


MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

# PARTNERSTWO DLA PRACY

PROJEKT PILOTAŻOWY

Akceptuję  
**SEKRETARZ STANU**  
*Jacek Męcina*



## SPIS TREŚCI

1. Definicje użyte w projekcie pilotażowym .....	3
2. Wstęp .....	7
3. Wprowadzenie .....	9
3.1 Podstawy prawne kontraktowania usług rynku pracy i możliwości testowania nowych rozwiązań.....	9
3.2 Nowa rola publicznych służb zatrudnienia .....	11
3.3 Zadania publicznych służb zatrudnienia i rodzaje partnerstwa z podmiotami niepublicznymi .....	13
3.4 Dostępność usług rynku pracy.....	15
3.5 Działania w partnerstwie.....	18
4. Sytuacja na rynku pracy, z uwzględnieniem osób w szczególnie niekorzystnym położeniu .....	23
5. Wydatki na aktywne formy przeciwdziałaniu bezrobociu .....	31
6. Cel projektu pilotażowego .....	36
6.1. Cel strategiczny pilotażu .....	36
6.2. Cele operacyjne pilotażu .....	36
7. Założenia projektu pilotażowego.....	38
8. Zgodność z dokumentami strategicznymi .....	41
9. Finansowanie Projektu Pilotażowego .....	45
9.1. Podstawy prawne.....	45
9.2. Budżet pilotażu .....	45
9.3. Zasady finansowania pilotażu.....	46
9.4. Rozliczenie pilotażu .....	54
10. Uzasadnienie potrzeb wdrażania projektu pilotażowego.....	46
11. Podmioty uczestniczące w realizacji projektu pilotażowego .....	58
11.1. Kryteria wyboru województw.....	58
11.2. Zadania podmiotów realizujących projekt pilotażowy.....	59
12. Uczestnicy projektu pilotażowego .....	70
13. Harmonogram realizacji projektu pilotażowego.....	73

14. Zakładane rezultaty projektu pilotażowego .....	75
15. Monitoring i ewaluacja Projektu Pilotażowego.....	76
16. Procedury dla Systemu Syriusz .....	77
17. Załączniki .....	79

## 1. DEFINICJE UŻYTE W PROJEKCIE PILOTAŻOWYM

*Dostawca usług* - podmiot posiadający uprawnienie do świadczenia usług z zakresu agencji zatrudnienia, realizujący usługę pośrednictwa pracy w ostatnim okresie sprawozdawczym, wyłoniony przez realizatora pilotażu po przeprowadzeniu procedury przewidzianej w przepisach ustawy z dnia 29 stycznia 2004 roku Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2010 r. Nr 113, poz. 759, z późn. zm.), przy czym dopuszcza się możliwość tworzenia konsorcjum przez agencje zatrudnienia.

*Lista uczestników pilotażu* – lista osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy spełniających kryteria dla uczestników pilotażu skierowanych do dostawcy usług przez powiatowy urząd pracy.

*Lista rezerwowa* – lista osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy spełniających kryteria dla uczestników pilotażu, którzy zostaną skierowani do dostawcy usług w przypadku konieczności uzupełnienia listy uczestników pilotażu.

*Minister* - minister właściwy do spraw pracy.

*Ministerstwo* - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

*Marszałek* - marszałek województwa, powierzający realizację projektu pilotażowego dyrektorowi wojewódzkiego urzędu pracy.

*Partnerzy* - instytucje współpracujące w ramach partnerstwa z dostawcą usług tj. instytucje szkoleniowe, partnerzy społeczni (związki zawodowe, organizacje pracodawców), samorządy zawodowe, organizacje pozarządowe i inne podmioty, które prowadzą działalność statutową w szczególności w zakresie: pomocy społecznej, ochrony i promocji zdrowia, działalności na rzecz osób niepełnosprawnych, promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy, działalności wspomagającej rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości, przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym

*Pilotaż* – projekt pilotażowy Partnerstwo dla pracy, finansowany ze środków rezerwy Funduszu Pracy.

*Realizatorzy pilotażu* – dyrektorzy wojewódzkich urzędów pracy.

*Starosta* - starosta powiatu lub prezydent miasta na prawach powiatu, sprawujący zwierzchnictwo nad powiatowym urzędem pracy, powierzający realizację projektu pilotażowego powiatowemu urzędowi pracy.

*Uczestnicy pilotażu* - grupy bezrobotnych zdefiniowane przez Ministra, które w ramach pilotażu będą aktywizowane przez dostawcę usług.

*Umowa o współpracy* – umowa zawarta pomiędzy realizatorem pilotażu, Dyrektorami Powiatowych Urzędów Pracy, wybranych przez realizatora pilotażu oraz dostawcą usług, regulująca prawa i obowiązki stron w związku z realizacją pilotażu.

*Umowa o realizację pilotażu* – umowa zawarta pomiędzy Ministrem a realizatorem pilotażu, regulująca prawa i obowiązki stron w związku z realizacją pilotażu.

*Umowa o świadczenie usług* – umowa zawarta pomiędzy realizatorem pilotażu a dostawcą usług, regulująca prawa i obowiązki stron w związku z realizacją pilotażu.

*Usługi aktywizacyjne* - pakiet działań podjętych przez dostawcę usług i partnerów w celu umieszczenia bezrobotnego w zatrudnieniu.

*Ustawa* - ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.).

*Wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej dostawcy usług* – stosunek liczby uczestników pilotażu, którzy zostali wyrejestrowani z tytułu podjęcia zatrudnienia w wyniku działań dostawcy usług, do liczby uczestników pilotażu, którzy na podstawie skierowania przez powiatowe urzędy pracy zgłoszą się do dostawcy usług liczony według stanu z następnego dnia po upływie 9 miesięcy od dnia rozpoczęcia aktywizacji przez ostatnich skierowanych uczestników pilotażu<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Przy czym dla określenia daty wyliczenia wskaźnika przyjmuje się, że sformułowanie „ostatnich skierowanych uczestników pilotażu” odnosi się do ostatnich osób skierowanych z listy uczestników pilotażu lub listy rezerwowej skierowanych po raz pierwszy przez powiatowy urząd pracy do dostawcy usług, z wyłączeniem przypadku kiedy osoby trafiły do pilotażu w wyniku rekrutacji uzupełniającej w przypadku rezygnacji bezrobotnego z udziału w pilotażu.

*Wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu* - stosunek liczby osób, które po upływie 3 miesięcy od dnia zatrudnienia nadal pozostają w zatrudnieniu, do liczby bezrobotnych, za które dostawca usług otrzymał III transzę – Premia I wynagrodzenia za doprowadzenie do zatrudnienia liczony według stanu z następnego dnia po upływie 9 miesięcy od dnia rozpoczęcia aktywizacji przez ostatnich skierowanych uczestników pilotażu <sup>2</sup>.

*Wynagrodzenie* – kwota środków przekazanych dostawcy usług zgodnie z zasadami określonymi w pilotażu, wyliczana wg wzoru:  $a \times t_1 + b \times t_2 + c \times t_3 + d \times t_4$ , gdzie:

a – liczba uczestników pilotażu, którzy stawili się u dostawcy usług spośród skierowanych przez powiatowe urzędy pracy,

$t_1$  – należność za *bilans otwarcia* na jednego uczestnika pilotażu, tj. I transza wynagrodzenia,

b – liczba uczestników pilotażu, wobec których zostały podjęte działania aktywizacyjne,

$t_2$  – należność za *bilans aktywizacyjny* na jednego uczestnika pilotażu, tj. II transza wynagrodzenia,

c – liczba uczestników pilotażu doprowadzonych do zatrudnienia,

$t_3$  – premia I za doprowadzenie jednego uczestnika pilotażu do zatrudnienia, tj. III transza wynagrodzenia,

d – liczba uczestników pilotażu zatrudnionych przez okres minimum 3 miesięcy, wobec których został spełniony warunek wypłaty premii II,

$t_4$  – premia II za utrzymanie jednego uczestnika pilotażu w zatrudnieniu przez okres minimum 3 miesięcy, tj. IV transza wynagrodzenia.

Maksymalna kwota wynagrodzenia w przeliczeniu na jednego uczestnika pilotażu ( $t_1 + t_2 + t_3 + t_4$ ) nie może przekroczyć 10 tys. zł brutto i będzie określona w trakcie realizacji procedury wyboru dostawcy usług na podstawie przepisów ustawy Prawo zamówień publicznych. Wynagrodzenie jest wypłacane w czterech transzach (należność za *bilans otwarcia*, należność za *bilans aktywizacyjny*, Premia I i Premia II). Kwota wynagrodzenia jest uzależniona od osiągniętych przez dostawcę usług efektów zatrudnieniowych.

---

<sup>2</sup> Przy czym dla określenia daty wyliczenia wskaźnika przyjmuje się, że sformułowanie „ostatnich skierowanych uczestników pilotażu” odnosi się do ostatnich osób skierowanych z listy uczestników pilotażu lub listy rezerwowej skierowanych po raz pierwszy przez powiatowy urząd pracy do dostawcy usług, z wyłączeniem przypadku, kiedy osoby trafiły do pilotażu w wyniku rekrutacji uzupełniającej w przypadku rezygnacji bezrobotnego z udziału w pilotażu.

*Zatrudnienie* - zatrudnienie lub inna praca zarobkowa w rozumieniu ustawy, która podlega ubezpieczeniom społecznym i do wykonywania których bezrobotny ma wystarczające kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe lub może je wykonywać po uprzednim szkoleniu, a stan zdrowia pozwala mu na ich wykonywanie oraz łączny czas oraz łączny czas dojazdu do miejsca pracy i z powrotem środkami transportu zbiorowego nie przekracza 3 godzin, za wykonywanie których osiąga miesięczne wynagrodzenie brutto, w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę<sup>3</sup> lub działalność gospodarcza.

---

<sup>3</sup> Z uwagi na najtrudniejszą sytuację na rynku pracy województwa podkarpackiego, dopuszcza się w tym województwie uznanie za zatrudnionych maksymalnie 20% zatrudnionych osób z miesięcznym wynagrodzeniem brutto w wysokości co najmniej ¼ minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy czym w przypadku zatrudnienia na umowę o pracę zachodzi konieczność zachowania proporcjonalnego wymiaru czasu pracy.

## 2. WSTĘP

Niniejsze opracowanie prezentuje Projekt Pilotażowy pn. „Partnerstwo dla pracy”. Projekt służy wypracowaniu nowych mechanizmów współpracy pomiędzy wojewódzkimi urzędami pracy, powiatowymi urzędami pracy, dostawcami usług aktywizacyjnych oraz innymi partnerami rynku pracy na rzecz powrotu do zatrudnienia osób bezrobotnych.

Szczególnie istotna jest realizacja programów regionalnych i silniejsze zaangażowanie partnerów społecznych w realizację polityk rynku pracy, jak również wzmocnienie roli podmiotów prywatnych i podmiotów pochodzących z trzeciego sektora w aktywizacji i niesieniu pomocy osobom bezrobotnym. Powinno to zwiększyć dostęp osób bezrobotnych do usług aktywizacyjnych, co stanowi jedno z najważniejszych wyzwań rynku pracy.

Zakłada się, że w efekcie pilotażu:

- 1) przetestowany zostanie polski model kontraktowania (zlecenia) usługi aktywizacyjnej (rozumianej jako kompleks działań lokujących bezrobotnych na rynku pracy), który inspirowany jest rozwiązaniami w zakresie współpracy służb zatrudnienia z podmiotami niepublicznymi w innych krajach oraz wypracowanymi rozwiązaniami krajowymi,
- 2) dokonana będzie ocena funkcjonalności i efektywności zaproponowanych nowych rozwiązań w zakresie kontraktowania usługi aktywizacyjnej, w szczególności wypracowane zostaną zasady szczegółowe i rozwiązania konieczne dla systemowego wdrożenia tego rozwiązania na polskim rynku pracy.

Pilotażowe rozwiązania będą obejmować usługi aktywizacyjne adresowane do osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

Należy podkreślić, że zlecenie usług rynku pracy do realizacji podmiotom niepublicznym stosowane jest już na szeroką skalę w różnych krajach Unii Europejskiej. Polski model kontraktowania usług rynku pracy będzie opierał się w szczególności na doświadczeniach (przedstawionych szerzej w Załączniku Nr 1):

- ✓ brytyjskich, gdzie przewiduje się m.in. finansowanie działań realizowanych na rzecz bezrobotnych przez podmioty prywatne, w powiązaniu z oceną ich efektywności zatrudnieniowej,



- ✓ niemieckich, gdzie zakłada się zlecenie usług podmiotom zewnętrznym w drodze przetargu, organizowanego przez Federalną Agencję Zatrudnienia,
- ✓ francuskich, gdzie publiczne służby zatrudnienia zlecają część usług wykonawcom zewnętrznym, a także w ramach partnerstwa z innymi instytucjami publicznymi realizują zadania na rzecz grup w trudnej sytuacji na rynku pracy oraz
- ✓ duńskich, gdzie przy kontraktowaniu usług rynku pracy duże znaczenie ma także współpraca z gminami.

Polskie przepisy dotyczące promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy stwarzają także pewne ramy prawne do kontraktowania usług rynku pracy, jednak rozwiązania te w zasadzie nie są w praktyce stosowane (wyjątek stanowi usługa pn. organizacja szkoleń). Zlecenie innym niż PSZ podmiotom usług rynku pracy jest finansowane z budżetu przeznaczonego na obsługę powiatowego urzędu pracy, a nie z Funduszu Pracy. Stąd zlecenie usług rynku pracy przez powiatowy urząd pracy uszczupla i tak skromne środki pozostające w dyspozycji tego urzędu, co być może wpływa na brak popularności stosowania tego rozwiązania. Szersze stosowanie tego rozwiązania wymaga zmian w *ustawie*.

Bardzo silną barierą zlecenia usług rynku pracy jest dotychczas wyrażane przez agencje zatrudnienia zainteresowanie przyjęciem do usługi najłatwiejszych klientów i brak zainteresowania obsługą osób najbardziej oddalonych od rynku pracy (długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych bez kwalifikacji, itp.).

W wyniku realizacji projektu pilotażowego zostaną opracowane szczegółowe rozwiązania i zasady współpracy publicznych służb zatrudnienia z agencjami zatrudnienia.

### 3. WPROWADZENIE

#### 3.1 Podstawy prawne kontraktowania usług rynku pracy i możliwości testowania nowych rozwiązań

Zgodnie z ustawą minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania na rzecz rynku pracy przede wszystkim przez koordynację publicznych służb zatrudnienia oraz zapewnianie jednolitości stosowania prawa. Do zadań ministra właściwego do spraw pracy należy także przygotowanie dokumentów strategicznych określających kierunki i priorytety działań, tworzenie i udoskonalanie usług i instrumentów rynku pracy oferowanych osobom bezrobotnym i poszukującym pracy, tworzenie i udoskonalenie narzędzi i metod wspomagających pracę urzędów pracy. Rolą ministra właściwego do spraw pracy jest też podejmowanie działań, mających na celu wsparcie podmiotów świadczących podstawowe usługi rynku pracy oraz zdolnych do podejmowania i realizowania większej liczby bardziej złożonych inicjatyw na rzecz rynku pracy.

Rozwiązania dotyczące zlecenia podstawowych usług rynku pracy tj. pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, organizacji szkoleń oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy funkcjonują w obowiązującym porządku prawnym od wielu lat. Zlecenie usługi lub instrumentu rynku pracy może nastąpić po przeprowadzeniu otwartego konkursu ofert, na zasadach i w trybie określonym w przepisach o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie w przypadku realizacji zadań przez podmioty działające non-profit lub przez zakup tych usług na zasadach i w trybie określonym w przepisach ustawy Prawo zamówień publicznych w sytuacji, kiedy potencjalny krąg realizatorów usługi obejmuje również podmioty niepubliczne. Zleceniobiorcami mogą być różne podmioty, w tym agencje zatrudnienia czy organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką rynku pracy. Od 2009 r. obowiązują również przepisy w art. 61b ustawy, których celem jest pomoc w aktywizacji zawodowej osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Obowiązujące przepisy prawne umożliwiają realizację zarówno pośrednictwa pracy, jak i poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej przez różne podmioty pod nadzorem marszałka czy starosty. W praktyce urzędy pracy korzystają z tych rozwiązań prawnych w ograniczonym zakresie. Z przeprowadzonego w miesiącach kwiecień – maj 2012 r. badania sondażowego polskich urzędów pracy wynika, że mimo iż - w ocenie urzędów pracy - zlecenie

usług uważane jest za istotny element działań aktywizacyjnych, zlecenie usług stanowi uzupełniający element całości działań PSZ. Na około 300 przykładów zlecenia usług większość stanowiły szkolenia grupowe i indywidualne (zwłaszcza dot. prowadzenia własnej działalności gospodarczej - ok. 94 %). Urzędy pracy sporadycznie zlecają działania w zakresie doprowadzenia do zatrudnienia, prowadzenia zajęć aktywizacyjnych, klubów pracy, badań ewaluacyjnych, promocji projektów, tworzenia stron internetowych, zwiększania wiedzy na temat osób niepełnosprawnych (ok. 6 %). Urzędy pracy wyraziły także opinię, że liczba zleceń zmniejszyła się w przeciągu ostatnich dwóch lat. Za podstawową przyczynę zlecenia usług uważa się przyczyny związane ze specyfiką regionalnego rynku pracy (zapotrzebowanie na usługi określonego typu), przyczyny organizacyjne (w strukturze PSZ), brak określonych umiejętności wśród pracowników PSZ oraz zapotrzebowanie lokalnych pracodawców na pracowników z konkretnymi kwalifikacjami.

Realizacja szkoleń i innych form podnoszenia kwalifikacji/ doskonalenia zawodowego jest „od zawsze” kontraktowana w oparciu o przepisy ustawy (art. 40 i dalsze ) i przepisy ustawy Prawo zamówień publicznych. Jednak pozostała część usługi, tj. ocena zapotrzebowania na kwalifikacje ze strony pracodawców i ocena luk kompetencyjnych bezrobotnych, dobór tematyki szkoleń i kandydatów na szkolenie, wybór realizatorów szkoleń, kontrola realizacji szkoleń i ocena ich efektywności – pozostaje domeną urzędu pracy. Można zatem powiedzieć, że usługa pn. *organizacja szkoleń* jest w dużej mierze realizowana na podstawie kontraktów, jednak warto również zastanowić się nad poszerzeniem zakresu zadań w obrębie tej usługi, które urząd pracy mógłby realizować siłami zewnętrznymi, albo zapewnić większe wsparcie specjalistom ds. rozwoju zawodowego dzięki odciążeniu pośredników pracy i doradców zawodowych.

W celu poszukiwania nowych możliwości i rozwiązań ukierunkowanych na zwiększenie możliwości pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy oraz pracodawcom, Minister może korzystać z rozwiązań określanych jako projekty pilotażowe. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 27c ustawy projekty pilotażowe to przedsięwzięcia inicjowane i realizowane przez publiczne służby zatrudnienia samodzielnie lub we współpracy z innymi instytucjami rynku pracy, polegające na wdrażaniu nowych metod, narzędzi i sposobów pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy lub pracodawcom w celu przygotowywania rozwiązań o charakterze systemowym.

### 3.2 Nowa rola publicznych służb zatrudnienia

Publiczne służby zatrudnienia (urzędy pracy) funkcjonują w dynamicznym i zróżnicowanym – zwłaszcza w warunkach polskich – otoczeniu. Dlatego postrzeganie roli urzędów pracy jako spełniających sztywno określone funkcje polegające na świadczeniu podstawowych usług zatrudnieniowych, powinno ulec zmianie o czym mowa jest m. in. w dokumentach unijnych<sup>4</sup>. Zgodnie z nimi urzędy pracy powinny być traktowane jako jedna z instytucji rynku pracy służąca rozwojowi społeczno-ekonomicznemu kraju oraz wzrostowi w różnych dziedzinach.

Publiczne służby zatrudnienia stają przed coraz bardziej złożoną sytuacją na rynku pracy, którą kształtują:

- czynniki demograficzne (w krajach rozwiniętych gospodarczo – starzejąca się siła robocza, a w krajach rozwijających się wzrost liczby ludności tworzący problemy z bezrobociem młodzieży),
- globalna konkurencja i rozwój technologii informacyjnych w wyniku czego zmniejsza się zatrudnienie w przetwórstwie przemysłowym,
- zastępowanie miejsc pracy w produkcji przez miejsca pracy w usługach, z których część wymaga niskich kwalifikacji i jest niskopłatna, a część wymaga szerokich kwalifikacji podlegających nieustannym zmianom,
- coraz większa elastyczność rynku pracy, z krótkimi okresami zachowania tego samego miejsca pracy i kariery zawodowej, czemu towarzyszy wzrost zatrudnienia w formie działalności gospodarczej prowadzonej na własny rachunek (samozatrudnienia), zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienia na czas określony oraz zróżnicowanie czasu pracy.

Ponadto, na funkcjonowanie urzędów pracy wpływa wysokie bezrobocie i popyt na bardziej wyspecjalizowanych pracowników oraz ostre ograniczenia budżetu państwa na finansowanie działań na rzecz aktywizacji bezrobotnych.

W takich warunkach rola urzędów pracy wymaga bardziej strategicznego podejścia, które umożliwi ich adaptację do zmian. Nowe podejście powinno uwzględniać zasady:

---

<sup>4</sup> The Public Employment Service in Changing Labour Market, P.Thuy, E.Hansen, D.Price, Geneva, ILO, 2001.

- działania oparte na wiedzy – co wymaga zdobycia bardziej dogłębnego rozumienia funkcjonowania rynku pracy,
- adresowania wsparcia do grup osób, które nie poradzą sobie na rynku pracy bez tej pomocy z uwzględnieniem wprowadzenia systemu profilowania (segmentacji) rejestrujących się osób w celu optymalnego adresowania wsparcia ułatwiającego powrót na rynek pracy,
- kompleksowości pomocy adresowanej do grup w trudnej sytuacji na rynku pracy, ze względu na wielowymiarowość problemów dotyczących te osoby, co zakłada dostosowanie zakresu i form pomocy do potrzeb tych osób,
- dywersyfikacji usług na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy, co oznacza przyjęcie założenia, że finansowanie sektora publicznego nie musi oznaczać zapewnienia usług wyłącznie przez rząd (państwo).

To strategiczne podejście wymaga rozwijania partnerstwa z innymi usługodawcami pochodzącymi z sektora publicznego, prywatnego, partnerów społecznych i organizacji trzeciego sektora. Docelowy system opierać się musi na dalszej profesjonalizacji kadr urzędów pracy, rozwoju pośrednictwa i doradztwa, lepszej współpracy z pracodawcami oraz pozyskaniu umiejętności adresowania usług i instrumentów rynku pracy tak, aby stale zwiększać skuteczność i efektywność aktywnej polityki rynku pracy. Usługi i instrumenty stosowane przez urzędy pracy powinny być wspierane usługami świadczonymi przez sektor prywatny, partnerów społecznych i organizacje pozarządowe specjalizujące się w aktywizacji osób bezrobotnych. Uzyskany efekt synergii musi poprawiać dostęp osób bezrobotnych do usług i instrumentów rynku pracy, służyć poprawie skuteczności i efektywności rynku pracy, a docelowo zbudować rynek usług aktywizacyjnych, który będzie w pełni odpowiadał potrzebom zarówno osób poszukujących pracy, jak i pracodawców.

Działania pilotażowe i pierwsze rozwiązania systemowe opierać się muszą na optymalizacji zatrudnieniowej i kosztowej polityk rynku pracy, a – jak wskazują doświadczenia innych krajów – w dłuższej perspektywie docelowo zbudowany model powinien opierać się na optymalizacji kosztów. Optymalizacja kosztów, co do zasady, oznacza zwiększanie efektywności przy utrzymaniu dotychczasowego poziomu nakładów lub nawet ich zmniejszaniu. Aktywizacja osób i umieszczanie w zatrudnieniu osób zagrożonych wykluczeniem społecznym jest

wyborem, który finalnie będzie kosztował mniej niż anizeli długookresowa wypłata świadczeń socjalnych.

### 3.3 Zadania publicznych służb zatrudnienia i rodzaje partnerstwa z podmiotami niepublicznymi

Coraz większa waga jest przywiązywana do działalności urzędów pracy współpracujących z partnerami rynku pracy, co znajduje odzwierciedlenie w opracowaniu *Public-Private Partnership in Employment*.<sup>5</sup>

Proponowany w przywołanym powyżej dokumencie nowy model działania służb zatrudnienia wymaga rozstrzygnięcia dwóch grup zagadnień:

- 1) należy określić zadania publicznych służb zatrudnienia i ustalić priorytety, na przykład: zapewnienie powszechnych usług zatrudnieniowych; koncentracja się na wybranych segmentach rynku; promowanie integracji społecznej; efektywne pośrednictwo pracy dla bezrobotnych; udzielanie pomocy grupom defaworyzowanym na rynku pracy; zapewnienie bezpośredniego kontaktu z klientem jako kontrdziałanie dla rozwoju narzędzi samoobsługowych z zastosowaniem ICT<sup>6</sup> w usługach zatrudnieniowych (usług typu self-service); zbieranie, opracowywanie, analizowanie, interpretowanie i udostępnianie informacji o rynku pracy; realizowanie programów i projektów rynku pracy; administrowanie zasiłkami dla bezrobotnych;
- 2) należy określić rodzaj partnerstwa między publicznymi służbami zatrudnienia (urzędami pracy) a prywatnymi agencjami zatrudnienia i innymi instytucjami działającymi na rynku pracy na rzecz bezrobotnych, które umożliwi realizację zadań aktywizujących osoby bezrobotne.

Z kolei określając typ relacji między urzędami pracy a podmiotami prywatnymi (zgodnie z kategoryzacją dokonaną przez Komisję Europejską) należy rozważyć trzy możliwe modele:

- a) Współpraca – ta forma relacji zapewnia wymianę informacji służącą lepszemu pośrednictwu pracy. Może także obejmować wymianę szerszej informacji o ogólnym stanie rynku pracy.

---

<sup>5</sup> Public-Private Partnership in Employment Services, J-P. Barbier, E.Hansen, A.Samorodov, Geneva, ILO, 2003.

<sup>6</sup> ICT – Information and Communication Technologies – technologie teleinformatyczne.

Taka forma partnerstwa jest najbardziej prawdopodobna do podjęcia przez komercyjne, działające dla zysku, agencje zatrudnienia, ponieważ bezpośrednio wspiera ich cele biznesowe. Jakkolwiek współpraca w większości nie ma charakteru finansowego, to obie strony zyskują: prywatne agencje zwiększają zyski z prywatnego pośrednictwa i w rezultacie działają na rzecz osiągnięcia publicznych celów zatrudnieniowych przy minimalnych kosztach publicznych.

Dzielenie się informacją jest zasadniczą kwestią z kilku powodów. Po pierwsze, skutecznie poszerza wspólny dostęp do informacji o poszukujących pracy i wolnych miejscach pracy, co zwiększa prawdopodobieństwo dobrego ich skojarzenia. Ze zwiększającą się liczbą dobrych wyników pośrednictwa (skojarzeń) korzystają pracownicy i pracodawcy poprzez skrócony czas poszukiwań i zmniejszone w związku z tym koszty. Lepsze skojarzenie umiejętności z ofertą zwiększa produktywność, z czego korzyści odnoszą firmy, pracownicy i gospodarka w całości.

Po drugie, zapewnienie efektywnych usług pośrednictwa pracy wymaga rozległej sieci kontaktów w każdym z podsektorów rynku pracy, tak aby pozyskiwać informacje o wolnych miejscach pracy dla pracowników z określonymi kwalifikacjami (np. stanowiska pracy dla sekretarek). Zbudowanie i utrzymywanie takiej sieci kontaktów jest kosztowne, zwłaszcza przy poszerzaniu się geograficznego zasięgu działania. Sieć kontaktów lokalnych prywatnych agencji zatrudnienia może wypełniać lukę informacyjną, która dotyka urzędy pracy, zwłaszcza gdy są scentralizowane. Z drugiej strony, ze względu na większy zasięg działania, służby zatrudnienia mają lepszy ogólny obraz trendów zatrudnienia, co może pomagać prywatnym agencjom zatrudnienia w lepszym ukierunkowaniu ich usług oraz przygotowaniu do zmian na rynku pracy w średnim i dłuższym okresie.

Informacje o liczbie rejestrowanych wakatów i poszukujących pracy, przekazywane przez prywatne agencje zatrudnienia, mogą być ważnym uzupełnieniem danych posiadanych przez publiczne służby zatrudnienia.

- b) Komplementarność – druga forma relacji, polega na kontraktowaniu przez urzędy pracy lub zlecaniu (outsourcing) usług zatrudnieniowych do wykonania przez prywatnych kontrahentów – agencje zatrudnienia.

Sektor finansów publicznych służy w tym przypadku osiągnięciu publicznych celów polityki poprzez agencje spoza sektora publicznego. W tej formie relacji ministerstwo lub urzędy pracy utrzymują swoją dominującą rolę w planowaniu i ogólnym zarządzaniu programami.

Dodatkowo, wybór usług, które mają być zlecone na zewnątrz opiera się na potrzebie uzupełnienia usług bezpośrednio świadczonych przez sektor publiczny, a nie na konkurencji.

Takie podejście daje klientom wiedzę o tym, że urzędy pracy nie zapewniają wszystkich usług. W sytuacji, kiedy klientom potrzebne są takie usługi, które dostępne są w sektorze prywatnym i w których urzędy pracy nie mają przewagi, większy sens ma podzlecenie tych usług prywatnej agencji zatrudnienia niż wykonywanie jej bezpośrednio przez urzędy pracy.

Komplementarność jako forma partnerstwa publiczno-prywatnego w świadczeniu usług zatrudnieniowych występuje w takich krajach, jak np.: Belgia, Niemcy, Holandia, Słowenia, Stany Zjednoczone.

- c) Konkurencja – w konkurencyjnej formie partnerstwa, usługi zatrudnieniowe są zlecane na zewnątrz poprzez przetarg lub konkurs ofert dla komercyjnych agencji zatrudnienia, prywatnych agencji non-profit, urzędów pracy oraz innych instytucji publicznych (w przypadku np. programów szkoleniowych).

Różnica między konkurencyjną a komplementarną formą partnerstwa polega na „poziomie”, na którym toczy się konkurencyjna gra oraz na tym, że nie istnieje żadna zarezerwowana lub z góry założona rola dla urzędów pracy. Muszą one konkurować z wszystkimi innymi, jeżeli chcą zwyciężyć w zdobyciu mandatu na świadczenie usług w imieniu rządu. Taka konkurencyjna walka jest sposobem motywowania urzędów pracy do koncentrowania swoich ograniczonych zasobów na tym, co mogą zrobić najlepiej lub co może zrobić jedynie sektor publiczny oraz do pozostawienia prywatnym agencjom zatrudnienia i innym tych usług, które mogą być przez nie wykonane bardziej efektywnie.

W pilotażu zakłada się komplementarność działań urzędów pracy, agencji zatrudnienia oraz partnerów, których celem jest poprawa sytuacji osób bezrobotnych i zwiększenie dostępności usług aktywizacyjnych, ale także wzajemna wymiana informacji i współpraca między tymi instytucjami, tak aby osiągać najlepsze efekty prowadzonych działań z punktu widzenia dwóch kluczowych aktorów rynku pracy tj. bezrobotnych – pracowników i pracodawców.

### 3.4 Dostępność usług rynku pracy

Podstawowe usługi rynku pracy (pośrednictwo pracy, informacja i poradnictwo zawodowe, organizacja szkoleń) stanowią podstawowy (minimalny) zakres pomocy udzielanej klientom, w

---



szczególności osobom bezrobotnym i poszukującym pracy, w znalezieniu zatrudnienia. Z uwagi na wysokość środków Funduszu Pracy pozostających w dyspozycji starostów oraz z uwagi na znaczne obciążenie zadaniami pracowników powiatowych urzędów pracy zaledwie nieco ponad 12%<sup>7</sup> bezrobotnych zostaje objętych aktywnymi formami wychodzenia z bezrobocia.

Utrzymująca się trudna sytuacja na polskim rynku pracy powoduje, że publiczne służby zatrudnienia (urzędy pracy) koncentrują się na świadczeniu usług osobom bezrobotnym, zaniedbując np. aktywne kontaktowanie się z pracodawcami. Liczba około 2 mln bezrobotnych wobec potencjału instytucjonalno-kadrowego urzędów pracy oznacza, że liczba pracowników urzędów pracy pozostaje niewystarczająca w stosunku do liczby obsługiwanych klientów (bezrobotni, poszukujący pracy, pracodawcy), stąd trudność w zapewnieniu zindywidualizowanej pomocy. W ciągu ostatnich 5 lat w urzędach pracy rejestrowało się średnio w roku 2,7 mln bezrobotnych, a odpływ z bezrobocia wynosił ponad 2,8 mln. Ponadto pracodawcy zgłaszali ok. 1 mln ofert pracy.

W końcu 2011 r. łącznie w powiatowych i wojewódzkich urzędach pracy zatrudnionych było 23 638 pracowników, co oznacza, że na jednego pracownika (PUP i WUP łącznie) przypadało 84 bezrobotnych. Ale już na jednego pośrednika pracy w powiatowym urzędzie pracy przypadało 547 bezrobotnych, a na jednego doradcę zawodowego w powiatowych urzędach pracy przypadało aż 1 238 osób bezrobotnych. W równie trudnej sytuacji są specjaliści zajmujący się organizacją szkoleń i innych form podnoszenia kwalifikacji i kompetencji osób bezrobotnych: na jednego specjalistę ds. rozwoju zawodowego w końcu 2011 r. przypadało w urzędach pracy 2 160 bezrobotnych (choć trzeba odnotować znaczący postęp od 2005 roku kiedy było to aż 11 092 bezrobotnych). I choć sama realizacja szkoleń jest już kontraktowana, to zasadne byłoby wsparcie tych specjalistów w realizacji pozostałych zadań w ramach usługi szkoleniowej, takich jak analiza potrzeb pracodawców i luk kompetencyjnych bezrobotnych, ustalanie zakresów programów szkoleń i wybór instytucji szkoleniowych, kontrola i ocena efektywności szkoleń.

---

<sup>7</sup> W 2010 r. aktywnymi formami objęto 27% bezrobotnych, a w 2011 – 12,6%.

Powyższe oznacza, że skala i jakość pomocy oferowanej przez urzędy pracy nie zawsze mogła spełniać oczekiwania i być wystarczająca w stosunku do potrzeb zarówno bezrobotnych i poszukujących pracy, jak i pracodawców.

Nawet założenie, że pośrednicy i doradcy powinni zajmować się wyłącznie osobami będącymi w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy<sup>8</sup>, nie poprawia dostępności do podstawowych usług zatrudnieniowych, jakimi są pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe.

Przytoczone wyżej dane wskazują, że dostępność do usług aktywizacyjnych w Polsce jest znacznie poniżej średniej w krajach UE, co oznacza, że świadczenie realnej pomocy osobom bezrobotnym wymaga podjęcia projektowanych działań. Alternatywną metodą jest zwiększenie zatrudniania w powiatowych urzędach pracy, co spowodowałoby znaczny wzrost wydatków z budżetu państwa i samorządu.

Równie ważnym krokiem jest poszerzenie kręgu podmiotów świadczących podstawowe usługi rynku pracy oraz zdolnych do podejmowania i realizowania większej liczby, bardziej złożonych inicjatyw na rzecz rynku pracy. Urzędy pracy nie mają monopolu na prowadzenie pośrednictwa pracy, a dzięki współpracy z innymi podmiotami mogą uzyskać poprawę dostępności i jakości usług.

Potencjalnie, im trudniejsza sytuacja na rynku pracy (podaż pracy przewyższająca popyt, strukturalne bariery absorpcji siły roboczej – niedostosowanie cech zasobów ludzkich do wymagań pracodawców), tym większa powinna być dostępność podstawowych usług zatrudnieniowych oraz liczba i zakres innych inicjatyw na rzecz klientów rynku pracy.

Najefektywniejszą metodą wzmocnienia urzędów pracy jest wprowadzenie rozwiązań testowanych w pilotażu. Równolegle konieczne są działania polegające na dostosowywaniu struktury organizacyjno - kadrowej urzędów pracy (rozumianej jako adekwatna liczba pracowników<sup>9</sup> posiadających odpowiednie do rodzaju zadań kwalifikacje, kompetencje i oprzyrządowanie techniczne). To wymaga m. in. eliminacji administrowania różnego typu zasiłkami, w zamian za zwiększenie zaangażowania w realizację programów i projektów rynku pracy, w tym monitorowanie, ocenę efektywności i współpracę z partnerami.

---

<sup>8</sup> Ustawowo są to m.in. osoby długotrwale bezrobotne, młodzież do 25 roku życia, osoby starsze powyżej 50 roku życia.

<sup>9</sup> Dla porównania, aby w Polsce osiągnąć zbliżone do Wielkiej Brytanii wielkości średniej liczby pośredników pracy i doradców zawodowych należałoby zwiększyć liczbę pośredników pracy w PUP ponad 2-krotnie do 7,6 tys. osób, a liczbę doradców zawodowych w PUP ponad 10-krotnie do 17 tys. osób.

Aktualna skala bierności zawodowej i bezrobocia wymagałaby ogromnej rozbudowy urzędów pracy, o ile nie zostanie wykorzystany potencjał agencji zatrudnienia i innych partnerów. Z drugiej strony, zwiększenie nakładów na urzędy pracy, stosownie do obecnych potrzeb wyznaczanych przez około 12 % stopę bezrobocia, z upływem czasu może okazać się nadmierne. Należy bowiem zakładać, że sytuacja na rynku pracy ulegnie normalizacji wraz z poprawą sytuacji gospodarczej. Zatem kontraktacja usług rynku pracy zapewni poprawę efektywności kosztowej wraz z dostosowaniem zakresu usług rynku pracy do bieżących potrzeb bezrobotnych.

Podejmowanie przez niepubliczne podmioty określonych działań lub wykonywanie określonych usług na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz innych znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, byłoby uzupełnieniem działań urzędów pracy. Liczba i zakres kontraktowanych usług i zadań łatwo mogą być dostosowywane do potrzeb klientów w warunkach zmienności, która jest naturalną cechą rynków pracy.

Zlecenie w szerszym zakresie (kupowanie) usług innych niż tylko realizacja szkoleń, takich jak badania psychologiczne, prowadzenie klubów pracy, uczenie poszukiwania pracy, pośrednictwo pracy, etc., utworzy urzędom pracy przestrzeń dla:

- monitorowania i analizowania lokalnych / regionalnych rynków pracy,
- aktywnego świadczenia usług dla pracodawców, w tym małych firm,
- realizacji, w tym oceny efektywności obejmującej śledzenie losów beneficjentów, programów i projektów współfinansowanych ze środków EFS,
- prowadzenia rzeczywistej, nie fasadowej, współpracy z partnerami społecznymi,
- podejmowanie niekonwencjonalnych działań w zakresie usług zatrudnieniowych na szerszą skalę stosownie do potrzeb (np. mobilne doradztwo zawodowe, współpraca z ośrodkami dla bezdomnych, organizowanie zatrudnienia byłych więźniów, promowanie kultury zarządzania i pracy).

### 3.5 Działania w partnerstwie

Niedostateczne środki na realizację aktywnej polityki rynku pracy i konieczność zwiększenia efektywności urzędów pracy determinują upowszechnianie istniejących oraz poszukiwanie

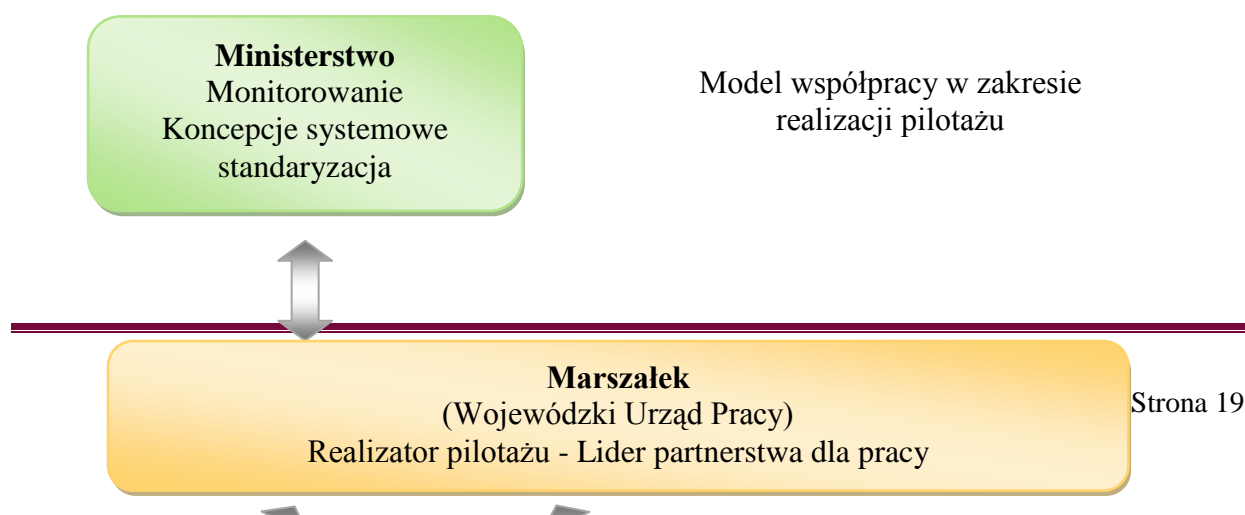
nowych rozwiązań w zakresie świadczenia usług rynku pracy. Jednym z działań, które powinny pozytywnie wpływać na szybszą aktywizację osób bezrobotnych jest zlecenie usług rynku pracy podmiotom prywatnym oraz działania prowadzone w formule partnerstw lokalnych.

Celem współpracy w zakresie usług zatrudnienia powinna być poprawa sposobu obsługi polskiego rynku pracy, a nie prywatyzowanie urzędów pracy. Należy wspólnie szukać skutecznego sposobu delegowania usług na zewnątrz i tworzenia takiego modelu, żeby z jednej strony był on komplementarny, a z drugiej strony, żeby dawał możliwość obiektywnego doboru partnerów do realizacji aktywnej polityki rynku pracy.

Współpraca pomiędzy urzędami pracy a innymi instytucjami działającymi na rzecz rynku pracy powinna być oparta wyłącznie na zasadach wzajemnego porozumienia, zaufania i partnerstwa, a nie na zasadzie konkurowania o klienta na rynku pracy.

Świadczenie usług rynku pracy powinno być wspólną odpowiedzialnością różnych podmiotów i powinno opierać się o wspólnie wypracowane procedury. Agencje zatrudnienia nie muszą być rozwiązaniem alternatywnym, ale komplementarnym, wspierającym działania urzędów pracy. Polska jest w dobrej sytuacji, gdyż może czerpać z doświadczeń kilku krajów, które wprowadziły kontraktowanie usług rynku pracy do modeli funkcjonowania służb zatrudnienia i zwiększyły w ten sposób efektywność programów aktywizacji, a często również poprawiły jakość świadczonych usług.

Optymalne wydaje się rekomendowanie prowadzenia działań na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy w formule partnerstwa w regionach. Liderem partnerstwa powinny być wojewódzkie urzędy pracy, podległe marszałkowi, które z pozycji regionalnej strategii rozwoju, budować będą współpracę z powiatowymi urzędami pracy oraz agencjami zatrudnienia.



Ustawa włączyła instytucje partnerstwa lokalnego do instytucji rynku pracy, jako podmioty realizujące inicjatywy na rzecz aktywizacji bezrobotnych, przyczyniające się do skutecznego wykonania zadań określonych ustawą i wspierane przez organy samorządu terytorialnego. Ta stosunkowo nowa formuła działań na rynku pracy, opartych na partnerstwie lokalnym, wpływa na poszerzanie możliwości wykonywania usług zatrudnieniowych poprzez sektor pozarządowy i organizacje partnerów społecznych. Obok publicznych służb zatrudnienia funkcjonują inni partnerzy, których aktywność na rynku pracy staje się nie tylko oczekiwanym uzupełnieniem, ale powinna wręcz być postrzegana jako niezbędna dla efektywnego zarządzania rynkiem pracy.

Działania podejmowane we współpracy z partnerami na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy polegają na aktywizowaniu całych społeczności i zachęcaniu ich do współpracy przy definiowaniu lokalnych problemów i rozwiązywaniu ich na poziomie gminy, miasta czy powiatu. Świadomość uczestników partnerstwa, że ich inicjatywy dają się zrealizować, a lepsze efekty osiąga się poprzez współpracę a nie spory, motywuje do wyczerpanego wysiłku i podejmowania nowych wyzwań. Kluczowym zadaniem na poziomie lokalnym powinno być

zachęcenie partnerów lokalnych do wspólnego działania i pokazanie im korzyści, jakie z tego wynikają.

Partnerstwo, jako grupa instytucji realizujących wspólne przedsięwzięcia i projekty, odgrywa istotną rolę w kształtowaniu rynku pracy. Stwarza możliwość wykonywania usług zatrudnieniowych przez nowych aktorów – instytucje sektora pozarządowego i organizacje partnerów społecznych, którzy obok publicznych służb zatrudnienia stanowią uzupełnienie oraz są niezbędni dla efektywnego zarządzania tym rynkiem. Współpraca pomiędzy różnorodnymi partnerami, którzy wspólnie w sposób systematyczny, trwały i z wykorzystaniem innowacyjnych metod oraz środków, planują, projektują, wdrażają i realizują określone działania i inicjatywy na rzecz rynku pracy, pozwala identyfikować i łączyć różne programy i inicjatywy oraz optymalizuje ich wzajemny wpływ. Osiągnięty dzięki temu efekt synergii, pozwala na wspólne realizowanie programów oraz wypracowanie rozwiązań dostosowanych do potrzeb zarówno lokalnych, jak i regionalnych rynków pracy.

Wspólna realizacja zadań w ramach partnerstwa stanowi źródło korzyści dla instytucji, które tworzą to partnerstwo, jak i dla osób, które są adresatami realizowanych przez nie działań. Połączenie zasobów wszystkich członków partnerstw prowadzi do wypracowania wspólnej strategii działania oraz rozwiązań wspomagających regionalny rynek pracy, w tym ograniczenia negatywnych skutków osłabienia gospodarczego.

Kolejną wymierną korzyścią powstającą w trakcie funkcjonowania partnerstwa jest system więzi i powiązań pomiędzy poszczególnymi instytucjami. Dlatego tak ważna jest współpraca partnerów na każdym etapie realizacji określonych działań prorozwojowych. Bardzo ważnym czynnikiem charakterystycznym dla partnerstwa jest zaangażowanie w prace partnerów reprezentujących różne sektory, takie jak gospodarka, rynek pracy, kultura, edukacja i opieka społeczna, opieka medyczna. Partnerstwo jako platforma dialogu i współdziałania różnych instytucji działających w obszarze rynku pracy tworzy warunki do podejmowania różnorodnych inicjatyw. Realizacja wspólnie przygotowanych projektów powinna w znaczący sposób pomóc osobom bezrobotnym w poszukiwaniu i dostępie do miejsc pracy.

Stąd w pilotażu określono, że działania prowadzone będą przez na zasadach partnerstwa, w których aktywnie współpracować będą: samorządy województw, samorządy powiatów, agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe oraz związki zawodowe i organizacje pracodawców.



#### 4. SYTUACJA NA RYNKU PRACY, Z UWZGLĘDNIENIEM OSÓB W SZCZEGÓLNIENIEKORZYSTNYM POŁOŻENIU

Transformacja ustrojowa wymusiła konieczność dostosowania rozmiarów oraz struktury zatrudnienia do wymogów i warunków gospodarki rynkowej. Tym samym z początkiem lat 90-tych ubiegłego wieku pojawiło się w Polsce zjawisko bezrobocia, czyli sytuacja, w której grupa pracowników zdolnych do pracy oraz gotowych do jej podjęcia nie znajduje możliwości zatrudnienia.

Decydujący wpływ na kształtowanie się sytuacji na rynku pracy ma stan gospodarki. Okres ożywienia gospodarczego, przy jednoczesnych korzystnych uwarunkowaniach zewnętrznych, skutkuje wzrostem zatrudnienia i spadkiem liczby bezrobotnych, co miało miejsce od 2003 r. do końca 2008 r. Kryzys w gospodarce światowej spowodował pogorszenie sytuacji na rynku pracy również w Polsce, choć mimo to liczba bezrobotnych nie wróciła do maksymalnego poziomu osiągniętego w 2003 r., kiedy to w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było ponad 3 mln osób.

Po krytycznym roku 2009, gdy wraz z kryzysem gospodarczym, sytuacja na naszym rynku pracy znacząco się pogorszyła i liczba zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych wzrosła o ponad 28%, nastąpiła stabilizacja, ale nadal wysoki poziom bezrobocia w Polsce to najważniejszy problem naszego rynku pracy. W końcu 2011 r. w ewidencji bezrobotnych zarejestrowanych było 1 982,7 tys. osób, tj. o 28 tys. więcej niż rok wcześniej (wzrost o 1,4%). Natomiast stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 12,5% wobec 12,4% w końcu 2010 r. Zatem wzrost stopy bezrobocia był znacząco niższy niż w 2009 r., kiedy to wskaźnik ten zwiększył się o 2,6 p. p. oraz w 2010 r., gdy zanotowano wzrost o 0,3 p. p.

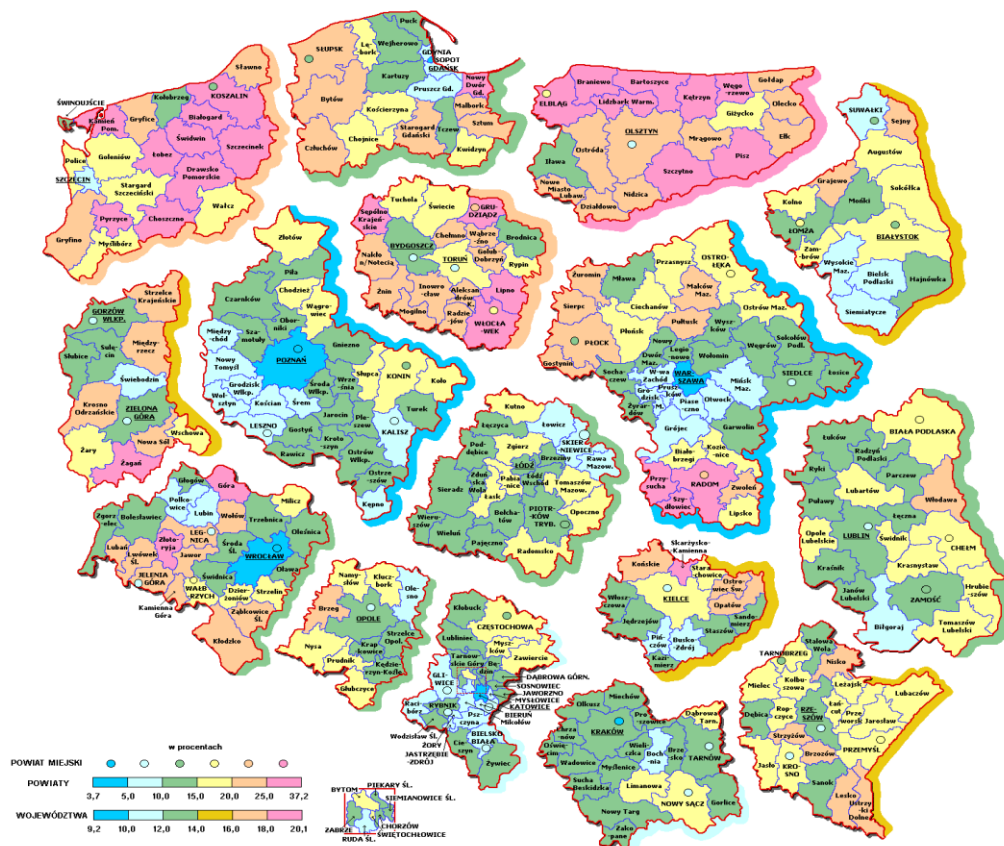
Niemniej jednak wciąż sytuacja na rynku pracy pozostaje wysoce zróżnicowana terytorialnie. Jest to wynikiem zarówno nierównomiernego rozwoju społeczno – gospodarczego regionów, jak i ich położenia geograficznego. Często specyfika danego terenu wynikająca np. z geograficznego usytuowania, odległości od dużych miast, czy stopnia rozwoju infrastruktury ma wpływ m.in. na poziom rozwoju gospodarczego, stopień rozwoju kapitału ludzkiego oraz decyduje o szybkości znalezienia zatrudnienia zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy najczęściej przedstawiane jest



za pomocą stopy bezrobocia. W końcu 2011 r. różnica pomiędzy najniższą i najwyższą stopą bezrobocia w województwach wynosiła 10,9 punktu procentowego (wielkopolskie – 9,2%, warmińsko – mazurskie – 20,1%).

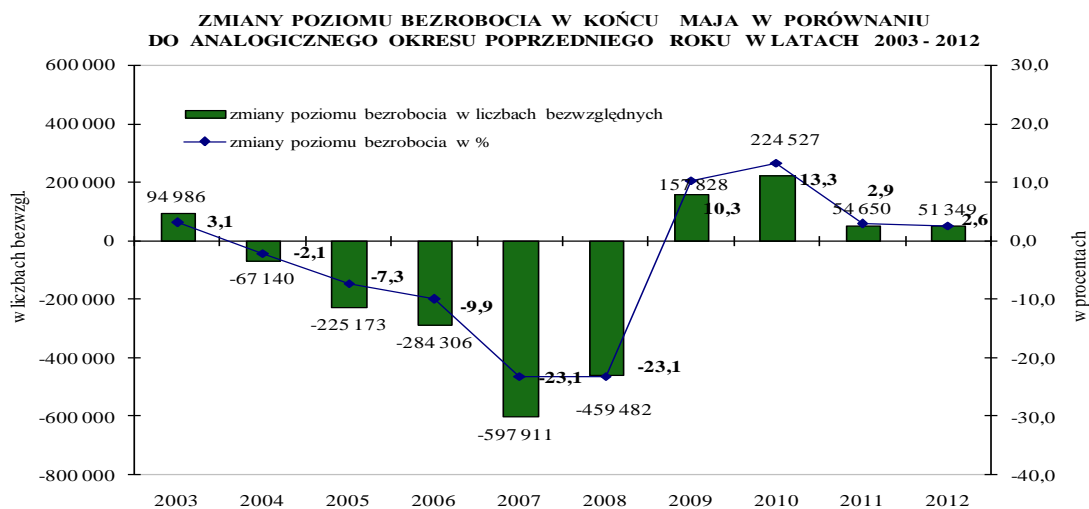
Zróżnicowanie stopy bezrobocia na poziomie powiatów wyniosło 33,5 pkt. proc. (M. Poznań - 3,7%, powiat poznański - 3,7% wobec 37,2% w powiecie sztydlowieckim).

Stopa bezrobocia rejestrowanego  
według stanu w końcu 2011 r. (w procentach)



W 2012 r., mimo sezonowych spadków, notowany jest wzrost bezrobocia w skali roku. Liczba bezrobotnych w końcu maja br. była o ponad 51 tys. wyższa niż przed rokiem (tj. o 2,6%), choć z drugiej strony nadal dynamika wzrostu bezrobocia jest słabsza niż zanotowana w maju 2010 r. (wzrost bezrobocia w skali roku wyniósł 13,3%) czy w maju 2011 r. (wzrost o 2,9%). Niższa jest również dynamika wzrostu stopy bezrobocia rejestrowanego.

W okresie 5 miesięcy 2012 r. wprowadził napływ do bezrobocia był o 3,3% niższy niż w analogicznym okresie 2011 r., ale odpływ z bezrobocia spadł o 5,5%, a podjęcia pracy zmniejszyły się o 8,5%. Jednocześnie obserwuje się, odwrotnie niż rok temu, tendencję spadku podjęć pracy niesubsydiowanej (o 9,7%), czego nie jest w stanie zniwelować niewielki wzrost subsydiowanych podjęć pracy (o 4,2%). Oczywiście ma to związek z faktem wzrostu liczby ofert pracy subsydiowanej (o 20%), przy spadku o 7,6% liczby ofert pracy niesubsydiowanej.

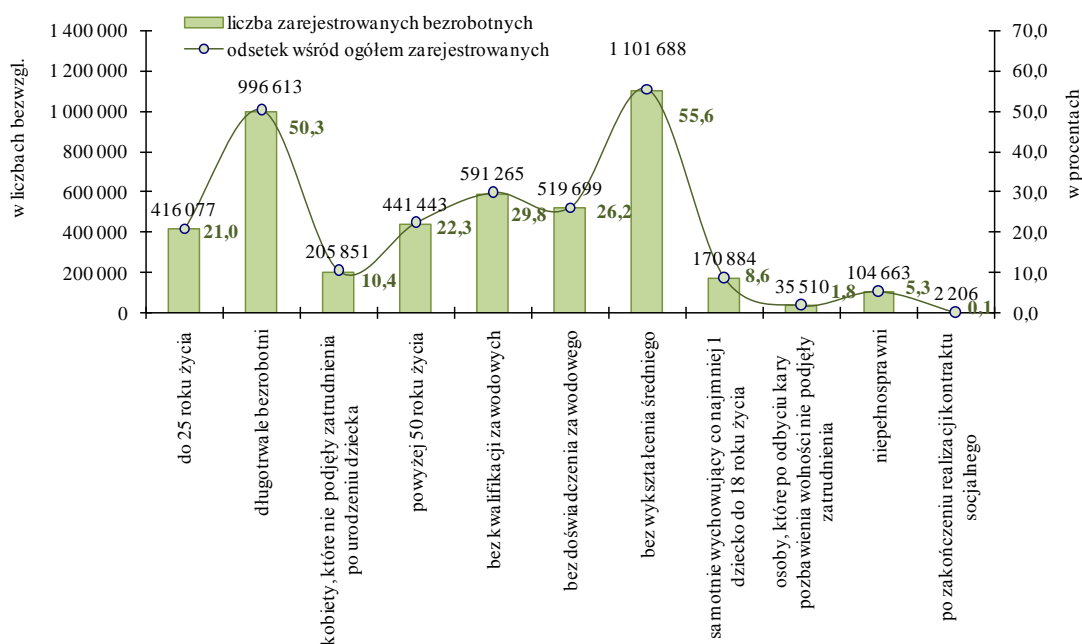


Wskaźnik zanotowany w końcu maja br. to 12,6% wobec 12,4% przed rokiem. Zatem stopa bezrobocia była o 0,2 p. p. wyższa niż przed rokiem, podczas gdy w maju 2011 r. różnica wynosiła 0,3 p. p., a w maju 2010 r. 1,4 p. p.

Sezonowy spadek liczby bezrobotnych w maju br. był słabszy niż w analogicznych okresach 2010 i 2011 r. Liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 2,8% w porównaniu do poprzedniego miesiąca, podczas gdy w maju 2010 r. zanotowano spadek o 3,3%, a w maju 2011 r. o 4,0%.

Ponadto wciąż istotnym problemem naszego rynku pracy pozostaje niekorzystna struktura zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych – ok. 56% bezrobotnych nie posiada wykształcenia średniego, co czwarty bezrobotny nie ma doświadczenia zawodowego, a 3 na 10 bezrobotnych nie posiada kwalifikacji zawodowych. Co drugi bezrobotny spełnia warunki by być uznanym za długotrwale bezrobotnego. Powyższe stanowią czynniki utrudniające znalezienie i utrzymanie zatrudnienia.

**BEZROBOTNI W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY  
W KOŃCU 2011 ROKU**



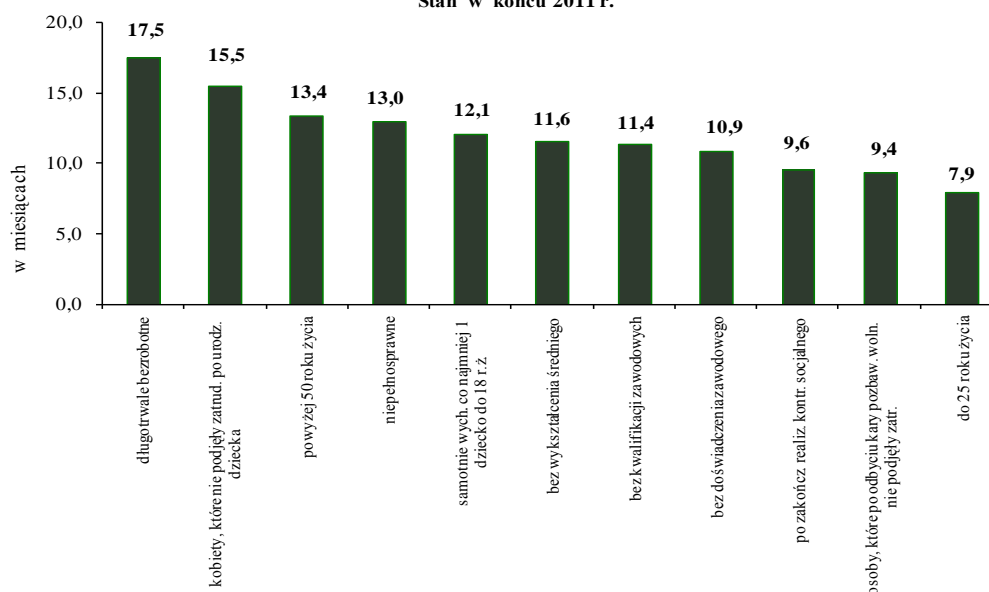
W końcu 2011 r. status osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy posiadało 1 806,3 tys. osób, co oznacza, że 9 na 10 bezrobotnych spełniało kryteria przynależności do tej kategorii.

Z uwagi na fakt, że okres pozostawania bez pracy jest czynnikiem, który ma negatywny wpływ zarówno na sferę materialną, jak i psychiczną jednostki, stał się on zasadniczym kryterium przyjętym do wskazania grup docelowych w niniejszym pilotażu. Zważywszy również, że czas pozostawania bez pracy jest zróżnicowany dla poszczególnych grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, przygotowany pilotaż nie obejmie wszystkich grup, ale tylko te w najtrudniejszej sytuacji. Jednocześnie należy pamiętać, że osoba bezrobotna może spełniać kryteria przynależności do różnych grup osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Niestety, statystyka rynku pracy nie zawiera informacji na temat tego, jaki jest maksymalny czas pozostawania w ewidencji osób bezrobotnych. Dla potrzeb analizy przyjęto, że jest to 36 miesięcy - wówczas średni czas pozostawania bez pracy w końcu 2011 r. wyniósł 11 miesięcy i był o 1,3 miesiąca dłuższy niż w końcu 2010 roku.

**ŚREDNI CZAS POZOSTAWANIA BEZ PRACY OSÓB W SZCZEGÓLNEJ  
SYTUACJI NA RYNKU PRACY**

Stan w końcu 2011 r.



Oczywiście najgorsza sytuacja w zakresie czasu pozostawania bez pracy dotyczy osób długotrwale bezrobotnych, którzy pozostawali w ewidencji 17,5 miesiąca od momentu zarejestrowania się. W końcu 2011 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 996,6 tys. długotrwale bezrobotnych i ich liczba w skali roku wzrosła o 10%, czyli wzrost był 7-krotnie wyższy niż ogólny wzrost bezrobocia.

Tylko 2 miesiące krócej średnio pozostawały bez pracy bezrobotne kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka – 15,5 miesiąca. W ewidencji bezrobotnych znajdowało się 205,9 tys. takich kobiet i ich liczba w skali roku wzrosła o 11,1%.

Kolejną grupą charakteryzującą się wysokim średnim czasem pozostawania bez pracy były osoby powyżej 50 roku życia – 441,4 tys. bezrobotnych, tj. o 4,7% więcej niż w końcu 2010 r. Wzrost liczby starszych bezrobotnych był 3-krotnie wyższy niż ogólny wzrost bezrobocia, a średni czas pozostawania bez pracy w tej grupie wynosił 13,4 miesiąca.

Tylko nieznacznie krócej, bo 13 miesięcy, pozostawały w ewidencji bezrobotne osoby niepełnosprawne. W końcu 2011 r. było ich 104,7 tys., a wzrost liczebności tej subpopulacji, podobnie jak starszych bezrobotnych, był 3-krotnie wyższy niż ogólny wzrost bezrobocia.

Zatem przyjęto założenie, że najtrudniej jest aktywizować bezrobotnych należących do jednej z 4 grup:

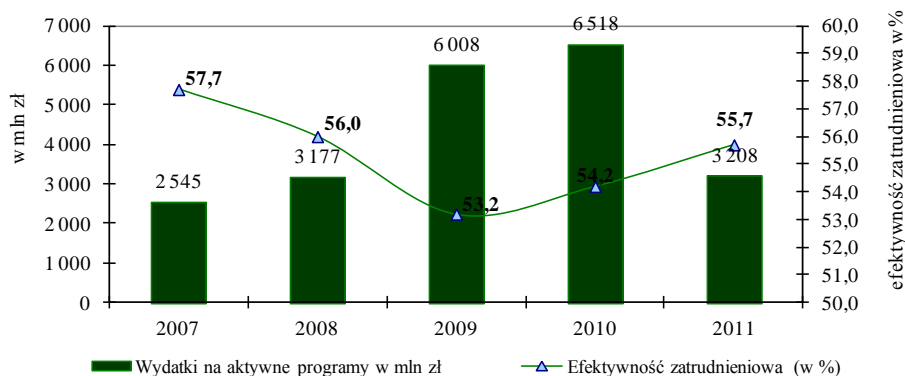
- osoby długotrwale bezrobotne,
- bezrobotne kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- osoby powyżej 50 roku życia,
- osoby niepełnosprawne.

Istnieje pilna konieczność intensyfikacji działań podejmowanych na rynku pracy w oparciu o istniejące przepisy prawne, w tym również wykorzystywanie rozwiązań jakie stwarza ustawa w zakresie możliwości zlecenia realizacji usług rynku pracy.

Polski rynek agencji zatrudnienia, rozwijający się od 1990 r. nie jest wystarczająco przygotowany do podjęcia na szerszą skalę, działań na rzecz bezrobotnych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Optymalnym zatem rozwiązaniem jest połączenie zagranicznego know-how z polskim potencjałem agencji zatrudnienia. Na polskim rynku funkcjonuje obecnie ponad 3,6 tys. podmiotów, które w przeważającej części świadczą usługi w zakresie pośrednictwa pracy (62 %). Od 2009 r. obserwowany jest systematyczny wzrost liczby agencji zatrudnienia – w 2010 r. o 57 podmiotów, a w 2011 r. o 540 podmiotów. Dzięki usługom oferowanym przez agencje zatrudnienia na rynek pracy trafiło w 2011 r. ponad 816 tys. osób. W roku poprzednim o 84 tys. osób mniej.

Dotychczas urzędy pracy nie przejawiały zainteresowania współpracą z agencjami zatrudnienia, z tego względu konieczne jest przetestowanie rozwiązań, które mogłyby zachęcić urzędy do zlecenia zadań w tym zakresie. Jest to szczególnie istotne z uwagi na wysoką liczbę bezrobotnych, w tym w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz poziom obciążenia pracowników kluczowych urzędów pracy i stosunkowo niską efektywność zatrudnieniową aktywnych programów rynku pracy.

**WYDATKI NA AKTYWNE PROGRAMY RYNKU PRACY ORAZ  
EFEKTYWNOŚĆ ZATRUDNIENIOWA W LATACH 2007-2011**



W 2011 r. efektywność zatrudnieniowa wyniosła 55,7% i była o 1,5 p. p. wyższa niż przed rokiem, choć niższa niż w 2007 i 2008 roku. Warto jednak zauważyć, że efektywność szkoleń wyniosła zaledwie 43%, a prac społecznie użytecznych 36%. Najwyższą, bo 100% efektywność przyjęto dla dotacji na podjęcie działalności gospodarczej oraz refundacji pracodawcom kosztów doposażenia i wyposażenia stanowiska pracy. Niemniej jednak sposób liczenia ww. efektywności budzi wiele zastrzeżeń i Ministerstwo podjęło pracę nad stworzeniem nowej metodologii w tym zakresie.

Nie zmienia to faktu, że urzędy niejednokrotnie kierują swoją pomoc do tzw. łatwiejszych klientów, którzy być może również bez tej pomocy stosunkowo szybko uzyskaliby zatrudnienie. W tej sytuacji długotrwale bezrobotni stanowią około połowy zarejestrowanych stanowią tylko ok. 40% uczestników szkoleń, 32% uczestników staży i ok. 42% uczestników prac subsydiowanych.

Należy podkreślić, że Ministerstwo wdraża na bieżąco inicjatywy adresowane do osób bezrobotnych i poszukujących pracy, znajdujących się aktualnie w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Przykładem takich działań jest uruchomienie w roku 2012 Programu „MŁODZI NA RYNKU PRACY” stanowiącego pakiet działań oferowanych osobom młodym wchodzącym na rynek pracy lub mającym trudności w dotarciu do zatrudnienia. Pamiętać należy jednak również o pozostałych grupach, które z kolei nie z racji wieku, ale czasu jaki przebywają w rejestrach tracą nie tylko status ekonomiczny, ale też chęć do pracy,

czy kwalifikacje, a długo pozostając bez pracy zmniejszają swoje szanse na uzyskanie zatrudnienia i często wpadają w pułapkę bezrobocia.

Wysoki poziom bezrobocia stanowi poważny problem, nie tylko ekonomiczny, ale również społeczny. Nie dotyczy wyłącznie jednostki pozostającej bez pracy, ale jest również problemem wagi państwowej. Wynika to z faktu, że skutki bezrobocia rozpatrywać można na wielu płaszczyznach. Szczególnie dotkliwie odczuwają je osoby młode i dopiero wchodzące na rynek pracy, z rozbudzonymi aspiracjami, pełni chęci i zdeterminowani do podjęcia zatrudnienia. Ale dla starszych bezrobocie może być jeszcze większym problemem, choć niewątpliwie niezależnie od wieku najgorzej jest gdy mamy do czynienia z bezrobociem długotrwałym. Zatem konieczne jest godzenie interesów różnych grup społecznych by pomagając jednym nie szkodzić innym. Stąd podejmowane działania muszą być wielokierunkowe, powinny sprzyjać szukaniu nowych, skuteczniejszych form pomocy, a jednocześnie być nakierowane również na najtrudniejszych klientów urzędów pracy.

Ważnym elementem pilotażu będzie ocena możliwych form i metod współpracy agencji zatrudnienia z partnerami i umiejętność pozyskiwania ofert pracy oraz wspierania bezrobotnych nie tylko na etapie poszukiwania pracy, ale i w okresie zatrudnienia. Zdaniem wielu ekspertów właściwe motywowanie, umieszczenie w zatrudnieniu oraz wsparcie w utrzymaniu miejsca pracy to kluczowe działania, które uzupełniać będą dotychczasowe praktyki stosowane przez urzędy pracy.

## 5. WYDATKI NA AKTYWNE FORMY PRZECIWDZIAŁANIU BEZROBOCIU

Urzędy pracy w kolejnych latach dysponują inną kwotą środków na aktywizację bezrobotnych i innych uprawnionych osób. Ogólna kwota środków zapisana jest w corocznie uchwalanej przez Sejm ustawie budżetowej. Stosownie do zapisów art. 109 ust. 11a ustawy oraz rozporządzenia Rady Ministrów dnia 17 lipca 2009 r. w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie (Dz. U. Nr 123, poz. 1019, ze zm.) środki na województwa dzielone są algorytmem. Algorytm uwzględnia skalę napływów do bezrobocia i odpływów z bezrobocia, udział osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w ogólnej liczbie bezrobotnych, stopę bezrobocia oraz kwoty środków Funduszu Pracy przeznaczone w województwie na realizację projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Podziału środków na powiaty dokonują zarządy województw, według kryteriów określonych przez sejmik województwa, które muszą uwzględniać stopę bezrobocia, wskaźnik efektywności realizowanych usług lub instrumentów rynku pracy, skalę napływów do bezrobocia i odpływów z bezrobocia, udział osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w ogólnej liczbie bezrobotnych oraz kwoty środków Funduszu Pracy przeznaczone w powiecie na realizację projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wydatki urzędów pracy na finansowanie programów promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej dla okresu 2007 - 2011 zostały podane w zamieszczonej obok tabeli:

Głównymi formami aktywizacji zawodowej określonymi w ustawie są szkolenia, staże, prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne oraz tworzenie miejsc pracy. Spośród nich

Lp.	Rok	Wydatki na podstawie MPiPS-02 (w mln zł)
1	2007	2 544,6
2	2008	3 177,4
3	2009	4 142,7
4	2010	5 517,5
5	2011	2 056,0



najczęściej realizowanymi w omawianym okresie były staże, szkolenia, refundacje pracodawcom wyposażenia stanowisk pracy oraz środki na podejmowanie działalności gospodarczej.

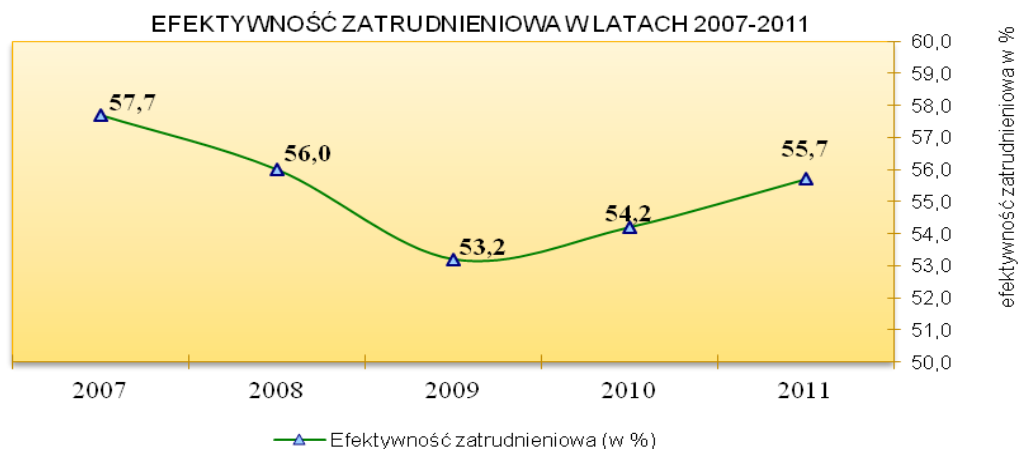
Lp.	Forma aktywizacji	Liczba osób	Udział %
1	szkolenia	53 805	17,8%
2	prace interwencyjne	28 490	9,4%
3	roboty publiczne	22 771	7,5%
4	prace społecznie użyteczne	49 655	16,4%
5	staże	110 516	36,6%
6	środki na podjęcie działalności gospodarczej	26 108	8,6%
7	refundacja wyposażenia stanowisk pracy	10 657	3,5%
ogółem		302 002	100,0%

Każdego roku wyliczana jest efektywność zatrudnieniowa i kosztowa podstawowych form aktywizacji finansowanych z Funduszu Pracy. Efektywność zatrudnieniowa obliczana jest jako stosunek liczby osób, które po zakończeniu udziału w aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie (wyrejestrowały się z powiatowego urzędu pracy lub nie zarejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy) do liczby osób, które w tym roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji.

Efektywność zatrudnieniowa podstawowych form aktywizacji w latach 2007-2011

Lp.	Rok	Wydatki na podstawowe formy aktywizacji (w mln zł)	Liczba osób aktywizowanych	Liczba osób, które zakończyły udział w aktywizacji	Liczba osób zatrudnionych	Efektywność zatrudnieniowa
1	2007	2 498,3	672 788	647 866	373 967	57,7%
2	2008	3 110,7	652 314	607 361	340 064	56,0%
3	2009	4 015,7	684 624	651 245	346 485	53,2%
4	2010	5 323,5	788 674	759 262	411 153	54,2%
5	2011	1 920,0	302 002	382 266	212 854	55,7%

kształtowała się następująco:



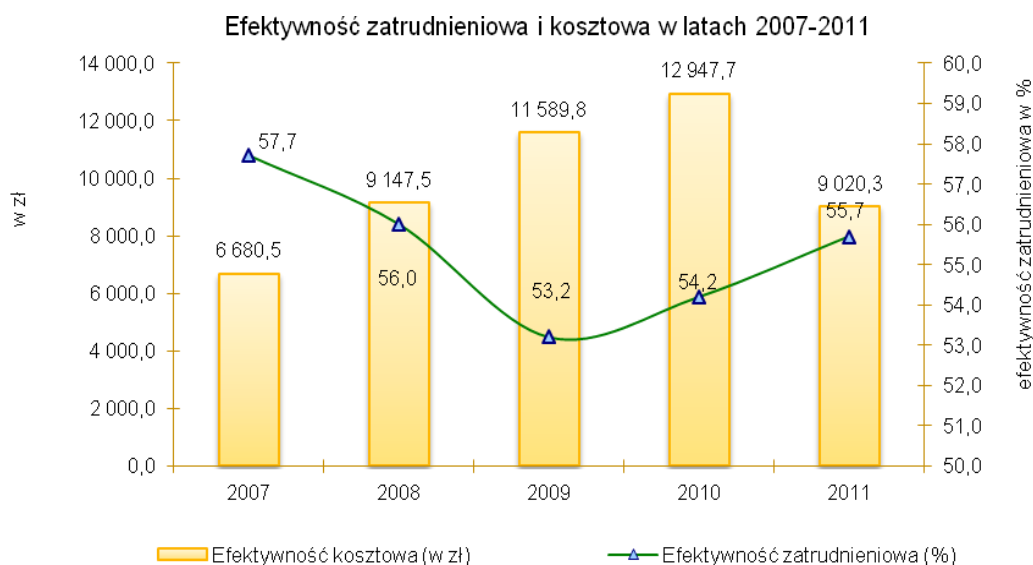
Efektywność zatrudnieniowa podstawowych form przeciwdziałania bezrobociu po okresie spadku w latach 2007 - 2009 sukcesywnie wzrastała osiągając wartość 55,7 % w 2011 r.

Najwyższą efektywnością zatrudnieniową cechują się refundacja doposażenia stanowiska pracy oraz środki na podejmowanie działalności gospodarczej – 100,0%, ponieważ po otrzymaniu środków tracą status osoby bezrobotnej. W dalszej kolejności wysoka efektywność odnotowywana jest wśród uczestników prac interwencyjnych – powyżej 70,0%, robót publicznych i staży – blisko 50,0%. Skuteczną formą aktywizacji są również szkolenia (około 40,0%), których uczestnikom powrót na rynek pracy mają pomóc pogłębienie posiadanej wiedzy lub nabycie nowych umiejętności.

Lp.	Forma aktywizacji	Efektywność zatrudnieniowa w 2011 roku
1	szkolenia	43,1%
2	prace interwencyjne	71,4%
3	roboty publiczne	53,2%
4	prace społecznie użyteczne	36,1%
5	staże	52,6%
6	środki na podjęcie działalności gospodarczej	100,0%
7	refundacja doposażenia stanowisk pracy	100,0%
	<i>średnia</i>	55,7%

Efektywność kosztowa stosowana w opracowaniach Ministerstwa jest stosunkiem kwoty poniesionych wydatków do liczby osób, które po zakończeniu udziału w aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie.

Lp.	Rok	Wydatki na aktywizację (w mln zł)	Liczba osób zatrudnionych	Efektywność kosztowa
1	2007	2 498,3	373 967	6 680,50
2	2008	3 110,7	340 064	9 147,50
3	2009	4 015,7	346 485	11 589,80
4	2010	5 323,5	411 153	12 947,66
5	2011	1 920,0	212 854	9 020,25



Lp.	Forma aktywizacji	Efektywność kosztowa w 2011 roku
1	szkolenia	5 777,51
2	prace interwencyjne	6 078,56
3	roboty publiczne	9 454,19
4	prace społecznie użyteczne	1 587,40
5	staże	9 367,64
6	środki na podjęcie działalności gospodarczej	16 081,84
7	refundacja wyposażenia stanowisk pracy	16 159,70
	średnia	9 020,25

Najdroższymi formami aktywizacji są refundacje wyposażenia stanowiska pracy oraz środki na podejmowanie działalności gospodarczej, których wysokość w badanym okresie wahała się w zakresie 10 - 20 tys. zł. Następne w kolejności są staże i roboty publiczne – 10 - 14 tys. zł, szkolenia i prace interwencyjne 6 - 8 tys. zł, a najtańsze są prace społecznie użyteczne do 2 tys. zł.

## 6. CEL PROJEKTU PILOTAŻOWEGO

### 6.1. Cel strategiczny pilotażu

Wypracowanie optymalnego modelu współpracy na poziomie województwa pomiędzy wojewódzkim urzędem pracy, powiatowymi urzędami pracy, agencjami zatrudnienia oraz innymi partnerami rynku pracy w celu stworzenia efektywnego systemu aktywizacji bezrobotnych wspierającego urzędy pracy.

### 6.2. Cele operacyjne pilotażu

Cel strategiczny projektu będzie realizowany poprzez zaprojektowanie i wstępne sprawdzenie rozwiązań systemowych, pozwalających na osiągnięcie następujących celów operacyjnych:

- 1) Zwiększenie dostępności zindywidualizowanych usług rynku pracy, przeznaczonych dla bezrobotnych ze wskazanych grup docelowych,
- 2) Poprawa efektywności aktywnych polityk rynku pracy, mierzonej wskaźnikiem zatrudnienia po skorzystaniu z usług rynku pracy przez bezrobotnych, w szczególności zwiększenie skuteczności działań prowadzących do zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych,
- 3) Wypracowanie innowacyjnych metod aktywizacji bezrobotnych we współpracy z pracodawcami,
- 4) Wypracowanie mechanizmów współpracy publicznych służb zatrudnienia z partnerami rynku pracy (agencjami zatrudnienia, instytucjami NGO, partnerami społecznymi i innymi) w celu stworzenia szczegółowych zasad wspólnych działań na rzecz poprawy sytuacji osób bezrobotnych,
- 5) Znaczące wzmocnienie roli samorządu województwa w kształtowaniu polityki regionalnej dotyczącej rynku pracy,
- 6) Powiązanie mechanizmów finansowania działań adresowanych do bezrobotnych ze skutecznością zatrudnieniową tych działań.

Docelowo na bazie doświadczeń z projektu pilotażowego planuje się opracowanie zmian szczegółowych zasad dotyczących finansowania aktywizacji bezrobotnych, opartych na partnerstwie pomiędzy urzędami pracy a podmiotami niepublicznymi.

## 7. ZAŁOŻENIA PROJEKTU PILOTAŻOWEGO

1. Pilotaż realizowany będzie w trzech województwach o zróżnicowanej sytuacji na rynku pracy. Będą to województwa: mazowieckie, podkarpackie i dolnośląskie.
2. Realizatorzy pilotażu na podstawie analizy dokonają wyboru powiatów, na terenie których realizowany będzie pilotaż oraz opracują wytyczne dla poszczególnych powiatowych urzędów pracy dotyczące liczby i struktury bezrobotnych kierowanych do pilotażu.
3. Uczestnikami pilotażu będą zdefiniowane na podstawie analizy rynku pracy przez Ministra grupy bezrobotnych tj.: co najmniej 50% uczestników pilotażu będą stanowiły osoby długotrwale bezrobotne, a pozostałe osoby (do 50 % uczestników pilotażu) to osoby należące do następujących grup: bezrobotne kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, bezrobotni powyżej 50 roku życia oraz niepełnosprawni bezrobotni. Następnie realizatorzy pilotażu, zgodnie z określonym przez Ministra dla województwa odsetkiem bezrobotnych w poszczególnych grupach docelowych, ustalają grupy i liczbę uczestników pilotażu w poszczególnych powiatach w obszarze województw. Liczba uczestników pilotażu i ich struktura pod względem cech bezrobotnych może być różna dla poszczególnych powiatów.
4. Zakłada się uzyskanie wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej dostawcy usług tj. liczby uczestników pilotażu, którzy zostaną wyrejestrowani z rejestru bezrobotnych z tytułu podjęcia zatrudnienia uzyskanego w wyniku działań podjętych przez dostawcę usług na poziomie co najmniej 35%.
5. Zakłada się uzyskanie wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu tj. utrzymania zatrudnienia przez okres minimum 3-miesiący, przez co najmniej 50% uczestników pilotażu, za których dostawca usług otrzymał III transzę – Premię I wynagrodzenia za doprowadzenie do zatrudnienia.

6. Osoby bezrobotne zostaną objęte usługami aktywizacyjnymi prowadzonymi do zatrudnienia oferowanymi przez dostawcę usług, wybranego w trybie przepisów ustawy Prawo zamówień publicznych.
7. Zasady partnerstwa regulować będzie *umowa o współpracy* zawarta pomiędzy realizatorem pilotażu, Dyrektorami Powiatowych Urzędów Pracy przystępujących do partnerstwa i dostawcą usług wyłonionym do realizacji usługi aktywizacyjnej. *Umowa o współpracy* określać będzie zasady współpracy pomiędzy poszczególnymi uczestnikami, zadania realizowane przez poszczególnych uczestników partnerstwa, harmonogram.
8. Odrębna umowa zostanie podpisana przez realizatora pilotażu z dostawcą usług. Umowa dotyczyć będzie szczegółowych zadań, harmonogramu, kosztów realizacji, zasad rozliczania i warunków finansowych.
9. Pomiędzy Ministrem a realizatorem pilotażu będzie zawarta *umowa o realizację pilotażu* określająca zadania realizatora pilotażu, środki na realizację pilotażu i zasady ich przekazywania.
10. Realizator pilotażu dokona wyboru tylko jednego dostawcy usług, który obsługiwać będzie bezrobotnych skierowanych przez powiatowe urzędy pracy biorące udział w pilotażu.
11. Warunki finansowania działań aktywizacyjnych uwzględniają możliwość ubiegania się o udział w pilotażu przez małe agencje zatrudnienia, które nie posiadają znacznego kapitału.
12. Pilotaż będzie realizowany zgodnie z harmonogramem. Przy czym działania aktywizacyjne adresowane do uczestnika pilotażu realizowane będą przez okres



maksymalnie do 9 miesięcy, a minimalny okres utrzymania uczestnika pilotażu w zatrudnieniu warunkujący wypłatę Premii II wynosi 3 miesiące<sup>10</sup>.

13. Wynagrodzenie dla dostawcy usług uzależnione jest od uzyskanego efektu zatrudnieniowego.
14. Z uwagi na najtrudniejszą sytuację na rynku pracy województwa podkarpackiego, dopuszcza się w tym województwie uznanie za zatrudnionych maksymalnie 20% zatrudnionych osób z miesięcznym wynagrodzeniem brutto w wysokości co najmniej  $\frac{3}{4}$  minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy czym w przypadku zatrudnienia na umowę o pracę zachodzi konieczność zachowania proporcjonalnego wymiaru czasu pracy.

Sytuacja powyższa nie rzutuje na wysokość III i IV transzy wynagrodzenia i sposób liczenia wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu.

15. Całkowity budżet pilotażu wyniesie ok. 30 mln zł.<sup>11</sup>
16. Intencją pilotażu jest włączenie do realizacji działań aktywizacyjnych partnerów, którzy będą realizować zadania aktywizacyjne zgodnie z profilem własnej działalności oraz celami statutowymi, wykorzystując posiadaną wiedzę i doświadczenie oraz własny potencjał organizacyjno-kadrowy z uwzględnieniem potrzeb uczestników pilotażu.
17. Elementem pilotażu będą badania ewaluacyjne zlecone firmie zewnętrznej, których zadaniem będzie ocena prawidłowości i skuteczności zaprojektowanych rozwiązań m.in. sposobu transzowania środków.
18. W sytuacji, gdy zaistnieją przesłanki uniemożliwiające wybór dostawcy usług oraz zakończenie pilotażu zgodnie z harmonogramem – decyzję o odstąpieniu od realizacji pilotażu w tym województwie podejmuje Minister.

---

<sup>10</sup> W celu wprowadzenia do porządku prawnego rozwiązań testowanych w pilotażu, przyjęto minimalny okres zatrudnienia tj. 3 miesiące warunkujący wypłatę IV transzy wynagrodzenia dla dostawcy usług, natomiast uczestnicy pilotażu, którzy podjęli zatrudnienie objęci będą badaniem ewaluacyjnym przez okres kolejnych 3 miesięcy po zakończeniu pilotażu.

<sup>11</sup> Z uwagi na charakter pilotażu (przyjęcie wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu min. 3 miesiące równego 50% oraz możliwość wyboru dostawcy usług oferującego kwotę niższą niż 10 tys. zł za jedną osobę za wykonywanie usługi aktywizacyjnej) niemożliwe jest oszacowanie oszczędności środków, które powstaną w czasie realizacji pilotażu. Dlatego docelowo planuje się wykorzystanie efektów pilotażu do stworzenia mechanizmów dla dodatkowych rekrutacji bezrobotnych celem pełnego wykorzystania środków przeznaczonych na finansowanie usług aktywizacyjnych albo innego sposobu szacowania kosztów niezbędnych do realizacji tego zadania.

## 8. ZGODNOŚĆ Z DOKUMENTAMI STRATEGICZNYMI

Projekt pilotażowy „Partnerstwo dla pracy” jest zgodny z następującymi dokumentami:

⇒ Strategia rozwoju kraju 2007-2015, Priorytet 3: Wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości, w punktach:

- a) Rozwijanie instytucji dialogu społecznego i wzmacnianie negocjacyjnego systemu stosunków między pracownikami i pracodawcami.

Punkt ten dotyczy konieczności zwiększenia skuteczności instytucji dialogu społecznego, zwiększenia roli partnerstwa społecznego na rzecz zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw.

- b) Wzrost efektywności obsługi rynku pracy.

W tym punkcie postulowane jest zwiększenie współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia, służbami społecznymi oraz przedsiębiorcami, a także zwiększenie roli i zadań służb społecznych w aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem. Podkreślona jest też konieczność zapewnienia jasnego podziału kompetencji oraz lepszej koordynacji działań publicznych służb zatrudnienia z samorządem, jednostkami pomocy społecznej, instytucjami edukacyjnymi, biznesem, związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi.

⇒ Raport „Polska 2030. Wyzwania Rozwojowe”, wyzwanie nr 3 – Wysoka aktywność zawodowa oraz adaptacyjność zasobów pracy.

Rekomendacja nr 2: konieczność stworzenia sprawnego systemu edukacji ustawicznej, który będzie umożliwiał zmianę kwalifikacji oraz ich uzupełnianie zwiększając tym samym np. mobilność zawodową, konieczność popularyzacji nieformalnych sposobów nauki.

Rekomendacja nr 17: konieczność rozwijania usług pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego, także dla osób pracujących. Rekomendacja podkreśla konieczność rozwoju prywatnego rynku pośrednictwa pracy i aktywizacji

zawodowej także poprzez dopuszczenie prywatnych firm do realizacji programów finansowanych ze środków publicznych.

⇒ Krajowa Strategia Zatrudnienia będąca częścią składową Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007-2013.

Podrozdział 4.2.2. Rozwój kształcenia ustawicznego i poprawa jakości edukacji.

W tym punkcie zawarta jest konieczność podejmowania działań na rzecz rozwoju kształcenia ustawicznego, zarówno w systemie edukacji (oświaty i szkolnictwa wyższego), jak i poza nim. Działania te dotyczyć będą zarówno zwiększenia dostępności i wzbogacenia oferty programowej szkół i instytucji edukacyjnych (infrastruktura, programy, metody), jak i wbudowania trwałych mechanizmów aktualizacji i rozwoju kwalifikacji zawodowych w miejscu pracy.

Podrozdział 4.2.4. Aktywizacja osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym. Rozwijaniu systemu szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy służyć będą działania korespondujące z założeniami pilotażu:

- znaczące zwiększenie nakładów finansowych na realizację szkoleń bezrobotnych: na kontraktowanie szkoleń przez urzędy pracy, na zasiłki szkoleniowe, pożyczki szkoleniowe dla bezrobotnych. Środki finansowe powinny pochodzić z budżetu Państwa i Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze składek pracodawców;
- doskonalenie kontraktowania usług szkoleniowych przez służby zatrudnienia: wprowadzenie systemu umów przedwstępnych między urzędami pracy a instytucjami szkoleniowymi – celem przygotowania odpowiedniej oferty szkoleniowej

Ponadto, cały rozdział 1.2 Uwarunkowania instytucjonalne porusza kwestię współdziałania partnerów z różnych sektorów na rzecz realizacji polityki rynku pracy.

⇒ Strategia Europa 2020 Zalecenia dla Polski (Country Specific Recommendations) Bruksela, dnia 30.5.2012 r.

Zalecenie nr 5: Podjęcie dodatkowych środków służących zapewnieniu otoczenia biznesu sprzyjającego innowacjom poprzez zagwarantowanie lepszych powiązań między badaniami, innowacjami i przemysłem, a także w drodze ustanowienia wspólnych obszarów priorytetowych oraz instrumentów wspierających cały cykl innowacji; poprawa dostępu do finansowania działań w zakresie badań i innowacji w postaci gwarancji i finansowania pomostowego.

⇒ Krajowy Program Reform, obszar priorytetowy nr 3 - Aktywność dla wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu.

Założenia programu „Partnerstwo dla pracy” korespondują z zawartymi w tym obszarze priorytetowym zadaniami, które ukierunkowane są na tworzenie nowoczesnego rynku pracy oraz przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu za pomocą działań takich, jak prowadzenie aktywnej polityki rynku pracy, przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego, w tym wśród młodzieży w wieku 15-24 lata, zaprojektowanie systemu usług społecznych odpowiadających na nowe wyzwania w zakresie wykluczenia społecznego.

⇒ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia 2012-2014 (projekt).

Podobnie, jak w przypadku KPR, założenia pilotażu „Partnerstwo dla pracy” odpowiadają priorytetom KPDZ, który zakłada stworzenie adaptacyjnego rynku pracy oraz wzmocnienie obsługi rynku pracy. Działania kierunkowe zawarte w ramach tych priorytetów, tj. m.in. aktywizacja grup marginalizowanych na rynku pracy (młodzież, grupa 50+, kobiety, niepełnosprawni, grupa NEET), wspieranie tworzenia nowych i lepszych miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach o wysokim potencjale rozwoju oraz doskonalenie świadczenia usług rynku pracy wymagają partnerskiego współdziałania różnych podmiotów działających w obszarze rynku pracy na poszczególnych szczeblach administracji oraz w różnych sektorach gospodarki.

Wdrożenie pilotażu „Partnerstwo dla pracy” jest również zgodne ze stanowiskiem nieformalnej Rady EPSCO, która miała miejsce w trakcie polskiej prezydencji w radzie Unii Europejskiej, w dniu 7 lipca 2011 roku w Sopocie. Podkreślono wówczas znaczenie Publicznych Służb Zatrudnienia, jednak zauważono również, że z uwagi na skalę i rodzaj

wyzwań na rynku pracy (segmentacja, wysokie bezrobocie, popyt na wyspecjalizowane zatrudnienie, ograniczenia budżetowe) ważnym krokiem byłoby zwiększenie zaangażowania innych podmiotów do podejmowania większej liczby, bardziej złożonych inicjatyw na rzecz rynku pracy. Nieformalna Rada EPSCO w Sopocie podkreśliła, że łączenie sił i zaangażowanie różnych stron na rynku pracy jest jednym z fundamentów skutecznego wdrażania strategii „Europa 2020” i jej inicjatyw flagowych.

## 9. FINANSOWANIE PROJEKTU PILOTAŻOWEGO

### 9.1. Podstawy prawne

1. ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.),
2. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 lipca 2009 r. *w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie* (Dz. U. Nr 123, poz. 1019, z późn. zm.),
3. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 października 2011 r. *w sprawie szczegółowych zasad gospodarki finansowej Funduszu Pracy* (Dz. U. Nr 221, poz. 1317).

### 9.2 Budżet pilotażu

Lp.	ZALOŻENIA / RODZAJ WYDATKU	UCZESTNICZY PILOTAŻU	MAKSYMALNE KWOTY NA REALIZACJĘ PILOTAŻU
1	Kwota środków na aktywizację jednego uczestnika pilotażu wynosi do 10 tys. zł brutto <sup>12</sup>		
2	Kwota ogólna (w 3 WUP)	2952	29 610 000,00
2a	Koszt aktywizacji (w 3 WUP)	2952	29 520 000,00
2b	Koszt obsługi pilotażu (w 3 WUP)	x	90 000,00
3	Kwota ogólna (w 1 WUP)	984	9 870 000,00
3a	Koszt aktywizacji (w 1 WUP)	984	9 840 000,00
3b	Koszt obsługi pilotażu (w 1 WUP)	x	30 000,00
4	RAZEM KOSZT PILOTAŻU (bez badania ewaluacyjnego)		<b>29 610 000,00</b>

\*) Przewiduje się finansowanie badania ewaluacyjnego ze środków rezerwy Funduszu Pracy będącej w dyspozycji Ministra w 2014 roku.

<sup>12</sup> Średnia kwota efektywności kosztowej (będąca stosunkiem kwoty poniesionych wydatków do liczby osób, które po zakończeniu udziału w aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie) z ostatnich 4 lat wynosi ok. 10,6 tys. zł. Stąd dla szacowania budżetu pilotażu przyjęto, iż szacunkowy koszt aktywizacji jednego bezrobotnego nie może przekroczyć kwoty 10 tys. zł.

### 9.3. Zasady finansowania pilotażu

1. Pilotaż finansowany jest ze środków rezerwy Funduszu Pracy, będącej w dyspozycji Ministra.
2. Środki przekazywane są przez Ministra na podstawie *umowy o realizację pilotażu*, zawartej pomiędzy Ministrem a realizatorem pilotażu.
3. Środki przekazane przez Ministra realizatorowi pilotażu mogą być wykorzystane wyłącznie na realizację pilotażu, w zakresie i na zasadach określonych w pilotażu.
4. Wydatki ponoszone w związku z realizacją pilotażu w danym roku budżetowym, finansowane są w ramach kwot ustalonych na dany rok budżetowy. Nie ma możliwości wykorzystania w roku następnym środków przeznaczonych na realizację pilotażu w danym roku budżetowym.
5. Maksymalna kwota wynagrodzenia w przeliczeniu na jednego uczestnika pilotażu nie może przekroczyć 10 tys. zł brutto i obejmuje cztery transze wynagrodzenia dla dostawcy usług, o których mowa w pkt 12-14.
6. O środki na realizację pilotażu, w imieniu marszałka, wnioskuje i dysponuje nimi, na poziomie województwa realizator pilotażu.
7. Środki, o których mowa w pkt 2, są przekazywane przez Ministra, na wyodrębniony rachunek bankowy wojewódzkiego urzędu pracy, służący wyłącznie obsłudze pilotażu, w terminie 14 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku realizatora pilotażu.

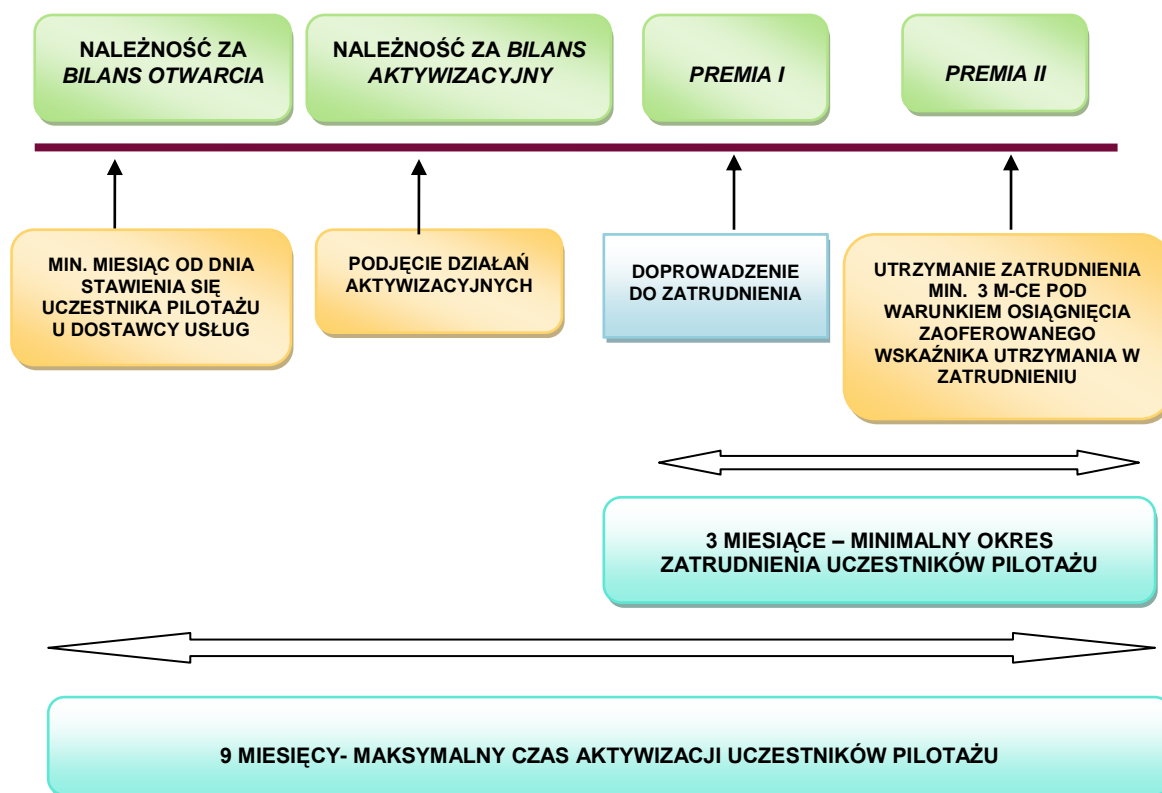
Wzór wniosku określa załącznik Nr 2 do pilotażu.

8. Wojewódzki urząd pracy prowadzi wyodrębnioną ewidencję księgową środków otrzymanych na realizację pilotażu w sposób umożliwiający identyfikację poniesionych na ten cel wydatków, zgodnie z ustawą z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2009 r. Nr 152, poz. 1223, z późn. zm.).
9. Realizator pilotażu zawiera z dostawcą usług, w ramach realizacji pilotażu, *umowę o świadczenie usług*.
10. Realizator pilotażu informuje Ministra o podpisaniu z dostawcą usług umowy, o której mowa w pkt 9, przekazując Ministrowi kopię umowy.

11. Środki stanowiące różnicę pomiędzy kwotą określoną w umowie o realizację pilotażu a kwotą wynikającą z umowy o świadczenie usług, pozostają w dyspozycji Ministra.
12. Wynagrodzenie dla dostawcy usług wypłacane jest w czterech transzach:
- A. transza I – Należność za *bilans otwarcia* - stanowi 20% kwoty brutto zaoferowanej przez wybranego dostawcę usług w procedurze zgodnej z przepisami ustawy Prawo zamówień publicznych, maksymalnie 2 000 zł na jednego uczestnika pilotażu,
  - B. transza II – Należność za *bilans aktywizacyjny*- stanowi 30% kwoty brutto zaoferowanej przez wybranego dostawcę usług w procedurze zgodnej z przepisami ustawy Prawo zamówień publicznych, maksymalnie 3 000 zł na jednego uczestnika pilotażu, wobec którego podjęto działania aktywizacyjne,
  - C. transza III - *Premia I* – stanowi 25% kwoty brutto zaoferowanej przez wybranego dostawcę usług w procedurze zgodnej z przepisami ustawy Prawo zamówień publicznych, maksymalnie 2 500 zł na jednego uczestnika pilotażu, który uzyskał zatrudnienie,
  - D. transza IV – *Premia II* – stanowi 25% kwoty brutto zaoferowanej przez wybranego dostawcę usług w procedurze zgodnej z przepisami ustawy Prawo zamówień publicznych, maksymalnie 2 500 zł na jednego uczestnika pilotażu, który utrzymał zatrudnienie przez okres minimum 3 miesięcy, pod warunkiem osiągnięcia wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu uczestników pilotażu na poziomie nie niższym niż zadeklarowany w ofercie.
13. Wysokość transzy III i transzy IV uzależniona jest od osiągniętych przez dostawcę usług efektów umieszczenia uczestników pilotażu w zatrudnieniu i utrzymania zatrudnienia.



## MODEL FINANSOWANIA



14. Realizator pilotażu dokonuje płatności wynagrodzenia według następującego schematu:

### A. I transza wynagrodzenia - Należność za *bilans otwarcia*.

- a. *Bilans otwarcia* stanowi wykaz osób, które stawiły się u dostawcy usług spośród skierowanych przez powiatowe urzędy pracy, ze wskazaniem miejsca i daty pierwszego spotkania i informacji o przeprowadzeniu, w tym z ew. udziałem partnerów, wstępnej diagnozy sytuacji zawodowej i osobistej uczestników pilotażu, ich motywacji do podjęcia zatrudnienia i szans na ulokowanie na rynku pracy oraz zaprojektowanych metod i form aktywizacji, w tym realizowanych z ew. udziałem partnerów, niezbędnych w celu umieszczenia uczestników pilotażu w zatrudnieniu wraz z potwierdzeniem tego faktu przez uczestników pilotażu.

Wzór formularza *bilansu otwarcia* opracuje realizator pilotażu.

Dokumentacja dotycząca diagnozy uczestników pilotażu oraz zaprojektowanych metod i form aktywizacji uczestników pilotażu pozostaje u dostawcy usług.

Należność za *bilans otwarcia* wypłacana jest na podstawie faktury oraz dołączonego do faktury wniosku dostawcy usług wraz z *bilansem otwarcia*.

Należność za *bilans otwarcia* wypłacana jest dostawcy usług w terminie 21 dni roboczych od dnia otrzymania faktury oraz wniosku i bilansu.

- b. O należność za *bilans otwarcia* dostawca usług może wystąpić nie wcześniej niż po upływie 1 miesiąca od dnia stawienia się u dostawcy usług skierowanego przez powiatowy urząd pracy bezrobotnego.

Wzór wniosku określa załącznik Nr 3 do pilotażu.

- c. Faktury oraz wnioski o wypłatę transzy I – Należność za *bilans otwarcia* składane są realizatorowi pilotażu nie częściej niż raz w miesiącu.
- d. Dopuszcza się *rekrutację uzupełniającą* uczestników pilotażu, w przypadku niezgłoszenia się u dostawcy usług skierowanych osób bezrobotnych, w oparciu o listę rezerwową, w terminie 1 miesiąca od dnia skierowania osób bezrobotnych do dostawcy usług.

#### **B. II transza wynagrodzenia - Należność za *bilans aktywizacyjny*.**

- a. *Bilans aktywizacyjny* stanowi wykaz osób, wobec których zostało rozpoczęte pierwsze działanie aktywizacyjne zewidencjonowane w Załączniku Nr 6 do pilotażu, wraz z potwierdzeniem tego faktu przez uczestników pilotażu.

Wzór formularza *bilansu aktywizacyjnego* opracuje realizator pilotażu.

Na tym etapie dostawca usług rozpoczyna realizację zaprojektowanych zadań, w tym realizowanych z ew. udziałem partnerów, niezbędnych w celu umieszczenia uczestników pilotażu w zatrudnieniu.

Dokumentacja dotycząca działań podjętych wobec uczestników pilotażu obejmująca metody i formy aktywizacji uczestników pilotażu i metody i formy współpracy z pracodawcami na rzecz podjęcia zatrudnienia przez uczestnika pilotażu i utrzymania w zatrudnieniu uczestnika pilotażu, pozostaje u dostawcy usług.

- b. Należność za *bilans aktywizacyjny* wypłacana jest na podstawie faktury oraz dołączonego do faktury wniosku dostawcy usług wraz z *bilansem aktywizacyjnym*.

- c. Należność za *bilans aktywizacyjny* wypłacana jest dostawcy usług w terminie 21 dni roboczych od dnia otrzymania faktury oraz wniosku i bilansu.

Wzór wniosku określa załącznik Nr 3 do pilotażu.

- d. Faktury oraz wnioski o wypłatę transzy II – Należność za *bilans aktywizacyjny* składane są realizatorowi pilotażu nie częściej niż raz w miesiącu.

### **C. III transza wynagrodzenia - *Premia I.***

- a. Premia I wypłacana jest na podstawie faktury oraz dołączonego do faktury wniosku dostawcy usług wraz z dokumentacją potwierdzającą podjęcie zatrudnienia<sup>13</sup> przez uczestników pilotażu, przy czym osoby te muszą pozostawać w zatrudnieniu co najmniej 7 dni przed datą złożenia wniosku. W przypadku prowadzenia działalności gospodarczej, przez datę rozpoczęcia zatrudnienia rozumie się datę rozpoczęcia działalności gospodarczej, a przez *okres zatrudnienia przez okres minimum 3 miesięcy* rozumie się okres prowadzenia działalności gospodarczej przez okres minimum 3 miesięcy.

Z uwagi na najtrudniejszą sytuację na rynku pracy województwa podkarpackiego, dopuszcza się w tym województwie *uznanie* za zatrudnionych maksymalnie 20% zatrudnionych osób z miesięcznym *wynagrodzeniem brutto w wysokości co najmniej 3/4* minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy czym w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zachodzi konieczność zachowania proporcjonalnego wymiaru czasu pracy.

- b. Premia I wypłacana jest dostawcy usług w terminie 21 dni roboczych od dnia otrzymania faktury oraz wniosku i dokumentacji.

Wzór wniosku określa załącznik Nr 3 do pilotażu.

- c. Faktury oraz wnioski o wypłatę Premii I składane są realizatorowi pilotażu nie częściej niż raz w miesiącu.

---

<sup>13</sup> Dokumentację potwierdzającą podjęcie zatrudnienia lub rozpoczęcie działalności gospodarczej może stanowić oświadczenie pracodawcy lub oświadczenie uczestnika pilotażu. W przypadku prowadzenia działalności gospodarczej przez uczestnika pilotażu potwierdzeniem jest wydruk ze strony internetowej CEIDG lub KRS. Docelowo w ewentualnych rozwiązaniach systemowych planuje się, aby weryfikacja podjęcia zatrudnienia odbywała się na podstawie danych dotyczących osób ubezpieczonych w ZUS.

- d. Premia I zostanie wypłacona nie wcześniej niż po 1 stycznia 2013 roku.
- e. Możliwość wnioskowania o wypłatę Premii I ma miejsce jedynie w przypadku podjęcia przez uczestnika pilotażu zatrudnienia po raz pierwszy.
- f. W przypadku ponownego skierowania do dostawcy usług uczestnika pilotażu, który utracił zatrudnienie, dostawcy usług nie przysługuje należność za *bilans otwarcia* i należność za *bilans aktywizacyjny*.
- g. W przypadku podjęcia przez uczestnika pilotażu kolejnego zatrudnienia, dostawcy usług nie przysługuje Premia I.
- h. Jeżeli podjęcie zatrudnienia przez uczestnika pilotażu nastąpi po upływie 9 miesięcy od dnia rozpoczęcia aktywizacji przez ostatnich skierowanych uczestników pilotażu, dostawcy usług nie przysługuje Premia I.
- i. Realizator pilotażu ustala poziom osiągniętego przez dostawcę usług wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej dostawcy usług, według stanu na dzień następujący po upływie 9 miesięcy od dnia rozpoczęcia aktywizacji przez ostatnich skierowanych uczestników pilotażu<sup>14</sup>.
- j. Dostawca usług ma obowiązek uzyskania wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej dostawcy usług na poziomie nie niższym niż zadeklarowany w ofercie.
- k. W sytuacji osiągnięcia wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej dostawcy usług na poziomie niższym niż zadeklarowany w ofercie, dostawca usług zwraca kwotę środków w wysokości wartości procentu różnicy pomiędzy zadeklarowanym w ofercie a osiągniętym wskaźnikiem skuteczności zatrudnieniowej dostawcy usług, z kwoty otrzymanej w ramach I i II transzy, zgodnie z poniższym wzorem:  
kwota środków do zwrotu =  $(A - B) \times (T_1 + T_2)$ ,

gdzie:

---

<sup>14</sup> Sformułowanie „ostatnich skierowanych uczestników pilotażu” odnosi się do ostatnich osób, z listy uczestników pilotażu lub listy rezerwowej, skierowanych po raz pierwszy przez powiatowy urząd pracy do dostawcy usług z wyłączeniem przypadku, kiedy osoby trafiły do pilotażu w wyniku rekrutacji uzupełniającej w przypadku rezygnacji bezrobotnego z udziału w pilotażu.

A - zadeklarowany wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej w %,

B -- osiągnięty wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej w %,

T<sub>1</sub> - kwota otrzymana w ramach I transzy,

T<sub>2</sub> - kwota otrzymana w ramach II transzy.

- l. Kwotę, o której mowa w pkt j dostawca usług zwraca w terminie 14 dni od dnia otrzymania wezwania realizatora pilotażu.
- m. W sytuacji osiągnięcia przez dostawcę usług wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej na poziomie równym lub wyższym niż zadeklarowany w ofercie, wypłata III transzy wynagrodzenia przysługuje za każdego uczestnika pilotażu, który podjął zatrudnienie - na zasadach określonych dla wypłaty III transzy wynagrodzenia, o których mowa w pkt C.

#### **D. IV transza wynagrodzenia - Premia II.**

- a. Zatrudnienie przez okres minimum 3 miesięcy oznacza nieprzerwany okres 3 miesięcy zatrudnienia lub maksymalnie dwa okresy zatrudnienia u jednego lub dwóch pracodawców, dające łącznie okres 3 miesięcy zatrudnienia.

W przypadku prowadzenia działalności gospodarczej, przez datę rozpoczęcia zatrudnienia rozumie się datę rozpoczęcia działalności gospodarczej, a przez *okres zatrudnienia przez okres minimum 3 miesięcy* rozumie się okres prowadzenia działalności gospodarczej przez okres minimum 3 miesięcy.

- b. Dostawca usług ma obowiązek uzyskania wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu uczestników pilotażu, na poziomie nie niższym niż zadeklarowany w ofercie.
- c. Realizator pilotażu ustala poziom osiągniętego przez dostawcę usług wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu uczestników Pilotażu przez okres minimum 3 miesięcy, według stanu z dnia następującego po upływie 9 miesiąca od dnia rozpoczęcia aktywizacji przez ostatnich skierowanych uczestników pilotażu<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Sformułowanie „ostatnich skierowanych uczestników pilotażu” odnosi się do ostatnich osób, z listy uczestników pilotażu lub listy rezerwowej, skierowanych po raz pierwszy przez powiatowy urząd pracy do

- d. W sytuacji nieosiągnięcia określonego powyżej wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu:
- 1) dostawcy usług nie przysługuje IV transza wynagrodzenia,
  - 2) dostawca usług zwraca kwotę, której wysokość uzależniona jest od poziomu osiągniętego w stosunku do zadeklarowanego w ofercie wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu i wynosi:
    - a) w przypadku osiągnięcia wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu na poziomie nie większym niż 30% zadeklarowanego w ofercie wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu - 750 tys. zł,
    - b) w przypadku osiągnięcia wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu na poziomie: 30% i nie większym niż 60% zadeklarowanego w ofercie wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu - 500 tys. zł,
    - c) w przypadku osiągnięcia wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu na poziomie: większym niż 60% a nie większym niż 80% zadeklarowanego w ofercie wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu - 250 tys. zł,
    - d) w przypadku osiągnięcia wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu na poziomie: większym niż 80% a mniejszym niż 100% zadeklarowanego w ofercie wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu - 100 tys. zł.
- e. Kwotę, o której mowa w pkt d, dostawca usług zwraca w terminie 14 dni od dnia otrzymania wezwania realizatora pilotażu.
- f. Premia II wypłacana jest na podstawie faktury oraz dołączonego do faktury wniosku dostawcy usług wraz z dokumentacją potwierdzającą pozostawanie przez uczestników pilotażu w zatrudnieniu<sup>16</sup> przez okres co najmniej 3 miesięcy, pod warunkiem osiągnięcia wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu uczestników pilotażu na poziomie nie niższym niż zadeklarowany w ofercie.

---

dostawcy usług z wyłączeniem przypadku kiedy osoby trafiły do pilotażu w wyniku rekrutacji uzupełniającej w przypadku rezygnacji bezrobotnego z udziału w pilotażu.

<sup>16</sup> Dokumentację potwierdzającą podjęcie zatrudnienia lub rozpoczęcie działalności gospodarczej może stanowić oświadczenie pracodawcy lub oświadczenie uczestnika pilotażu. W przypadku prowadzenia działalności gospodarczej przez uczestnika pilotażu potwierdzeniem jest wydruk ze strony internetowej CEIDG lub KRS. Docelowo w ewentualnych rozwiązaniach systemowych planuje się, aby weryfikacja podjęcia zatrudnienia odbywała się na podstawie danych dotyczących osób ubezpieczonych w ZUS.

- g. Premia II wypłacana jest dostawcy usług w terminie 21 dni roboczych od dnia otrzymania faktury oraz wniosku i dokumentacji.  
Wzór wniosku określa załącznik Nr 3 do pilotażu.
- h. Faktury oraz wnioski o wypłatę Premii II składane są jednorazowo realizatorowi pilotażu po upływie 9 miesięcy od dnia rozpoczęcia aktywizacji przez ostatnich skierowanych uczestników pilotażu.
- i. Jeżeli spełnienie przez uczestnika pilotażu warunku pozostawania w zatrudnieniu przez okres minimum 3 miesięcy nastąpi po upływie 9 miesięcy od dnia rozpoczęcia aktywizacji przez ostatnich skierowanych uczestników pilotażu, dostawcy usług nie przysługuje Premia II.
- j. Uczestnik pilotażu, który utracił zatrudnienie przed upływem 3 miesięcy w czasie trwania pilotażu ma prawo brać udział w działaniach aktywizacyjnych realizowanych przez dostawcę usług. W takim przypadku uczestnik pilotażu winien spełnić wymogi formalne niezbędne dla uzyskania statusu bezrobotnego.
- k. W sytuacji osiągnięcia przez dostawcę usług wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu na poziomie równym lub wyższym niż zadeklarowany w ofercie, wypłata IV transzy wynagrodzenia przysługuje za każdego uczestnika pilotażu, który utrzymał zatrudnienie przez okres minimum 3 miesięcy - na zasadach określonych dla wypłaty IV transzy wynagrodzenia, o których mowa w pkt D.

#### 9.4. Rozliczenie pilotażu

1. Realizator pilotażu przekazuje Ministrowi rozliczenie wykorzystania otrzymanych środków w terminie do dnia 31 stycznia kolejnego roku budżetowego.  
Wzór rozliczenia stanowi załącznik Nr 4 do pilotażu.
  2. Realizator pilotażu przekazuje Ministrowi rozliczenie wykorzystania otrzymanych środków w terminie 45 dni od dnia zakończenia realizacji pilotażu.  
Wzór rozliczenia stanowi załącznik Nr 4 do pilotażu.
  3. Realizator pilotażu zwraca Ministrowi otrzymane, a niewykorzystane w roku budżetowym środki, w terminie do dnia 31 stycznia kolejnego roku budżetowego.
-

4. Realizator pilotażu zwraca Ministrowi otrzymane, a niewykorzystane w 2014 r. środki, w terminie 45 dni od dnia zakończenia realizacji pilotażu.
5. Realizator pilotażu zwraca Ministrowi kwotę środków wpłaconą przez dostawcę usług z tytułu nieosiągnięcia wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu uczestników pilotażu na poziomie nie niższym niż zadeklarowany w ofercie, w terminie 14 dni od dnia ich zapłaty przez dostawcę usług.
6. Realizator pilotażu zwraca Ministrowi kwotę środków wpłaconą przez dostawcę usług z tytułu nieosiągnięcia wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej dostawcy usług na poziomie nie niższym niż zadeklarowany w ofercie w terminie 14 dni od dnia ich zapłaty przez dostawcę usług.
7. W przypadku:
  - a) nierealizowania pilotażu przez realizatora pilotażu,
  - b) wydatkowania środków przez realizatora pilotażu na cele nieobjęte pilotażem,  
- realizator pilotażu zwraca środki przekazane przez Ministra.
8. W przypadku, o którym mowa w pkt 7 lit. a, realizator pilotażu zwraca środki w całości.
9. W przypadku, o którym mowa w pkt 7 lit. b, realizator pilotażu zwraca środki wydatkowane na cele nieobjęte pilotażem.
10. Środki, o których mowa w pkt 7, realizator pilotażu zwraca w terminie 14 dni od daty doręczenia wezwania do ich zwrotu, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia przekazania środków.
11. Środki, o których mowa w pkt 3 - 7 i 10, podlegają zwrotowi na rachunek dysponenta Funduszu Pracy, numer: **24 1130 1017 0020 0967 0420 0006**.



## 10. UZASADNIENIE POTRZEB WDRAŻANIA PROJEKTU PILOTAŻOWEGO

Pilotaż w politykach publicznych jest narzędziem pozwalającym na testowanie projektowanych rozwiązań. W sytuacji, gdy niemożliwe jest dokładne określenie skuteczności proponowanych polityk, najtańszą i najbezpieczniejszą metodą jest sprawdzenie ich efektywności na poziomie wybranej gminy, powiatu, czy województwa.

Doświadczenia krajów europejskich wskazują, iż współpraca i współodpowiedzialność publicznych służb zatrudnienia oraz podmiotów komercyjnych lub organizacji pozarządowych dają dobre rezultaty w ramach przywracania osób bezrobotnych do zatrudnienia. Zbudowanie na poziomie województwa partnerstwa pomiędzy urzędami pracy a innymi podmiotami, które prowadzą działania na rzecz osób bezrobotnych pozwoli nie tylko wykorzystać potencjał podmiotów niepublicznych, ich wiedzę i doświadczenie, ale również prowadzić programy ponadlokalne dla bezrobotnych, którzy wymagają wsparcia w zakresie wychodzenia z bezrobocia.

Intensywna, zindywidualizowana praca z osobą bezrobotną, odpowiadająca na jej potrzeby oraz pozwalająca na szybkie reagowanie na pojawiające się potrzeby rynku pracy, a także indywidualne, oparte na współpracy podejście, mają kluczowe znaczenie w procesie aktywizacji zawodowej. Istotne jest również włączenie w cały proces najważniejszego partnera, jakim jest pracodawca. Lepsza identyfikacja potrzeb pracodawców, adekwatne przygotowanie przyszłych pracowników i zbudowanie właściwej motywacji do podjęcia zatrudnienia pozwoli na zwiększenie trwałości zatrudnienia.

W związku z przyjętym systemem emerytalnym uzależniającym wysokość przyszłego świadczenia od uzyskiwanych dochodów, istotne jest posiadanie jak najdłuższych okresów zatrudnienia i opłacania składek. Długie okresy bierności zawodowej, spowodowane m.in. pozostawaniem bez pracy, mogą skutkować w przyszłości niskimi świadczeniami emerytalnymi. Dlatego osiągnięcie wysokiej efektywności działań aktywizacyjnych powinno stanowić przesłankę do ich wdrożenia jako rozwiązań systemowych.

Ograniczoność środków budżetu państwa przeznaczanych na aktywne instrumenty rynku pracy powoduje konieczność staranniejszego lokowania pomocy i szczególnego zadbania o zwiększenie skuteczności działań finansowanych z Funduszu Pracy. Należy optymalizować

dobór form i metod pomocy w uzyskaniu zatrudnienia wobec najtrudniejszych grup bezrobotnych. Ograniczoność środków budżetu państwa przeznaczanych na aktywne instrumenty rynku pracy powoduje konieczność staranniejszego lokowania pomocy i szczególnego zadbania o zwiększenie skuteczności działań finansowanych z Funduszu Pracy. Należy optymalizować dobór form i metod pomocy w uzyskaniu zatrudnienia wobec najtrudniejszych grup bezrobotnych stosując mechanizmy finansowania działań aktywizacyjnych uzależnionych od efektów.

Wprowadzenie proefektywnościowego systemu pracy z osobą bezrobotną, nastawionego na umieszczenie bezrobotnego w zatrudnieniu powinno spowodować przede wszystkim wzrost jakości działań, osiągnięty między innymi dzięki działaniom komplementarnym w stosunku do urzędów pracy, realizowanym przez podmioty prywatne na rzecz bezrobotnych, prowadząc w przyszłości do bardziej racjonalnego gospodarowania środkami Funduszu Pracy.

---

## PODSUMOWANIE

W projekcie jest przewidziany outsourcing usług aktywizacyjnych, które będą realizowane przez podmioty zewnętrzne wobec urzędów pracy i wyłonione w procedurze przewidzianej w ustawie Prawo zamówień publicznych. Wybór dostawcy usług i powierzenie mu aktywizacji zawodowej uczestników pilotażu pozwoli na przetestowanie innowacyjnych rozwiązań w zakresie indywidualnego systemu wsparcia, który odbiega od obecnie obowiązujących rozwiązań ustawowych. Obecnie powiatowe urzędy pracy dysponują zbyt małym potencjałem organizacyjno – kadrowym, aby skutecznie aktywizować wszystkie osoby wymagające wsparcia w wejściu na rynek pracy.

Wprowadzenie proefektywnościowego systemu pracy z osobą bezrobotną, nastawionego na umieszczenie bezrobotnego w zatrudnieniu powinno spowodować przede wszystkim wzrost jakości działań, osiągnięty między innymi dzięki działaniom komplementarnym w stosunku do urzędów pracy, realizowanym przez podmioty prywatne na rzecz bezrobotnych.

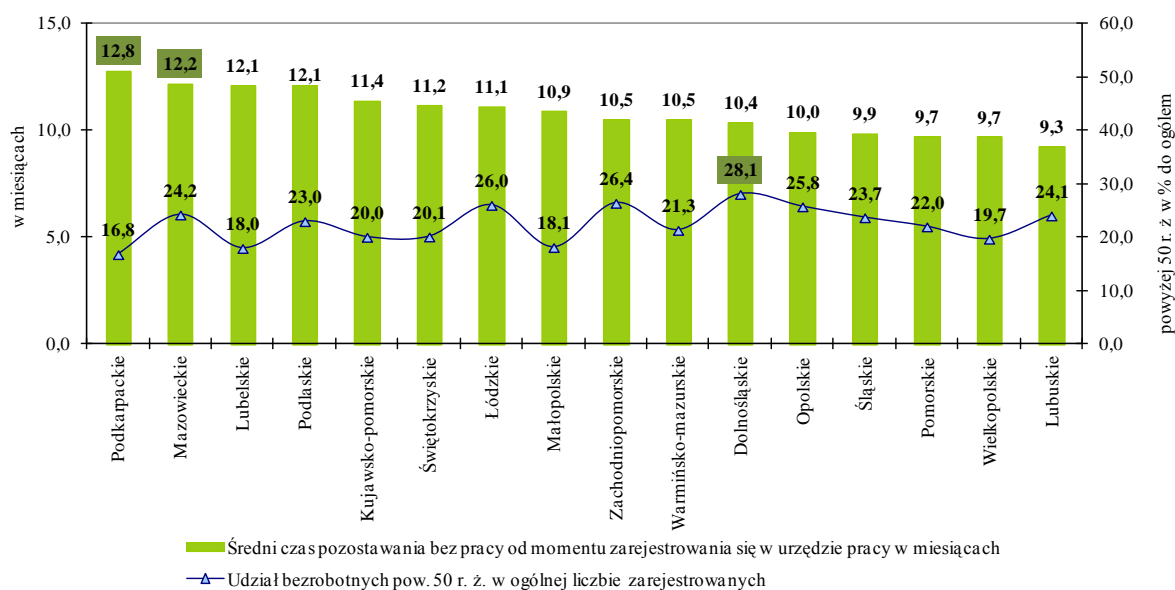
## 11. PODMIOTY UCZESTNICZĄCE W REALIZACJI PROJEKTU PILOTAŻOWEGO

### 11.1. Kryteria wyboru województw

Przyjęto, że udział w pilotażu wezmą trzy województwa różne pod względem sytuacji na rynku pracy. Jako kluczowe do wyłonienia województw były dwa czynniki, a mianowicie:

- średni okres pozostawania bez pracy, który określony został również jako kluczowy czynnik do wskazania grup docelowych oraz
- odsetek bezrobotnych powyżej 50 roku życia w stosunku do ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w danym województwie.

Pod względem średniego okresu pozostawania bez pracy w najgorszej sytuacji są bezrobotni w województwach podkarpackim i mazowieckim, w których średni okres pozostawania bez pracy w końcu 2011 r. wyniósł odpowiednio 12,8 miesiąca i 12,2 miesiąca. Zatem oba te województwa wskazane zostały jako te, w których przeprowadzony zostanie pilotaż. Z kolei trzecim województwem było województwo o najwyższym w kraju udziale osób powyżej 50 r. ż. w strukturze zarejestrowanych bezrobotnych, czyli dolnośląskie – 28,1%.



Nadmienić należy, że wskazane województwa pod względem stopy bezrobocia w końcu 2011 r. wykazywały duże zróżnicowanie:

- mazowieckie (9,9%) - znajduje się w grupie województw o jednym z najniższych wskaźników bezrobocia w kraju,
- dolnośląskie (12,5%) – stopa bezrobocia identyczna jak w kraju,
- podkarpackie (15,7%) - znajduje się w grupie województw o jednym z najwyższych wskaźników bezrobocia w kraju.

### 11.2. Zadania podmiotów realizujących projekt pilotażowy

#### Poziom Ministerstwo

---

Ministerstwo:

1. Definiuje grupy bezrobotnych uczestniczących w pilotażu. Pilotażem objęci będą: długotrwale bezrobotni, bezrobotne kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, bezrobotni powyżej 50 roku życia oraz niepełnosprawni bezrobotni.
2. Wyznacza do testowania rozwiązań zaproponowanych w pilotażu trzy województwa: dolnośląskie, mazowieckie i podkarpackie.
3. Przedstawia wybranym marszałkom propozycję zawarcia *umowy o realizację pilotażu*.
4. Ustala odsetek bezrobotnych w poszczególnych grupach docelowych w województwach wytypowanych do pilotażu zgodnie z poniższym zestawieniem:

Grupy docelowe	Dolnośląskie	Mazowieckie	Podkarpackie
Długotrwale bezrobotni	50	50	50
Kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	11	12	18
Powyżej 50 roku życia	31	33	26
Niepełnosprawni	8	5	6

Dopuszcza się odstępstwa od podanych w tabeli wartości procentowych na poziomie 2 punktów procentowych w każdej grupie.

5. Określa zadania wszystkich podmiotów uczestniczących w realizacji pilotażu.
6. Określa zasady finansowania pilotażu wraz z harmonogramem działań.
7. Określa zasady monitorowania przebiegu realizacji pilotażu.
8. Określa zakres informacji o bezrobotnych przekazywany dostawcy usług przez powiatowe urzędy pracy oraz udostępnia w ramach Oprogramowania Syriusz<sup>Std</sup> interfejsy komunikacyjne umożliwiające wymianę danych w postaci elektronicznej, a także udostępnia powiatowemu urzędowi pracy rozszerzoną funkcjonalność Oprogramowania Syriusz<sup>Std</sup> umożliwiającą wymianę i przetwarzanie danych dotyczących uczestników pilotażu.
9. Dokona wyboru firmy ewaluacyjnej, która opracuje założenia, przeprowadzi ewaluację pilotażu oraz opracuje rekomendacje zmian systemowych.

### Poziom Wojewódzki Urząd Pracy

---

Wojewódzki Urząd Pracy:

1. Realizuje pilotaż na podstawie umowy zawartej z Ministrem. Umowa określa w szczególności wysokość środków przeznaczonych na realizację pilotażu oraz zakres i sposób ich wydatkowania, a także zadania przypisane poszczególnym podmiotom włączonym w realizację pilotażu. Jeżeli zaistnieją okoliczności uniemożliwiające zrekrutowanie wymaganej liczby bezrobotnych, dopuszcza się możliwość aneksowania umowy w celu określenia mniejszej liczby uczestników pilotażu.
2. Przesyła do Ministerstwa informacje, których zakres i terminy określone są w zasadach monitoringu.
3. Po podpisaniu umowy z Ministrem dokonuje analizy lokalnych rynków pracy w województwie i na tej podstawie wskazuje powiatowe urzędy pracy, które współpracować będą z dostawcą usług. Wskazane powiaty muszą gwarantować

spełnienie określonego w pilotażu warunku odnoszącego się do minimalnej liczebności grupy bezrobotnych kierowanej przez powiatowy urząd pracy do dostawcy usług. Oznacza to, że powiatowe urzędy pracy powinny dysponować odpowiednio większą liczbą bezrobotnych spełniających kryteria umożliwiające objęcie pilotażem.

4. Zgodnie z określonym przez Ministra dla województwa odsetkiem bezrobotnych w poszczególnych grupach docelowych ustala grupy i liczbę uczestników pilotażu w poszczególnych powiatach. Liczba uczestników pilotażu i ich struktura pod względem cech bezrobotnych uzależniona powinna być od sytuacji na lokalnych rynkach pracy i może być różna dla poszczególnych powiatów. Grupa skierowana przez powiatowy urząd pracy do dostawcy usług musi liczyć minimum 250 bezrobotnych. Przygotowuje i przeprowadza procedurę wyboru dostawcy usług zgodnie z przepisami ustawy Prawo zamówień publicznych w wyniku, której zostanie wyłoniony jeden dla całego województwa dostawca usług aktywizacyjnych. Dopuszcza się udział w procedurze wyboru podmiotu, który powstał w drodze nawiązania współpracy pomiędzy kilkoma dostawcami usług.

Na realizatorze spoczywa obowiązek określenia warunków udziału w postępowaniu i realizacji przedmiotu zamówienia oraz kryteriów oceny, a także wszystkich innych elementów procedury zamówień publicznych zastosowanej w celu optymalnego wyboru dostawcy usług. W procedurze zamówień publicznych realizator pilotażu z uwzględnieniem specyficznych uwarunkowań regionalnego rynku pracy, określa warunki i kryteria zapewniające optymalny wybór dostawcy usług. Przy określaniu warunków i kryteriów realizator pilotażu może wziąć pod uwagę poniższe kwestie:

- a) obsługę bezrobotnych w miejscowości będącej siedzibą Powiatowego Urzędu Pracy;

- b) oferowaną uśrednioną cenę<sup>17</sup> brutto usługi aktywizacyjnej jednej osoby, przy czym oferowana maksymalna cena brutto usługi aktywizacyjnej jednej osoby nie może przekroczyć 10 tys. zł,
  - c) metody i formy pracy z bezrobotnymi obejmujące:
    - diagnozę<sup>18</sup>,
    - umieszczenie uczestnika pilotażu w zatrudnieniu<sup>19</sup>;
  - d) metody i formy pracy z bezrobotnymi, którzy mają obniżoną motywację do podjęcia zatrudnienia<sup>20</sup>;
  - e) metody i formy współpracy z pracodawcami<sup>21</sup>;
  - f) formy i częstotliwość kontaktu z uczestnikami pilotażu i pracodawcami;
  - g) oferowaną wysokość wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej dostawcy usług<sup>22</sup> oraz wysokość wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu<sup>23</sup>;
  - h) doświadczenie w aktywizacji osób bezrobotnych i pracowników na polskim i europejskim rynku pracy.
5. Podpisuj z wybranym w procedurze zamówień publicznych dostawcą usług *umowę o świadczenie usług*.
6. Podpisuj z wybranym w procedurze zamówień publicznych dostawcą usług i z wybranymi powiatowymi urzędami pracy, które współpracować będą z dostawcą usług *umowę o współpracy*.

---

<sup>17</sup> Waga kryterium ceny za aktywizację jednego bezrobotnego nie może być większa niż 20% maksymalnej liczby punktów uzyskanej w ocenie złożonej oferty.

<sup>18</sup> Ocenie może podlegać np. czy diagnoza przeprowadzona przez dostawcę usług obejmuje sytuację zawodową i osobistą bezrobotnego, motywację do podjęcia zatrudnienia i szansę na ulokowanie na rynku pracy.

<sup>19</sup> Ocenie mogą podlegać zdefiniowane przez realizatora pilotażu działania kierowane do bezrobotnego w celu ulokowania ich w zatrudnieniu.

<sup>20</sup> Ocenie mogą podlegać zdefiniowane przez realizatora pilotażu działania kierowane do bezrobotnego mające na celu podniesienie poziomu motywacji i zaangażowania w proces aktywizacji.

<sup>21</sup> Ocenie może podlegać sposób pozyskiwania ofert pracy, w tym posiadana przez dostawcę usług ilość aktualnych ofert pracy – brana pod uwagę w dniu lub okresach wskazanych przez realizatora np. na dzień składania oferty, średniomiesięcznie, średniorocznie, w ostatnich 4 kwartałach.

<sup>22</sup> Oferowana wysokość wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej nie może być niższa niż 35 %.

<sup>23</sup> Oferowana wysokość wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu nie może być niższa niż 50 %.

7. Zobowiązuje dostawcę usług do wykorzystywania informacji o uczestnikach pilotażu wyłącznie do realizacji pilotażu i niedostępiania ich innym podmiotom.
8. Informuje Ministra o wybranych do udziału w pilotażu powiatach, liczbie i strukturze bezrobotnych w wybranych powiatach, zgodnie z formularzem stanowiącym Załącznik Nr 5 do pilotażu,
9. W przypadku uzyskania z powiatowego urzędu pracy informacji o braku możliwości skierowania do dostawcy usług wymaganej *umową o współpracy* liczby osób bezrobotnych, informuje o zaistniałej sytuacji dostawcę usług.
10. W przypadku złożenia przez dostawcę usług wniosku o przeprowadzenie *dodatkowej rekrutacji uzupełniającej*, określa dla wskazanych przez dostawcę usług powiatowych urzędów pracy, będących stronami *umowy o współpracy*, liczbę oraz strukturę osób bezrobotnych, które zostaną skierowane do dostawcy usług. W takim przypadku możliwe jest przedłużenie okresu realizacji umowy o kolejny miesiąc.
11. Ma możliwość, na każdym etapie realizacji pilotażu, skontrolowania dostawcy usług, który zobowiązany jest udostępnić wszelką dokumentację dotyczącą realizacji pilotażu.
12. Wnioskuje do Ministra na podstawie wniosku o zapotrzebowanie na środki Funduszu Pracy na płatności na rzecz dostawcy usług, którego wzór stanowi Załącznik Nr 2 do pilotażu na zasadach określonych w pilotażu.
13. Dokonuje rozliczenia umów zawartych z Ministrem.
14. Uczestniczy w badaniach realizowanych na zlecenie Ministra przez firmę ewaluacyjną.

### Poziom Powiatowy Urząd Pracy

---

#### Powiatowy Urząd Pracy:

1. Dokonuje doboru uczestników pilotażu z uwzględnieniem grupy, liczby i struktury bezrobotnych określonych przez realizatora pilotażu – tworząc listę uczestników pilotażu oraz listę rezerwową. W przypadku, gdy uczestnik pilotażu kwalifikuje się do więcej niż



jednej grupy docelowej, pozostawia się powiatowemu urzędowi pracy swobodę w zakwalifikowaniu tego uczestnika pilotażu do grupy docelowej.

2. Dopuszcza się *rekrutację uzupełniającą* uczestników pilotażu – w oparciu o listę rezerwową - w okresie 1 miesiąca od dnia skierowania bezrobotnych przez powiatowy urząd pracy do dostawcy usług – w przypadku niezgłoszenia się u dostawcy usług skierowanych bezrobotnych. W tej sytuacji możliwe jest wydłużenie realizacji umowy o miesiąc.
3. W przypadku braku możliwości skierowania do dostawcy usług wymaganej *umową o współpracy* liczby osób bezrobotnych, informuje o tym fakcie realizatora pilotażu.
4. W przypadku wskazania przez realizatora pilotażu, na wniosek dostawcy usług, urzędu do prowadzenia *dotatkowej rekrutacji uzupełniającej* - kieruje do dostawcy usług dodatkową liczbę osób bezrobotnych. W takim przypadku możliwe jest przedłużenie okresu realizacji umowy o kolejny miesiąc.
5. W przypadku rezygnacji uczestników pilotażu z udziału w pilotażu po wypłaceniu dostawcy usług wynagrodzenia za *bilans otwarcia* lub *bilans aktywizacyjny*, na wniosek dostawcy usług powiatowy urząd pracy przeprowadza *rekrutację zastępczą* w oparciu o listę rezerwową, w okresie do trzech miesięcy od dnia rezygnacji uczestnika pilotażu, co nie przedłuża okresu realizacji umowy.
6. Kieruje uczestników pilotażu do „Ośrodka aktywizacji” dostawcy usług wskazanego przez realizatora pilotażu zgodnie z harmonogramem pilotażu. Przekazuje do realizatora pilotażu istotne informacje mogące mieć wpływ na realizację lub efekty pilotażu.
7. Udostępnia dostawcy usług – z wykorzystaniem interfejsów komunikacyjnych - dane na temat uczestników pilotażu niezbędne do realizacji pilotażu oraz przekazuje do realizatora pilotażu informację dot. ilości i struktury uczestników pilotażu.
8. Po otrzymaniu informacji o uczestniku pilotażu od dostawcy usług:
  - pozbawia statusu bezrobotnego w przypadku podjęcia przez niego zatrudnienia;

- bada okoliczności skutkujące możliwością utraty statusu bezrobotnego w związku z przerwaniem lub rezygnacją z uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych przez uczestnika pilotażu. W przypadku potwierdzenia okoliczności skutkujących utratą statusu bezrobotnego - pozbawia statusu bezrobotnego na podstawie art. 33 ust 4 pkt 7 ustawy.
- 9. Ponownie rejestruje uczestnika pilotażu i kieruje go do dostawcy usług w przypadku zatrudnienia uczestnika pilotażu i utraty zatrudnienia bez winy uczestnika pilotażu. Dopuszcza się powtórzenie tej ścieżki w okresie realizacji przez dostawcę usług działań aktywizacyjnych w ramach pilotażu. Jednak dostawcy usług przysługuje tylko jedno wynagrodzenie za jednego uczestnika pilotażu.
- 10. Realizuje wobec bezrobotnego (byłego uczestnika pilotażu), który utracił/przerwał zatrudnienie z własnej winy i zarejestrował się ponownie w powiatowym urzędzie pracy – działania wynikające z ustawy.
- 11. Rejestruje w Oprogramowaniu Syriusz<sup>Std</sup> dane związane z utworzeniem grup pilotażowych oraz przypisaniem do nich uczestników pilotażu. W tym celu udostępniona zostanie możliwość rejestracji dodatkowego zdarzenia związanego z przekazaniem osób bezrobotnych do obsługi przez dostawcę usług. Pozostałe zdarzenia rejestrowane będą w sposób dotychczasowy (np.: wyrejestrowanie z powodu podjęcia pracy, wyrejestrowanie z powodu odmowy uczestnictwa w formie aktywizacji, ponowna rejestracja).
- 12. Uczestniczy w badaniach realizowanych na zlecenie Ministra przez firmę ewaluacyjną.

### Poziom Dostawca Usług

---

#### Dostawca usług:

1. Realizuje działania wobec uczestników pilotażu w oparciu o metody i formy pracy z bezrobotnymi zaproponowane w ofercie, zgodnie z harmonogramem i założeniami pilotażu.
  2. Zapewnia miejsce do obsługi uczestników pilotażu - „Ośrodek aktywizacji” – w miejscowości, gdzie siedzibę ma powiatowy urząd pracy.
-

3. Uzyska wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej dostawcy usług, na poziomie nie niższym niż zadeklarowany w ofercie, który nie może być niższy niż 35%.
  4. Uzyska wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu, na poziomie nie niższym niż zadeklarowany w ofercie, który nie może być niższy niż 50%.
  5. Zobowiązany jest do współpracy z realizatorem pilotażu w zakresie przekazywania istotnych informacji mogących mieć wpływ na realizację/zagrożenie realizacji pilotażu lub jego efekty.
  6. Zobowiązany jest do współpracy z powiatowym urzędem pracy w zakresie przekazywania istotnych informacji mogących mieć wpływ na realizację/zagrożenie realizacji pilotażu lub jego efekty, w szczególności informuje powiatowy urząd pracy o:
    - ✓ stawieniu się/niestawieniu się uczestnika pilotażu skierowanego przez powiatowy urząd pracy,
    - ✓ podjęciu przez uczestnika pilotażu zatrudnienia,
    - ✓ usprawiedliwionej nieobecności,
    - ✓ zakończeniu działań aktywizacyjnych i braku podjęcia zatrudnienia przez uczestnika pilotażu,
    - ✓ przerwaniu lub rezygnacji z uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych oraz o zaistniałych w tych przypadkach przyczynach. Ocena okoliczności oraz winy uczestnika pilotażu lub jej braku należy do powiatowego urzędu pracy,
    - ✓ utracie zatrudnienia przez uczestnika pilotażu oraz o zaistniałych w tych przypadkach przyczynach, Ocena okoliczności oraz winy uczestnika pilotażu lub jej braku należy do powiatowego urzędu pracy.
  7. Zobowiązuje się do wykorzystywania informacji o uczestnikach pilotażu wyłącznie do realizacji pilotażu i nieudostępniania ich innym podmiotom.
  8. Informuje uczestnika pilotażu o:
    - ✓ zakończeniu wobec niego działań aktywizacyjnych po upływie 9 miesięcy od daty stawienia się uczestnika pilotażu u dostawcy usług w wyniku skierowania
-

powiatowego urzędu pracy oraz konieczności stawienia się w powiatowym urzędzie pracy,

✓ konieczności zgłoszenia się do powiatowego urzędu pracy celem ponownego zarejestrowania i skierowania do dostawcy usług - w przypadku utrzymania zatrudnienia przez okres krótszy niż 3 miesiące. Taka możliwość istnieje do czasu realizacji przez dostawcę usług działań aktywizacyjnych w ramach pilotażu.

9. W przypadku niezgłoszenia się u dostawcy usług skierowanych bezrobotnych, w okresie 1 miesiąca od dnia skierowania bezrobotnych przez powiatowy urząd pracy do dostawcy usług, dopuszcza się *rekrutację uzupełniającą* uczestników pilotażu – w oparciu o listę rezerwową. W tej sytuacji możliwe jest wydłużenie realizacji umowy o miesiąc.

10. W przypadku otrzymania od realizatora pilotażu informacji o braku możliwości skierowania przez powiatowy urząd pracy wymaganej *umową o współpracy* liczby osób bezrobotnych, dostawca usług może złożyć do realizatora pilotażu wniosek o przeprowadzenie *dodatkowej rekrutacji uzupełniającej*, we wskazanych przez dostawcę usług powiatowych urzędach pracy, będących stronami *umowy o współpracy*.

W takiej sytuacji realizator pilotażu określa dla wskazanych przez dostawcę usług powiatowych urzędów pracy, będących stronami *umowy o współpracy*, liczbę oraz strukturę osób bezrobotnych, które zostaną skierowane do dostawcy usług. W takim przypadku możliwe jest przedłużenie okresu realizacji umowy o kolejny miesiąc

11. W przypadku rezygnacji uczestników pilotażu z udziału w pilotażu po wypłaceniu dostawcy usług wynagrodzenia za *bilans otwarcia* lub *bilans aktywizacyjny*, w okresie do trzech miesięcy od dnia rezygnacji uczestnika pilotażu, dostawca usług może zawnioskować do powiatowego urzędu pracy o przeprowadzenie *rekrutacji zastępczej*. W takim przypadku dostawcy usług nie przysługuje ponownie odpowiednio I lub II transzy wynagrodzenia i nie ulegnie również przedłużeniu okres realizacji umowy.

12. Dokumentuje działania aktywizacyjne wobec uczestników pilotażu w oparciu o formularz stanowiący Załącznik Nr 6 do pilotażu. Informacje wynikające

z formularzy poddane zostaną analizie w ramach badania ewaluacyjnego realizowanego przez firmę wskazaną przez Ministra.

13. Uczestniczy w badaniach realizowanych na zlecenie Ministra przez firmę ewaluacyjną.
14. Współpracuje z pracodawcami oraz partnerami na rzecz umieszczenia uczestników pilotażu w zatrudnieniu.
15. Udzielane przez dostawcę usług pracodawcy wsparcie, które ma na celu doprowadzenie do zatrudnienia uczestnika pilotażu, nie nosi znamion pomocy publicznej. Wszelkie działania podejmowane przez dostawcę usług finansowane są z jego środków.
16. Ma obowiązek, na każdym etapie realizacji pilotażu, udostępnić realizatorowi pilotażu wszelką dokumentację dotyczącą realizacji pilotażu,
17. Wnioskuje do realizatora pilotażu o wypłatę transz wynagrodzenia zgodnie z wytycznymi dotyczącymi finansowania dostawcy usług.
  - ⇒ Wraz z wnioskiem o wypłatę transzy I – należność za *bilans otwarcia* i transzy II – należność za *bilans aktywizacyjny* dostarcza odpowiednio *bilans otwarcia* i *bilans aktywizacyjny*.
  - ⇒ Wraz z wnioskiem o wypłatę Premii I i Premii II dostarcza listę imienną uczestników pilotażu, którzy podjęli zatrudnienie z informacją o formie zatrudnienia wraz oświadczeniem dostawcy usług o zgodności przedstawionych informacji ze stanem faktycznym oraz dołącza dokumenty uwiarygodniające zatrudnienie<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Dokumentacją potwierdzającą podjęcie zatrudnienia lub rozpoczęcie działalności gospodarczej może stanowić oświadczenie pracodawcy lub oświadczenie uczestnika pilotażu. W przypadku prowadzenia działalności gospodarczej przez uczestnika pilotażu potwierdzeniem jest wydruk ze strony internetowej CEIDG lub KRS. Docelowo w ewentualnych rozwiązaniach systemowych planuje się, aby weryfikacja podjęcia zatrudnienia odbywała się na podstawie danych dotyczących osób ubezpieczonych w ZUS.

## Poziom Partnerzy

---

1. Intencją pilotażu jest włączenie do realizacji działań aktywizacyjnych partnerów.
2. Partnerzy realizują zadania aktywizacyjne zgodnie z profilem własnej działalności oraz celami statutowymi, wykorzystując posiadaną wiedzę i doświadczenie oraz własny potencjał organizacyjno-kadrowy z uwzględnieniem potrzeb uczestników pilotażu.
3. Lista zadań aktywizacyjnych realizowanych przez partnerów jest otwarta i może być uzupełniana w zależności od profilu organizacji pozyskanej do współpracy przez dostawcę usług.

## 12. UCZESTNICY PROJEKTU PILOTAŻOWEGO

1. W oparciu o wytyczne opracowane przez realizatora pilotażu, powiatowy urząd pracy dokonuje wyboru uczestników pilotażu, przy czym liczba i struktura uczestników pod względem cech bezrobotnych zdefiniowanych przez Ministerstwo uzależniona powinna być od sytuacji na lokalnych rynkach pracy i może być ona różna dla poszczególnych powiatów. Struktura bezrobotnych wyłonionych do uczestnictwa w pilotażu w całym województwie powinna być zgodna z wytycznymi zawartymi w niniejszym dokumencie. W przypadku, gdy uczestnik pilotażu kwalifikuje się do więcej niż jednej grupy docelowej, pozostawia się powiatowemu urzędowi pracy swobodę w zakwalifikowaniu tego uczestnika pilotażu do grupy docelowej.
  2. Informacje o wybranych do udziału w pilotażu powiatach, liczbie i strukturze bezrobotnych w wybranych powiatach, zgodnie z formularzem stanowiącym Załącznik Nr 5 do pilotażu, realizator pilotażu przekazuje do Ministerstwa po podpisaniu *umowy o realizację pilotażu*.
  3. Uczestnikami pilotażu są:
    - osoby długotrwale bezrobotne,
    - bezrobotne kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
    - bezrobotni powyżej 50 roku życia,
    - bezrobotni niepełnosprawni.
  4. Wyłączone z udziału w pilotażu są osoby z prawem do zasiłku oraz uczestniczące w programach na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej realizowanych przez powiatowe urzędy pracy.
  5. Bezrobotni objęci pilotażem wyrażają zgodę na udział w badaniach ewaluacyjnych w formie oświadczenia, którego wzór stanowi Załącznik Nr 7.
  6. Udział bezrobotnego w pilotażu, stanowi udział w innej formie pomocy, o której mowa w art. 33 ust 4 ustawy, co oznacza, że odmowa udziału bezrobotnego w pilotażu stanowi podstawę do pozbawienia go statusu bezrobotnego.
-

7. W przypadku przerwania lub odmowy przyjęcia pomocy oferowanej przez dostawcę usług z winy bezrobotnego, na podstawie informacji przekazanych powiatowemu urzędowi pracy przez dostawcę usług następuje pozbawienie statusu bezrobotnego na zasadach określonych w art. 33 ust. 4. ustawy.
8. Wybrani przez powiatowy urząd pracy uczestnicy pilotażu będą kierowani przez powiatowy urząd pracy na zasadach określonych w *umowie o współpracy*, do wskazanego przez realizatora pilotażu dostawcy usług.
9. Dopuszcza się *rekrutację uzupełniającą* uczestników pilotażu – w oparciu o listę rezerwową - w okresie 1 miesiąca od dnia skierowania bezrobotnych przez powiatowy urząd pracy do dostawcy usług – w przypadku niezgłoszenia się u dostawcy usług skierowanych bezrobotnych. W tym przypadku możliwe jest wydłużenie umowy o miesiąc.
10. W przypadku braku możliwości skierowania do dostawcy usług przez powiatowy urząd pracy wymaganej *umową o współpracy* liczby bezrobotnych dopuszcza się, na wniosek dostawcy usług, przeprowadzenie *dotatkowej rekrutacji uzupełniającej* we wskazanych przez dostawcę usług powiatowych urzędach pracy będących stronami *umowy o współpracy*.
11. W przypadku rezygnacji uczestników pilotażu z udziału w pilotażu po wypłaceniu dostawcy usług wynagrodzenia za *bilans otwarcia* lub *bilans aktywizacyjny*, w okresie do trzech miesięcy od dnia rezygnacji uczestnika pilotażu, dostawca usług może zawnioskować do powiatowego urzędu pracy o przeprowadzenie *rekrutacji zastępczej*. W takim przypadku dostawcy usług nie przysługuje ponownie odpowiednio I lub II transzy wynagrodzenia i nie ulegnie również przedłużeniu okres realizacji umowy.
12. Finansowanie usług aktywizacyjnych świadczonych wobec uczestników pilotażu przez dostawcę usług, odbywa się na zasadach określonych w *umowie o świadczenie usług*.
13. Wobec uczestnika pilotażu, dostawca usług stosuje przez okres do 9 miesięcy wybrane przez siebie formy aktywizacyjne w celu doprowadzenia go do zatrudnienia.



14. W przypadku nie doprowadzenia do zatrudnienia w określonym powyżej terminie bezrobotny rozpoczyna proces aktywizacji w powiatowym urzędzie pracy przewidziany w ustawie, a dostawca usług informuje uczestników pilotażu pozostających w zatrudnieniu o konieczności zgłoszenia się do właściwego powiatowego urzędu pracy.





## 14. ZAKŁADANE REZULTATY PROJEKTU PILOTAŻOWEGO

Zakłada się, że bezpośrednim efektem pilotażu będzie:

- 1) opracowanie modelu kontraktowania usługi aktywizacyjnej (rozumianej jako pakiet działań podjętych w celu umieszczenia bezrobotnego w zatrudnieniu), który inspirowany jest rozwiązaniami w zakresie współpracy służb zatrudnienia z podmiotami niepublicznymi sprawdzonymi w innych krajach oraz
- 2) ocena funkcjonalności i efektywności zatrudnieniowej i kosztowej zaproponowanych rozwiązań w zakresie kontraktowania usług aktywizacyjnych.

Projekt pilotażowy pozwoli na:

- sprawdzenie funkcjonalności nawiązywania partnerstwa między partnerami rynku pracy na rzecz zatrudnienia;
- sprawdzenie skuteczności działań składających się na usługi aktywizacyjne zlecane niepublicznym podmiotom; zakłada się, że wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej usług realizowanych przez dostawcę, który zostanie określony po przeprowadzeniu badania ewaluacyjnego nie powinien być niższy niż 35%;
- przygotowanie propozycji rozwiązań systemowych (organizacyjno-prawnych i finansowych) dotyczących modelu kontraktacji usługi aktywizacyjnej dla osób w trudnej sytuacji na rynku pracy.

Wdrożenie w przyszłości nowych rozwiązań systemowych, które sprawdziły się w pilotażu powinno przyczynić się do osiągnięcia celu strategicznego.

## 15. MONITORING I EWALUACJA PROJEKTU PILOTAŻOWEGO

Ewaluacja pilotażu zostanie przeprowadzona przez firmę ewaluacyjną wybraną przez Ministra.

---

Zakres zadań firmy ewaluacyjnej:

1. Przygotuje założenia metodologiczne dotyczące losowego wyboru osób, które zostaną wyłonione spośród bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, którzy byli w trakcie realizacji pilotażu aktywizowani przez powiatowy urząd pracy na zasadach ogólnych, o takich samych cechach jak grupa kierowana do dostawcy usług w ramach pilotażu, w celu dokonania porównania efektywności działań dostawcy usług w stosunku do działań podejmowanych przez urzędy pracy.
2. Zbada pozostawanie uczestnika pilotażu w zatrudnieniu przez okres 3 miesięcy.
3. Zbada również czy w okresie 3 miesięcy od przekazania dostawcy usług IV transzy środków, uczestnik pilotażu pozostaje w zatrudnieniu.
4. Zbada losy zawodowe wszystkich uczestników pilotażu, którzy podjęli zatrudnienie w wyniku działań dostawcy usług z uwzględnieniem czasu i form zatrudnienia.
5. Zbada skuteczność zatrudnieniową osiągniętą przez dostawcę usług przy uwzględnieniu założenia, iż płatności poszczególnych transz następują zgodnie z warunkami opisanymi w pilotażu, a czas pozostawania osoby w zatrudnieniu jest optymalny.
6. Zbada, w jakim stopniu dostawca usług koncentruje się na działaniach zawartych w *bilansie otwarcia* i *bilansie aktywizacyjnym*, a na ile zdeterminowany jest na doprowadzeniu do trwałego zatrudnienia (min. 3 miesiące) uczestnika pilotażu.
7. Dokona przeglądu rodzaju form zatrudnienia, na które dostawca usług skierował osoby bezrobotne.
8. Zbada metody doprowadzenia przez dostawcę usług do zatrudnienia i dokona analizy relacji ceny oferty do zakresu zaoferowanego przez dostawcę usług wsparcia.

9. Zbada efektywność kosztową dostawcy usług z uwzględnieniem potrzeby osiągnięcia długotrwałego efektu zatrudnieniowego (min. 3 miesiące) uczestników pilotażu w odniesieniu do kwoty środków przekazanych dostawcy usług za realizację usług aktywizacyjnych.
10. Zbada na ile został wykorzystany potencjał i możliwości dostawców usług.
11. Oceni formułę współpracy pomiędzy PUP - WUP – dostawcą usług i partnerami oraz opracuje rekomendacje zmian systemowych.

## 16. PROCEDURY DLA SYSTEMU SYRIUSZ

Ministerstwo udostępni w ramach Oprogramowania Syriusz<sup>std</sup> interfejsy komunikacyjne umożliwiające wymianę danych w postaci elektronicznej (w formacie dokumentu XML) z aplikacjami, które powinny posiadać dostawcy usług.

Ministerstwo rozszerzy funkcjonalność Oprogramowania Syriusz<sup>std</sup> w celu obsługi, wymiany i przetwarzania danych rejestrowanych w systemie w związku z realizacją pilotażu.

Powiatowe urzędy pracy będą rejestrować w Oprogramowaniu Syriusz<sup>std</sup> dane związane z utworzeniem grup pilotażowych oraz przypisaniem do nich uczestników pilotażu. W tym celu udostępniona zostanie możliwość rejestracji dodatkowego zdarzenia związanego z przekazaniem osób bezrobotnych do obsługi przez dostawcę usług. Pozostałe zdarzenia rejestrowane będą w sposób dotychczasowy (np.: wyrejestrowanie z powodu podjęcia pracy, wyrejestrowanie z powodu odmowy uczestnictwa w formie aktywizacji, ponowna rejestracja).

Interfejsy komunikacyjne istniejące w Oprogramowaniu Syriusz<sup>std</sup> umożliwią powiatowym urządcom pracy udostępnienie wybranych danych dotyczących uczestników pilotażu w postaci elektronicznej dla dostawcy usług.

Dla powiatowych urzędów pracy udostępniona zostanie nowa funkcjonalność umożliwiająca wygenerowanie wykazu osób uczestniczących w pilotażu, wraz z ich aktualnym statusem i przekazanie go do realizatora pilotażu (w postaci wydruku lub dokumentu elektronicznego, poprzez pocztę e-mail). Raport będzie możliwy do wygenerowania w dowolnym momencie realizacji pilotażu i zawierał będzie aktualny status osoby wraz historią zdarzeń i czasami ich wystąpienia (od momentu przekazania osoby do obsługi przez dostawcę usług).

Na chwilę obecną nie przewiduje się rozbudowy aplikacji WUP-Viator o funkcjonalność związaną z obsługą pilotażu. Rozwiązania istniejące w aplikacji WUP-Viator umożliwiają dodatkowo realizatorom pilotażu zapoznanie się ze szczegółami danych dotyczących osób bezrobotnych i poszukujących pracy zapisanych w Aplikacji Centralnej. Należy jednak pamiętać, że wyszukiwanie danych realizowane jest po konkretnym numerze PESEL.

## ZAŁĄCZNIKI

1. Załącznik Nr 1
    - Kontraktowanie usług – rozwiązania wybranych krajów Unii Europejskiej.
  2. Załącznik Nr 2
    - Wzór wniosku realizatora pilotażu - zapotrzebowanie na środki na realizację pilotażu.
  3. Załącznik Nr 3
    - Wzór wniosku dostawcy usług - zapotrzebowanie na środki na realizację pilotażu.
  4. Załącznik Nr 4
    - Wzór rozliczenia środków przekazanych realizatorowi pilotażu.
  5. Załącznik Nr 5
    - Formularz informacji o wybranych do udziału w pilotażu powiatach, liczbie i strukturze bezrobotnych w wybranych powiatach.
  6. Załącznik Nr 6
    - Formularz informacji o usługach aktywizacyjnych podejmowanych wobec uczestnika pilotażu przez dostawcę usług
  7. Załącznik Nr 7
    - Wzór oświadczenia bezrobotnego o wyrażeniu zgody na udział w projekcie pilotażowym.
  8. Przykłady umów zawieranych w trakcie realizacji pilotażu:
    - Załącznik Nr 8.1
      - Umowa o współpracy - wzór;
    - Załącznik Nr 8.2
      - Umowa o realizację pilotażu - wzór;
    - Załącznik Nr 8.3
      - Umowa o świadczenie usług - wzór.
-