z Urzędem umowy. Jednak zdecydowana większość osób ubiegających się o bon i faktycznie wiążących swoją przyszłość, w tym zawodową, z życiem i pracą

Procedura organizacji środków w ramach bonów w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku:

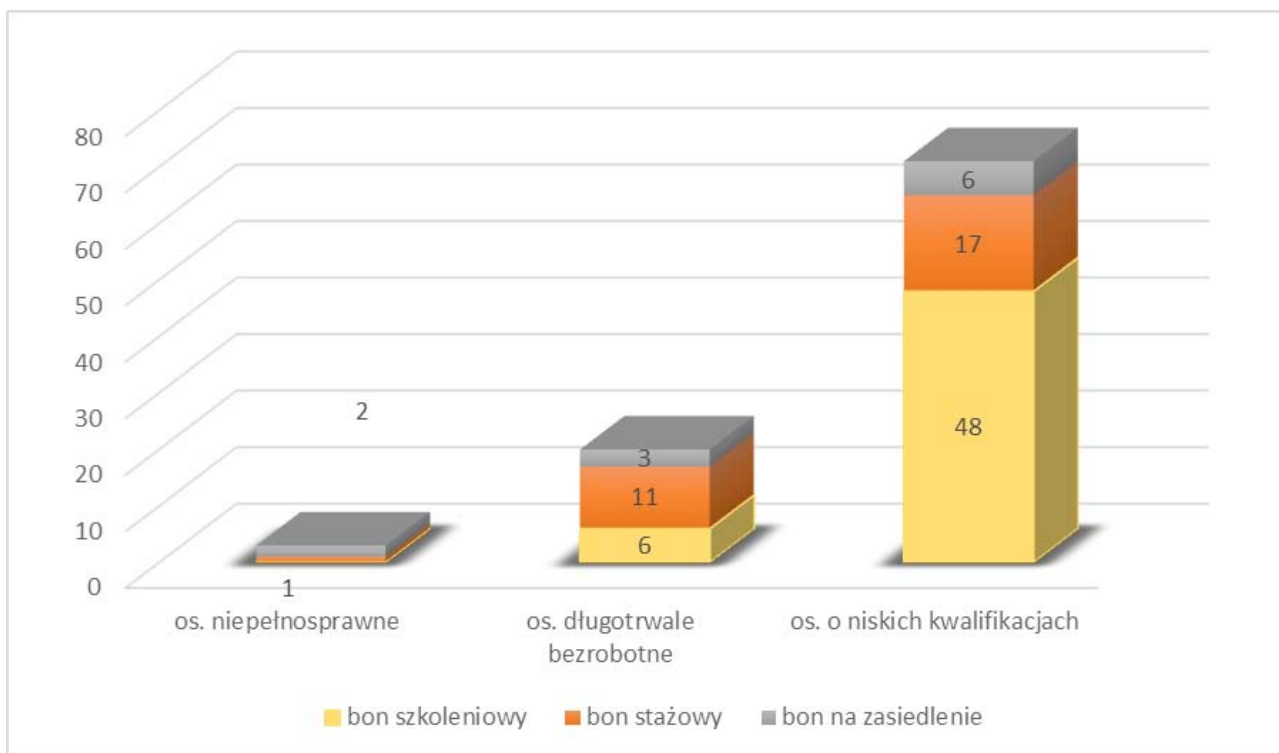
BON STAŻOWY	BON SZKOLENIOWY	BON NA ZASIEDLENIE
<p><u>Krok 1</u> Osoba bezrobotna składa u pośrednika pracy wniosek o przyznanie bonu stażowego. Po jego pozytywnym rozpatrzeniu bezrobotny zgłasza się po odbiór bonu stażowego, z którym udaje się do przyszłego pracodawcy (Organizatora stażu). Bon ważny jest do 30 dni.</p> <p><u>Krok 2</u> Organizator stażu składa wniosek o organizację stażu wraz z bonem stażowym. Wniosek pracodawcy rozpatrywany jest w terminie 30 dni od dnia jego złożenia.</p> <p><u>Krok 3</u> W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku, Organizator podpisuje umowę o zorganizowanie stażu, zaś osoba bezrobotna otrzymuje skierowanie na badania lekarskie oraz skierowanie na staż. Po zakończeniu każdego miesiąca stażu Organizator dostarcza listę obecności podpisywaną przez bezrobotnego.</p> <p><u>Krok 4</u> Po zakończonej realizacji stażu, Organizator wystawia stażyście opinię dotyczącą zadań realizowanych przez bezrobotnego w okresie odbywania stażu. Stażysta natomiast sporządza sprawozdanie z przebiegu stażu oraz dostarcza do Urzędu umowę o pracę.</p> <p><u>Krok 5</u> Pracodawca, który wywiązał się z obowiązku 6-miesięcznego zatrudnienia bezrobotnego, składa do Urzędu wniosek o przyznanie premii z tego tytułu.</p>	<p><u>Krok 1</u> Osoba bezrobotna składa u pośrednika pracy wniosek o przyznanie bonu szkoleniowego wraz z deklaracją zatrudnienia podpisaną przez przyszłego pracodawcę. Po pozytywnym rozpatrzeniu bezrobotny otrzymuje skierowanie na badania lekarskie.</p> <p><u>Krok 2</u> Bezrobotny odbiera bon, z którym udaje się do Instytucji szkoleniowej. Bon ważny jest do 30 dni. Następnie bon wypełniony przez Instytucję szkoleniową bezrobotny składa w Urzędzie.</p> <p><u>Krok 3</u> Urząd podpisuje umowę z Instytucją szkoleniową. Bezrobotny zgłasza się po odbiór skierowania na szkolenie w ramach bonu szkoleniowego.</p> <p><u>Krok 4</u> Po zakończonym szkoleniu Instytucja szkoleniowa zobowiązana jest do dostarczenia dokumentów: faktury VAT wraz z kserokopią zaświadczenia o ukończeniu przez bezrobotnego szkolenia oraz program i harmonogram szkolenia. Osoba bezrobotna otrzymuje zaświadczenia: o ukończeniu szkolenia oraz uzyskanych kwalifikacjach.</p>	<p><u>Krok 1</u> Osoba bezrobotna składa u pośrednika pracy wniosek o przyznanie bonu na zasiedlenie wraz z oświadczeniem pracodawcy o zamiarze zatrudnienia. Po jego pozytywnym rozpatrzeniu, bezrobotny dopełnia formalności związanych z zabezpieczeniem zwrotu środków.</p> <p><u>Krok 2</u> Bezrobotny podpisuje umowę o przyznanie środków w ramach bonu na zasiedlenie i odbiera bon. Pomoc finansowa wypłacona zostanie w terminie 7 dni od dnia otrzymania bonu.</p> <p><u>Krok 3</u> Do 30 dni od dnia otrzymania bonu osoba bezrobotna dostarcza do Urzędu dokument potwierdzający podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej i oświadczenie o spełnieniu warunku odległości od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejsca wykonywania pracy.</p> <p><u>Krok 4</u> Do 8 miesięcy od dnia otrzymania bonu na zasiedlenie osoba bezrobotna zobowiązana jest udokumentować pozostawanie w zatrudnieniu, posiadanie innej pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej przez okres 6 miesięcy.</p>

w innym mieście, bez problemu poradziła sobie z tym wyzwaniem. Gros osób nie zgłaszało większych problemów w trakcie realizacji umowy i nie miało trudności z jej rozliczeniem w okresie ośmiu miesięcy od daty zawarcia. W 2015 roku, spośród 30 osób poniżej 30 roku życia korzystających ze wsparcia w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, tylko dwie nie przepracowały wymaganych sześciu

miesięcy, co skutkowało jedynie częściowym zwrotem środków, proporcjonalnie do nieprzepracowanego przez nie okresu. Pozostali młodzi udokumentowali minimum sześciomiesięczne zatrudnienie.

Bony stażowe wydają się być o tyle dobrym instrumentem, że rozwiązują trzy podstawowe problemy „zwykłych” staży oferowanych przez Urzędy Pracy. Po pierwsze, gwarantują osobie

Wykres: Bezrobotni według cech, którzy otrzymali wsparcie w postaci bonów (szkoleniowego, stażowego, na zasiedlenie) w ramach PO WER (I)



bezrobotnej możliwość odbywania stażu przez okres sześciu miesięcy, a więc dają wystarczająco dużo czasu na poznanie specyfiki pracy w zawodzie. Po drugie, jest to najczęściej omówiona wcześniej przyszła relacja pracownika z pracodawcą, którzy decydują się na rozpoczęcie dalszej współpracy właśnie od stażu. W trakcie niego młoda osoba może nie tylko wdrożyć się w daną branżę, zasady panujące w zakładzie pracy, ale często w pracę jako taką. Dotyczy to zwłaszcza osób podejmujących zatrudnienie po raz pierwszy w życiu. I w końcu, po trzecie, premia wypłacana pracodawcy, który wywiązał się ze wszystkich wymogów *umowy o odbywanie stażu w ramach bonu stażowego* stanowi niewątpliwą zachętę do zatrudnienia, a nie tylko przyjęcia kolejnej młodej osoby celem odbycia praktyki w jego firmie.

Osoby młode, które nie mogą pochwalić się wymaganym przez pracodawców kierunkowym wykształceniem, bardzo często decydowały się na szkolenia w ramach bonu szkoleniowego. Największą korzyścią wprowadzonego instrumentu jest możliwość udziału w trzech szkoleniach w ramach jednego przyznanego bonu szkoleniowego do kwoty 100% przeciętnego wynagrodzenia. W ramach bonu finansowane są dodatkowo

badania oraz w uzasadnionych przypadkach dojazdy bądź zakwaterowanie. Z doświadczeń roku poprzedniego wynika, iż młodzi bezrobotni najczęściej decydowali się na wzięcie udziału w dwóch lub nawet trzech szkoleniach, wykorzystując w pełni swoje nowe prawa. Z pewnością przyszłemu pracodawcy także zależało na kompleksowym przeszkoleniu nowego pracownika. Warto wspomnieć, iż w 2015 roku spośród 65 osób, które otrzymały bony szkoleniowe w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, nikt nie przerwał wybranego przez siebie szkolenia. Do najczęściej wybieranych należą szkolenia techniczne, np. operator wózka widłowego, kierowca, spawacz, kosmetyczka.

Nie ulega wątpliwości, że bony stanowią formę pomocy skierowaną do aktywnych osób bezrobotnych, a więc do tych, którym naprawdę zależy na znalezieniu zatrudnienia, a także do takich, którym byłoby dużo trudniej przekonać do siebie przyszłego pracodawcę bez „obietnicy” pomocy finansowej Urzędu. Należy bowiem pamiętać, że bony stanowią również formę wsparcia pracodawców - dofinansowanie kosztów zatrudnienia pracownika odgrywa dla wielu ogromną rolę.

WUP W BIAŁYMSTOKU ZAPRASZA DO UDZIAŁU W KONKURSIE W 2017 ROKU

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020

Oś I: Osoby młode na rynku pracy

Działanie 1.2 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy - projekty konkursowe

Poddziałanie 1.2.1 Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekty muszą przyczyniać się do wzrostu zatrudnienia osób młodych w wieku do 29 roku życia, pozostających bez pracy oraz nieuczących się i niekształcących się (tzw. młodzież NEET).

Ogłoszenie konkursu: I kwartał 2017

Rozpoczęcie naboru wniosków: kwiecień 2017

Pula środków: 10 200 000 zł

Na co:

Aktywizacja zawodowo-edukacyjna osób młodych poprzez:

- Instrumenty i usługi rynku pracy służące indywidualizacji wsparcia oraz pomocy w zakresie określenia ścieżki zawodowej (obligatoryjne):
 - identyfikacja potrzeb osób młodych pozostających bez zatrudnienia oraz diagnozowanie możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego, w tym identyfikacja stopnia oddalenia od rynku pracy osób młodych,
 - kompleksowe i indywidualne pośrednictwo pracy w zakresie wyboru zawodu zgodnego z kwalifikacjami i kompetencjami wspieranej osoby lub poradnictwo zawodowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej, w tym podnoszenia lub uzupełniania kompetencji i kwalifikacji zawodowych.
- Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, które przedwcześnie opuszczają system edukacji lub osób, u których zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji:
 - kontynuacja nauki dla osób młodych, u których zdiagnozowano potrzebę uzupełnienia edukacji formalnej lub potrzebę potwierdzenia kwalifikacji m.in. poprzez odpowiednie egzaminy,
 - nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji, niezbędnych na rynku pracy w kontekście zidentyfikowanych potrzeb osoby, której udzielane jest wsparcie, m.in. poprzez wysokiej jakości szkolenia.
- Instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców:
 - nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania danego zawodu, m.in. poprzez staże i praktyki, 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 dla osób, u których zidentyfikowano adekwatność tej formy wsparcia, refundację wyposażenia lub doposażenia stanowiska (wyłącznie w połączeniu z subsydiowanym zatrudnieniem).
- Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób niepełnosprawnych:
 - niwelowanie barier, jakie napotykają osoby młode niepełnosprawne w zakresie zdobycia i utrzymania zatrudnienia, m.in. poprzez finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej, którego praca spełnia standardy wyznaczone dla takiej usługi i doposażenie stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Kto może złożyć wniosek:

- publiczne służby zatrudnienia
- Ochotnicze Hufce Pracy
- agencje zatrudnienia
- instytucje szkoleniowe
- instytucje dialogu społecznego
- instytucje partnerstwa lokalnego

Do kogo można kierować wsparcie:

- osoby biernie zawodowo lub osoby bezrobotne niezarejestrowane w urzędzie pracy
- w tym osoby z niepełnosprawnościami
- w wieku 15 – 29 lat
- które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu – tzw. młodzież NEET, zgodnie z definicją osoby z kategorii NEET przyjętą w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, z wyłączeniem osób należących do grupy docelowej określonej dla trybu konkursowego w poddziałaniu 1.3.1.

Ogłoszenie o konkursie zamieszczamy na:

- stronie internetowej instytucji ogłaszającej konkurs – w przypadku Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój jest to serwis POWER WUP Białystok: wupbialystok.praca.gov.pl/web/power (zakładka Zobacz ogłoszenia i wyniki naborów wniosków oraz zakładka Wiadomości)
- oraz na portalu funduszy europejskich: www.funduszeuropejskie.gov.pl (zakładka Zobacz ogłoszenia o naborach wniosków).

Ogłoszenie publikowane jest co najmniej 30 dni przed planowanym rozpoczęciem naboru wniosków. Przed rozpoczęciem naboru Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku organizuje spotkanie informacyjne dotyczące zasad konkursu. Informacje o terminach spotkań umieszczone są na stronie Urzędu.



**Wojewódzki Urząd Pracy
w Białymstoku**

ul. Pogodna 22, 15 -354 Białystok
tel. (85) 74 97 200, fax. (85) 74 97 209
email: sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl

Oddział Terenowy w Łomży

ul. Nowogrodzka 1, 18-400 Łomża
tel. (86) 216-74-79, fax. (86) 216-74-79
email: biwulo@wup.wrotapodlasia.pl

Oddział Terenowy w Suwałkach

ul. Przytorowa 9B 16-400 Suwałki
tel. (87) 566 66 01, fax (87) 566 66 01
email: biwusu@wup.wrotapodlasia.pl

**Punkt Kontaktowy
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Białymstoku:**

ul. Pogodna 22
15 - 354 Białystok
tel. (85) 74 97 247
Pokój nr 02 (niski parter)
email: informacja.efs@wup.wrotapodlasia.pl