



Sprawozdanie z realizacji Gwarancji dla młodzieży przez publiczne służby zatrudnienia

2017

Sporządzone przez ICON-INSTITUT Public
Sector GmbH Liliana Luminita
Anghel
2017

*Social
Europe*

INSTITUT

KOMISJA EUROPEJSKA

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i
Włączenia Społecznego Dyrekcja B - Zatrudnienie
Dział B.1 – Strategia zatrudnienia
Osoba do kontaktów: Julian Hiebl

e-mail: EMPL-PES-SECRETARIAT@ec.europa.eu

*Komisja Europejska
B-1049 Bruksela*

KOMISJA EUROPEJSKA

Sprawozdanie z realizacji Gwarancji dla młodzieży przez publiczne służby zatrudnienia

Wrzesień 2017 r.

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i
Włączenia Społecznego Europejska sieć publicznych służb
zatrudnienia

***Serwis Europe Direct został stworzony, aby pomóc
Państwu znaleźć odpowiedzi na pytania dotyczące Unii
Europejskiej.***

Bezpłatne połączenie telefoniczne (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Przekazywane informacje są bezpłatne, podobnie jak większość połączeń (choć niektórzy operatorzy telefonii komórkowej, budki telefoniczne lub hotele mogą pobierać opłaty).

NOTA PRAWNA

Niniejszy dokument został przygotowany dla Komisji Europejskiej, odzwierciedla on jednak wyłącznie poglądy autorów, w związku z czym Komisja nie ponosi odpowiedzialności za sposób wykorzystania zawartych w nim informacji.

Więcej informacji na temat Unii Europejskiej można znaleźć w Internecie na stronie (<http://www.europa.eu>).

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2017 r.

ISBN: 978-92-79-77354-9

doi: 10.2767/761875

© Unia Europejska, 2017 r.

Sieć publicznych służb zatrudnienia utworzono na mocy Decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w czerwcu 2014 r.¹ Jej celem jest wzmocnianie zdolności publicznych służb zatrudnienia, ich efektywności oraz wydajności. Działalność ta jest rozwijana w ramach programu prac sieci europejskich publicznych służb zatrudnienia. Więcej informacji na stronie: <http://ec.europa.eu/social/PESNetwork..>

Niniejsza publikacja otrzymała wsparcie finansowe z programu Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych „EaSI” (2014-2020). Więcej informacji znajdują Państwo na stronie: <http://ec.europa.eu/social/easi..>

¹ Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady nr 573/2014/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie wzmocnionej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia (PSZ)
http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2014.159.01.0032.01.ENG

Spis treści

Spis treści

STRESZCZENIE.....	7
1. Wprowadzenie	9
2. Rola publicznych służb zatrudnienia w realizacji Gwarancji dla młodzieży	10
2.1 Główne obszary odpowiedzialności publicznych służb zatrudnienia w zakresie realizacji Gwarancji dla młodzieży.....	10
2.2 Rodzaje partnerstw zawieranych przez publiczne służby zatrudnienia w celu realizacji Gwarancji dla młodzieży	12
2.3 Projekty pilotażowe.....	15
2.4 Alokacja zasobów kadrowych i finansowych publicznych służb zatrudnienia w ramach programu Gwarancji dla młodzieży	16
2.4.1 Zasoby kadrowe	16
2.4.2 Szkolenie personelu	17
2.4.3 Źródła finansowania Gwarancji dla młodzieży	18
3 Działania informacyjne skierowane do młodzieży NEET.....	20
3.1 Zakres działań realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia	20
3.2 Główne narzędzia informacyjne PSZ wykorzystywane do pracy z młodzieżą NEET	21
3.3 Zarządzanie informacjami.....	26
4. Usługi i środki PSZ w kontekście realizacji programu Gwarancji dla młodzieży	27
4.1 Kluczowe interwencje publicznych służb zatrudnienia skierowane do młodych osób poszukujących pracy.....	27
4.1.1 Kluczowe usługi świadczone przez publiczne służby zatrudnienia w zakresie realizacji Gwarancji dla młodzieży.....	27
4.1.2 Kluczowe aktywne polityki rynku pracy publicznych służb zatrudnienia w kontekście programu Gwarancji dla młodzieży	29
4.2 Interwencje realizowane w formie usług elektronicznych zorientowanych na młode osoby poszukujące pracy.....	30
4.3 Średnie ramy czasowe interwencji publicznych służb zatrudnienia w ramach programu Gwarancji dla młodzieży	32
4.4 Udział młodych ludzi w projektowaniu usług w ramach Gwarancji dla młodzieży, świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia ..	34
4.5 Monitorowanie i ocena usług w ramach Gwarancji dla młodzieży, świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia	35
4.6 Obszary wymagające poprawy	38
4.7 Wzajemne uczenie się i pomoc techniczna	40
5. Najważniejsze ustalenia i wnioski	41

Lista skrótów

APRP	Aktywna polityka rynku pracy
BL	Uczenie się oparte na analizie porównawczej
KE	Komisja Europejska
EOG	Europejski Obszar Gospodarczy
EFTA	Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu
UE	Unia Europejska
EURES	Europejskie służby zatrudnienia
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
FTE	Ekwiwalent pełnego czasu pracy
GMD	Gwarantowany minimalny dochód
HOPES	Szefowie publicznych służb zatrudnienia
IPD	Indywidualny plan działania
IP	Instytucja Pośrednicząca
IPA	Instrument pomocy przedakcesyjnej
PRP	Polityka rynku pracy

*Sprawozdanie z realizacji Gwarancji dla młodzieży przez
publiczne służby zatrudnienia*

BD.	Brak danych
NEET	Młody człowiek, który nie pracuje, nie kształci się ani nie szkoli
NGO	Organizacja pozarządowa
NUT	Nomenklatura jednostek terytorialnych do celów statystycznych
KPWEGdM	Krajowy plan wdrażania europejskich Gwarancji dla młodzieży
PO WER	Program operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój
PSZ	Publiczne służby zatrudnienia
VET	Kształcenie i szkolenie zawodowe
YEI	Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych
GdM	Gwarancje dla młodzieży
PWGdM	Plan wdrażania Gwarancji dla młodzieży

STRESZCZENIE

Wdrożony przez Komisję Europejską w 2013 r. program Gwarancji dla młodzieży (ang. *Youth Guarantee* – YG) jest obecnie realizowany w całej UE. Do projektów realizowanych w ramach tego programu dołączyło już 14 mln młodych osób, a ok. 9 mln z nich skorzystało z możliwości oferowanych przez Gwarancję dla młodzieży (w większości przypadków z oferty pracy) od stycznia 2014 r.²

Sieć publicznych służb zatrudnienia UE zobowiązała się do wspierania i monitorowania realizacji programu Gwarancji dla młodzieży. Publikowane są również sprawozdania z oceny zdolności publicznych służb zatrudnienia w zakresie realizacji Gwarancji dla młodzieży.³ W sprawozdaniach tych podkreślane jest znaczenie publicznych służb zatrudnienia w realizacji Gwarancji dla młodzieży.

Niniejsze sprawozdanie potwierdza tę konkluzję, ponieważ wszystkie jednostki publicznych służb zatrudnienia mają szeroki zakres obowiązków w ramach Gwarancji dla młodzieży. Publiczne służby zatrudnienia są nie tylko świadczeniodawcami określonych usług w zakresie zatrudnienia - niemal połowa z nich jest odpowiedzialna za zarządzanie i koordynację krajowych i regionalnych programów Gwarancji dla młodzieży. W minionym okresie sprawozdawczym⁴ odnotowano zwiększone zaangażowanie publicznych służb zatrudnienia w tworzenie i obsługę systemu monitorowania realizacji Gwarancji dla młodzieży.

Program Gwarancji dla młodzieży jest realizowany w ramach formalnych i nieformalnych porozumień, z zastosowaniem „podejścia opartego na partnerstwie”. Wiele publicznych służb zatrudnienia uwzględnionych w tej analizie koncentruje się na budowaniu i wzmacnianiu partnerstw.

W ramach działań związanych z realizacją Gwarancji dla młodzieży, prawie połowa publicznych służb zatrudnienia opracowała pilotażowe projekty dotyczące różnych aspektów pracy publicznych służb zatrudnienia z młodymi ludźmi w celu ciągłej poprawy skuteczności podejmowanych przez nie interwencji w ramach programu Gwarancji dla młodzieży.

Program Gwarancji dla młodzieży jest realizowany z wykorzystaniem środków krajowych (fundusze rządowe) oraz instrumentów finansowych UE – Europejskiego Funduszu Społecznego i Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych. Głównymi źródłami finansowania są środki krajowe i środki z Europejskiego Funduszu Społecznego. Niemal połowa publicznych służb zatrudnienia dysponuje personelem zajmującym się wyłącznie realizacją Gwarancji dla młodzieży, a w przypadku drugiej połowy tych służb działania w ramach Gwarancji dla młodzieży zostały wpisane w funkcje i role pracowników publicznych służb zatrudnienia. Bardzo wysoki odsetek (95%) personelu zajmującego się wyłącznie realizacją Gwarancji dla młodzieży ma bezpośredni kontakt z klientem, co świadczy o tym, że wysiłki podejmowane przez publiczne służby zatrudnienia koncentrują się głównie na świadczeniu usług skierowanych bezpośrednio do młodych osób. Możliwości publicznych służb zatrudnienia w zakresie realizacji Gwarancji dla młodzieży zostały wzmocnione nie tylko poprzez wsparcie finansowe i dedykowany personel, ale również poprzez poszerzenie specjalistycznej wiedzy personelu oraz rozwój ich umiejętności i kompetencji związanych z pracą z młodymi ludźmi. Prawie połowa publicznych służb zatrudnienia zapewniła szkolenia dla personelu zajmującego się realizacją Gwarancji dla młodzieży, które były kontynuowane w ostatnim roku.

Podobnie jak w poprzednim roku, nieco więcej niż połowa publicznych służb zatrudnienia ma dostęp do baz danych dotyczących wolnych stanowisk dla stażystów i praktykantów, a zatem dostęp pracowników publicznych służb zatrudnienia do tych informacji, istotnych dla ich młodych klientów, jest wciąż dość ograniczony. W wielu przypadkach wynika to z ogólnej odpowiedzialności za takie programy, która spoczywa na innych instytucjach, związanych głównie z sektorem edukacji. Realizowane są jednak pewne inicjatywy mające na celu łączenie różnych baz danych lub udostępnianie/dzielenie się danymi pomiędzy instytucjami publicznymi zajmującymi się młodzieżą pozostającą poza sferą edukacji i zatrudnienia (ang. *not in employment, training, education* - NEET).

Poradnictwo zawodowe, bezpośrednie doradztwo w zakresie zatrudnienia, planowanie indywidualnych działań, szkolenia i zachęty do zatrudnienia (w tym wsparcie dla mobilności geograficznej za pośrednictwem sieci EURES) pozostają głównymi interwencjami w ramach programów Gwarancji dla młodzieży. Zwiększona liczba publicznych służb zatrudnienia współpracuje ze szkołami, aby ponownie włączyć młodzież w sferę edukacji i być obecną w mediach społecznościowych za pośrednictwem Facebooka, Twittera, LinkedIn, itp. Prowadzone są inicjatywy w zakresie nowych platform cyfrowych, umożliwiających świadczenie usług online lub korzystanie z kanałów komunikacji preferowanych przez młodych ludzi, takich jak poczta elektroniczna, telefonia komórkowa, skype, itd. Jednak jedna trzecia publicznych służb zatrudnienia wskazuje, że nadal nie korzysta z komunikacji za pośrednictwem mediów społecznościowych, lub że niekiedy kanały te są wykorzystywane głównie jedynie do przekazywania informacji na temat interwencji publicznych służb zatrudnienia w ramach Gwarancji dla młodzieży. Usługi elektroniczne są wykorzystywane przez publiczne służby zatrudnienia głównie w celu rejestracji młodych osób, zapewnienia

² [EU-wide factsheet on the Youth Guarantee and the Youth Employment Initiative - three years on](#)

³ Komisja Europejska (październik 2013 r.) HoPES Assessment Report on PES capacities to implement the Youth Guarantee-<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11100&langId=en>; Komisja Europejska (listopad 2014 r.) Second Assessment report on PES capacity to implement the Youth Guarantee- <http://ec.europa.eu/social/contentAdmin/BlobServlet?docId=13198&langId=en>; Komisja Europejska (lipiec 2015 r.) Report on PES Implementation of the Youth Guarantee-<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14322&langId=en>; Komisja Europejska (wrzesień 2016 r.) Report on PES Implementation of the Youth Guarantee <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16966&langId=en>

⁴ Wiosna 2016 r.-wiosna 2017 r.

zautomatyzowanych narzędzi do kojarzenia miejsc pracy i osób poszukujących zatrudnienia, wstępnej selekcji kandydatów, szkoleń (głównie informacyjnych) oraz zapewnienia zachęt do zatrudnienia (w tym wsparcia w zakresie mobilności geograficznej za pośrednictwem sieci EURES). Zauważono również, że publiczne służby zatrudnienia korzystają w większym stopniu z usług elektronicznych w ramach zapewnienia poradnictwa zawodowego.

Niniejsza analiza wykazała również, że około dwie trzecie publicznych służb zatrudnienia angażuje się w inicjatywy mające na celu zapobieganie wzrostowi liczebności populacji NEET, poprzez pracę środowiskową lub pracując bezpośrednio z tą populacją. Ponadto niektóre publiczne służby zatrudnienia, w których gestii nie leży praca środowiskowa, realizują różne działania skierowane do populacji NEET. Do narzędzi informacyjnych wykorzystywanych najczęściej przez publiczne służby zatrudnienia należą aktywna współpraca ze szkołami, wydarzenia i kampanie informacyjne oraz współpraca z organizacjami pozarządowymi i organizacjami młodzieżowymi. Większość publicznych służb zatrudnienia podejmuje bardzo wczesne interwencje wobec młodych osób należących do populacji NEET, spotykając się z nimi w ciągu miesiąca od rejestracji. Ponad połowa publicznych służb zatrudnienia znajduje ofertę dla osoby poszukującej pracy w ciągu czterech miesięcy. Więcej niż jedna trzecia publicznych służb zatrudnienia nie jest w stanie dostarczyć danych na temat średniego czasu potrzebnego na zaoferowanie pracy osobie jej poszukującej.

Okolo połowa publicznych służb zatrudnienia donosi o zaangażowaniu młodych ludzi i organizacji młodzieżowych w kształtowanie programu Gwarancji dla młodzieży w celu zwiększenia uczestnictwa głównych beneficjentów w dalszy rozwój inicjatyw w ramach Gwarancji dla młodzieży i działań monitorujących.

Publiczne służby zatrudnienia w dalszym ciągu zwiększały swój potencjał w zakresie monitorowania i oceny interwencji w ramach programu Gwarancji dla młodzieży, w szczególności poprzez określanie celów. Pomimo tego, możliwości monitorowania młodych ludzi wykreślonych z rejestru bezrobotnych są nadal dość ograniczone, ponieważ jedynie połowa publicznych służb zatrudnienia prowadzi taki monitoring. Monitorowanie młodych ludzi po podjęciu przez nich zatrudnienia lub szkolenia koncentruje się często jedynie na osobach, które odbyły szkolenie lub skorzystali z określonych działań w ramach Gwarancji dla młodzieży, przewidzianych w aktywnej polityce rynku pracy (ang. *active labour market policy* – ALMP). Dwie trzecie publicznych służb zatrudnienia przeprowadza badania satysfakcji, jednak tylko kilka z nich jest dedykowanych dla młodych ludzi objętych programem Gwarancji dla młodzieży. Niemniej jednak potwierdzono, że publiczne służby zatrudnienia zajmują się słabymi punktami zidentyfikowanymi uprzednio w programie Gwarancji dla młodzieży, koncentrując się na doskonaleniu strategii komunikacji, współpracy z innymi, odpowiednimi instytucjami i wzmocnieniu oceny satysfakcji klienta z oferowanych mu usług.

Podsumowując, niniejsza analiza pokazuje, że podejmowane są wysiłki na rzecz poprawy wielu aspektów realizacji Gwarancji dla młodzieży i monitorowania, oraz że prowadzone są stosowne inicjatywy w tym zakresie. Należy kontynuować różne inicjatywy, które mogą pomóc w realizacji Gwarancji dla młodzieży i przyczynić się do poprawy jakości ofert, jednak musi to być robione na podstawie wniosków opartych na dowodach. Publiczne służby zatrudnienia muszą wiedzieć, jakie rozwiązania są skuteczne, a jakie nie przynoszą oczekiwanych rezultatów, dlaczego tak się dzieje, w jakich okolicznościach i w czym przypadku. Dowodzi to, podobnie jak w przypadku wcześniejszych podobnych analiz, konieczności prowadzenia regularnego, ciągłego monitorowania i oceny prowadzonych w ramach Gwarancji dla młodzieży interwencji, nowych inicjatyw i procesów oraz ich wyników. Ma to związek również ze zwiększaniem potencjału publicznych służb zatrudnienia w zakresie wykorzystania wyników monitorowania i oceny w celu opracowania działań naprawczych i usprawniających w ramach podejścia "planuj-sprawdzaj-działaj".

1. Wprowadzenie

Rozpoczęty przez Komisję Europejską w 2013 r. program Gwarancji dla młodzieży jest politycznym zobowiązaniem podjętym przez wszystkie państwa członkowskie UE, aby zapewnić wszystkim młodym ludziom w wieku poniżej 25 lat dobrej jakości ofertę zatrudnienia, kontynuacji nauki, praktyk lub stażu w ciągu czterech miesięcy od zaprzestania formalnej edukacji lub stania się osobą bezrobotną.

Od stycznia 2014 r. do programu Gwarancji dla młodzieży przystąpiło 14 mln młodych ludzi, a 9 mln osób skorzystało z oferty zatrudnienia, kształcenia, stażu lub praktyk.⁵ Osiągnięcia młodych ludzi na rynku pracy uległy poprawie, stąd spadek bezrobocia wśród młodzieży i populacji NEET (młodych ludzi, którzy nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą) w większości państw członkowskich. Na poziomie UE⁶ poziom bezrobocia wśród młodzieży zmniejszył się z 23,7% w 2013 r. do 18,7% w 2016 r., natomiast odsetek osób w wieku 15-24 lata, którzy nie pracują, nie uczą się ani nie szkolą spadł z 13% w 2013 r. do 11,5% w 2016 r.⁷ Pomimo tego bezrobocie wśród młodych ludzi utrzymuje się na wysokim poziomie, a przed państwami członkowskimi wciąż stoi dużo wyzwań w tym zakresie.

Jak nakreśliła Komisja Europejska w swoim „Komunikacie do Parlamentu Europejskiego” (październik 2016 r.), nadal ważne jest kontynuowanie politycznego zaangażowania na rzecz Gwarancji dla młodzieży i powiązanych kwestii. Konieczne są po pierwsze prace nad reformą strukturalną, aby zebrać korzyści z wykonanej pracy, po drugie – lepsza współpraca wewnętrzna i budowanie potencjału zainteresowanych stron i zaangażowanych podmiotów (w tym publicznych służb zatrudnienia), a po trzecie – wprowadzenie trudno dostępnych grup i osób najbardziej oddalonych od rynku pracy na ścieżkę Gwarancji dla młodzieży.⁸

Sieć publicznych służb zatrudnienia UE jest zaangażowana we wspieranie i monitorowanie realizacji Gwarancji dla młodzieży. Dotychczas opublikowano cztery sprawozdania z oceny potencjału publicznych służb zatrudnienia w zakresie realizacji Gwarancji dla młodzieży.⁹

Niniejszy dokument, będący zaktualizowaną wersją „Sprawozdania z realizacji Gwarancji dla młodzieży przez publiczne służby zatrudnienia”, jest syntezą wzorców realizacji Gwarancji dla młodzieży przez publiczne służby zatrudnienia w państwach członkowskich i głównych rodzajów interwencji w ramach Gwarancji dla młodzieży, obejmującą okres sprawozdawczy od wiosny 2016 r. do wiosny 2017 r. W niniejszym sprawozdaniu analizowane są również, w miarę możliwości, główne interwencje ukierunkowane na walkę z bezrobociem wśród młodych ludzi w krajach realizujących politykę nieco odmienną¹⁰ od polityki przewidzianej w programie Gwarancji dla młodzieży, określonej w zaleceniu Rady w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży z dnia 22 kwietnia 2013 r. Wyniki przedstawione w tym sprawozdaniu opierają się na odpowiedziach dostarczonych przez 23 publiczne służby zatrudnienia¹¹ z 28 państw członkowskich UE, Norwegii i Islandii (obydwa kraje należą do sieci publicznych służb zatrudnienia¹²) na pytania zawarte w kwestionariuszu przesłanym pocztą elektroniczną przez Komisję Europejską; dane zostały zgromadzone w okresie maj - lipiec 2017 r.

⁵ EU-wide factsheet on the Youth Guarantee and the Youth Employment Initiative - three years on

⁶ 28 krajów

⁷ <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

⁸ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1477901398883&uri=CELEX:52016DC0646>
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036>

⁹ Komisja Europejska (październik 2013 r.) HoPES Assessment Report on PES capacities to implement the Youth Guarantee - <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11100&langId=en>; European Commission (listopad 2014 r.) Second Assessment report on PES capacity to implement the Youth Guarantee - <http://ec.europa.eu/social/contentAdmin/BlobServlet?docId=13198&langId=en>; Komisja Europejska (lipiec 2015 r.) Report on PES Implementation of the Youth Guarantee - <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14322&langId=en>; Komisja Europejska (wrzesień 2016 r.) Report on PES Implementation of the Youth Guarantee - <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16966&langId=en>

¹⁰ IS – „wdrożone interwencje krajowe z naciskiem na aktywizację i usługi dla młodych ludzi, a nie Gwarancje dla młodzieży jako takie”; SE – „Gwarancje dla młodzieży w 90 dni: wszyscy młodzi ludzie poszukujący pracy otrzymają ofertę pracy w ciągu 90 dni”; NO – „krajowe Gwarancje dla młodzieży to decyzja polityczna, która nadaje priorytet niektórym grupom młodzieży, a nie ustawowe prawo”; UK- „nie ustanowiono programu Gwarancji dla młodzieży zgodnie z sugestią zawartą w zaleceniu Rady z 2013 r., lecz kontynuowano istniejące programy (Kontrakt dla młodzieży)”

¹¹ AT, BE-ACTIRIS, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, HR, HU, IE, IT, IS, LT, LU, LV, NL, MT, PT, PL, RO, SE, SI, SK, UK (większość informacji pochodzi z analiz krajowych z 2016 r.)

¹² <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en>

2. Rola publicznych służb zatrudnienia w realizacji Gwarancji dla młodzieży

2.1 Główne obszary odpowiedzialności publicznych służb zatrudnienia w zakresie realizacji Gwarancji dla młodzieży

Publiczne służby zatrudnienia odpowiadają za szereg różnych zadań związanych z realizacją Gwarancji dla młodzieży, jej koordynacją oraz bezpośrednim świadczeniem usług. W analizowanym okresie sprawozdawczym odnotowano zwiększone zaangażowanie publicznych służb zatrudnienia w tworzenie i utrzymanie systemu monitorowania realizacji Gwarancji dla młodzieży.

Niniejsze sprawozdanie potwierdza, że publiczne służby zatrudnienia wciąż odgrywają kluczową rolę w realizacji Gwarancji dla młodzieży, odpowiadając za szeroki zakres obowiązków w zakresie zarządzania realizacją Gwarancji dla młodzieży, jej koordynacji oraz bezpośredniego świadczenia usług. Jak pokazano w tabeli 2.1, niemal połowa publicznych służb zatrudnienia (14 z 32) jest zaangażowana w ogólne zarządzanie krajowym i regionalnym¹³ programem Gwarancji dla młodzieży. Prawie wszystkie publiczne służby zatrudnienia (31 z 32) odpowiadają za rejestrację bezrobotnej młodzieży i świadczenie usług w zakresie zatrudnienia.

Większość publicznych służb zatrudnienia (26 z 32) pełni rolę jednej z wielu różnych agencji zaangażowanych w realizację programu Gwarancji dla młodzieży i monitoruje młodych ludzi, którzy skorzystali z powiązanych środków wsparcia (23 z 32).

Ponad połowa publicznych służb zatrudnienia (21 z 32) pomaga młodym osobom pozostającym poza sferą edukacji i zatrudnienia i angażuje się w koordynację partnerów w celu realizacji Gwarancji dla młodzieży.

W porównaniu z rokiem 2016, nastąpił wzrost liczby publicznych służb zatrudnienia odpowiadających za tworzenie i utrzymanie systemu monitorowania realizacji Gwarancji dla młodzieży (13 z 31 w 2016 r.¹⁴ wobec 16 z 32 w 2017 r.).

Tabela 2.1 Obowiązki PSZ w zakresie realizacji programu Gwarancji dla młodzieży

Obowiązki w ramach programu Gwarancji dla młodzieży	Liczba PSZ	PSZ
Zarządzanie i koordynacja krajowego/regionalnego programu Gwarancji dla młodzieży	14	AT, BE-Le Forem, BE-VDAB, CY, CZ, DK, HU, IE, MT, NO, PL, PT, SE, UK
Jeden z podmiotów realizujących krajowy program Gwarancji dla młodzieży	26	AT, BE-Actiris, BE-VDAB, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, IE, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, RO, SK, SI
Rejestracja bezrobotnych młodych ludzi	31	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LT, LU, LV, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, UK
Świadczenie usług PSZ, w tym usług w ramach programu Gwarancji dla młodzieży skierowanych do bezrobotnych młodych ludzi	31	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, UK
Koordynacja partnerów	19	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, DE, DK, IS, FR, HU, IT, LT, MT, NL, NO, PL, PT, SE
Działania informacyjne skierowane do młodzieży NEET	21	BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, CZ, DE, EL, FI ¹⁵ , FR, HR, HU, IT, LT, LU, MT, NL, PL, PT, RO, UK

¹³ BE-Le Forem, BE-VDAB

¹⁴ Komisja Europejska (wrzesień 2016 r.) Report on PES Implementation of the Youth Guarantee <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16966&langId=en>

¹⁵ Za kwestie związane z młodzieżą NEET odpowiada Ministerstwo Edukacji i Kultury (nie PSZ); jednak fińskie PSZ współpracują z innymi podmiotami w zakresie działań informacyjnych ukierunkowanych na niezarejestrowaną młodzież NEET.

*Sprawozdanie z realizacji Gwarancji dla młodzieży przez
publiczne służby zatrudnienia*

Monitorowanie młodych osób, które skorzystały z usług świadczonych w ramach programu Gwarancji dla młodzieży	23	BE-Actiris, BE-VDAB, BG, CY, CZ ¹⁶ , DE, DK, EL ¹⁷ , FR, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, MT, NO, PL, PT, SE, SI ¹⁸ , SK
Opracowanie i utrzymanie system monitorowania realizacji program Gwarancji dla młodzieży (w tym wskaźników)	16	BE-Actiris, BE-VDAB, BG, CY, CZ, DK, IE, FI, FR, HR, LT, LU, MT, NO, PT, SI
Inne	5	EL, LU, MT, PL, SI

Źródło: kwestionariusze przesłane przez PSZ

Uwaga: N¹⁹=23

Zgodnie z informacjami uzyskanymi od publicznych służb zatrudnienia, do ich pozostałych obowiązków należało: "gromadzenie danych i analiza usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia w zakresie Gwarancji dla młodzieży" (EL), "reorganizacja usług w zakresie Gwarancji dla młodzieży w celu rozszerzenia programu i objęcia nim osób do 30 roku życia" (LU), "działalność sprawozdawcza dotycząca Instytucji Wdrażającej i Pośredniczącej programu w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój (PO WER) finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) 2014-2010" (PL), "zachęcanie pracodawców do oferowania stażu uczestnikom programu Gwarancji dla młodzieży" (MT) lub "uczestnictwo w pracach grupy roboczej programu Gwarancji dla młodzieży i informowanie o rezultatach pracy z młodymi osobami bezrobotnymi Ministerstwa Pracy, Rodziny, Spraw Społecznych i Równych Szans" (SI).

¹⁶ Statystyki uwzględniają tylko tych, którzy zaakceptowali 'ofertę wysokiej jakości'.

¹⁷ Niektóre działania następcze mają miejsce 6, 12 i 18 miesięcy po złożeniu oferty wysokiej jakości.

¹⁸ Tylko ci, którzy korzystali z APRP.

¹⁹ N = liczba PSZ, które udostępniły informacje/odpowiedzi na powiązane pytania.

2.2 Rodzaje partnerstw zawieranych przez publiczne służby zatrudnienia w celu realizacji Gwarancji dla młodzieży

W omawianym okresie sprawozdawczym, wiele publicznych służb zatrudnienia koncentrowało się na budowaniu i wzmacnianiu podejścia opartego na partnerstwie.

Sprawozdania z realizacji programu Gwarancji dla młodzieży przez publiczne służby zatrudnienia z 2015 i 2016 r. pokazują, że realizując Gwarancje dla młodzieży "większość publicznych służb zatrudnienia sprzyja powstawaniu szeregu partnerstw mających wiele różnych celów i bierze udział w ich pracach"²⁰. Niniejsza analiza po raz kolejny potwierdza ten wzorzec (jak pokazano w tabeli 2.2).

Tabela 2.2 Rodzaje partnerstw zawieranych przez publiczne służby zatrudnienia w celu realizacji Gwarancji dla młodzieży

Rodzaje/cele partnerstwa	PSZ działające w ramach partnerstw	Brak partnerstwa
Partnerstwa, których celem jest zapewnienie, aby młodzi ludzie mieli dostęp do wyczerpujących informacji i wsparcia	29 AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IS, IT, LT, LU, LV, MT, NL, NO, PL, PT, SE, SI, SK, UK	3 ES (zawarte zostały jednak porozumienia i uzgodnienia dotyczące konsultacji w zakresie wymiany informacji, działania systemów informacyjnych oraz bazy danych programu Gwarancji dla młodzieży), IE (w fazie rozwoju), RO (w planach)
Partnerstwa ukierunkowane na zwiększenie możliwości w zakresie zatrudnienia poprzez staże	27 AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IS, IT, LT, LU, LV, MT, NL, NO, PL, PT, SE, UK	5 ES (jw.), IE (jw.), RO (jw.), SI (za kwestie partnerstwa związane z stażami i praktykami w ramach programem Gwarancji dla młodzieży odpowiada Ministerstwo Pracy/MoLSFA oraz Ministerstwo Edukacji, funkcjonują jednak partnerstwa ad hoc na szczeblu gminnym) SK
Partnerstwa ukierunkowane na pomoc w przejściu ze stanu bezrobocia, bezczynności lub nauki do zatrudnienia	27 AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IS, IT, LT, LU, LV, NL, NO, PL, PT, SE, SI, UK	5 ES (jw.), IE (jw.), MT, RO (jw.), SK

Source: Kwestionariusz publicznych służb zatrudnienia

Uwaga: N=32

Większość publicznych służb zatrudnienia (29 z 32) współpracuje w ramach partnerstw z instytucjami edukacyjnymi, organizacjami pozarządowymi, ośrodkami młodzieżowymi itp., aby zapewnić młodym ludziom dostęp do istotnych informacji i wsparcia. W niektórych przypadkach partnerstwa te są zawierane przy wsparciu krajowych grup koordynujących program Gwarancji dla młodzieży, gminy, regionalne i lokalne organizacje młodzieżowe i edukacyjne, regionalne izby handlowe, itp.

Prowadzone są również pilotażowe inicjatywy na rzecz rozwoju partnerstw lub takie inicjatywy są planowane, bądź zawarto porozumienia dotyczące wymiany istotnych informacji, nawet w krajach, w których publiczne służby zatrudnienia zgłaszały "brak partnerstw".

W ramce 1 publiczne służby zatrudnienia opisały niektóre znaczące działania na rzecz rozwoju tego typu partnerstw.

Ramka 1
Publiczne służby zatrudnienia BE-VDAB kontynuowały programy „szkolenie szkoleniowca”, dzieląc się swoją specjalistyczną wiedzą i informacjami ze „specjalistami ds. edukacji”, którzy prowadzą poradnictwo zawodowe w szkołach lub innych instytucjach edukacyjnych. Służby VDAB rozwinęły również prowadzoną przez nie współpracę, zwłaszcza na poziomie regionalnym, w ramach trzech głównych sieci edukacyjnych: "Edukacja dla społeczności flamandzkiej" ("Gemeenschapsonderwijs-GO!" - http://www.g-o.be/partners/), "Edukacja katolicka" (http://www.flanderstoday.eu/education/catholic-education-network-co-operate-vdab) oraz "Edukacja w Regionie Flamandzkim" („Provinciaal Onderwijs Vlaanderen- POV" http://www.pov.be/site/). Głównymi obszarami współpracy jest poradnictwo zawodowe i informacje na temat rynku pracy. Odnowiono partnerstwo z "Ambrassade"²¹ https://ambrassade.be/, ukierunkowane na wymianę doświadczeń i wspólną komunikację.

²⁰ Komisja Europejska (lipiec 2015 r.) Report on PES Implementation of the Youth Guarantee- <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14322&langId=en>; Komisja Europejska (wrzesień 2016 r.) Report on PES Implementation of the Youth Guarantee <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16966&langId=en>

²¹ „Ambrassade” jest organizacją wspieraną przez rząd flamandzki, która współpracuje z Flamandzką Radą Młodzieży i różnymi innymi partnerami, w zakresie flamandzkiej polityki dotyczącej młodzieży i praw dzieci- (<https://ambrassade.be/>)

Duńskie publiczne służby zatrudnienia podjęły dalsze kroki w celu realizacji działań w ramach programu "Budowanie mostu do edukacji"²², umożliwiając gminom ubieganie się o środki na ustanowienie lokalnych projektów „Budowania mostów”. Łącznie o środki na "Budowanie mostów" wnioskowało 35 gmin i wszystkie z nich otrzymały środki te otrzymały. Celem tych projektów jest wsparcie młodzieży kończącej regularną edukację poprzez wzmocnioną współpracę między lokalnymi gminami, instytucjami edukacyjnymi, firmami itp.

W **Chorwacji** działające w oparciu o partnerstwa „Ośrodki poradnictwa zawodowego w zakresie edukacji przez całe życie” (struktury publicznych służb zatrudnienia CISOK <http://www.cisok.hr>) podpisały 146 porozumień dotyczących współpracy, na szczeblu lokalnym i regionalnym, z różnymi instytucjami lub organizacjami edukacyjnymi. Jednocześnie, na podstawie porozumienia podpisanego w 2015 r. między właściwymi instytucjami na szczeblu centralnym (Ministerstwo Pracy i Systemu Emerytalnego, Ministerstwo Nauki, Edukacji i Sportu, chorwackie publiczne służby zatrudnienia HZZ i chorwacki Instytut Ubezpieczeń Emerytalnych), uzgodniono połączenie baz danych wyżej wymienionych instytucji. Dostęp do szerokiego zakresu informacji posłuży jako podstawa do opracowania ukierunkowanych na cel środków aktywacji populacji NEET.

Francuskie publiczne służby zatrudnienia zawarły w 2016 r. nowe partnerstwo z Agence France Entrepreneur (AFE), zapewniające doradcom dostęp do określonych informacji na temat przedsiębiorczości.

W ramach programu stworzonego w celu uzupełnienia usług świadczonych przez **węgierskie publiczne służby zatrudnienia**, usługodawcy w każdej gminie mogą ubiegać się (od marca 2017 r. do marca 2019 r.) o dotacje na świadczenie usług rynku pracy osobom poszukującym pracy, które znajdują się w najbardziej niekorzystnej sytuacji, m.in. młodym ludziom do 25 roku życia. Projekty będą również promować wzmocnienie współpracy pomiędzy różnymi usługodawcami i wymianę informacji.

W dziewięciu regionach **Irlandii** funkcjonują obecnie "Regionalne fora umiejętności" (<http://www.regionalskills.ie/>), stworzone w ramach rządowej narodowej strategii w zakresie umiejętności. Fora łączą kluczowych interesariuszy z przedsiębiorstw, sektorów edukacji i szkoleń, w tym urzędników z publicznych służb zatrudnienia, w celu podniesienia znaczenia dalszej edukacji i szkoleń na rynku pracy, zwłaszcza na poziomie regionalnym.

W innych krajach, takich jak Litwa, Polska, Portugalia, itd. publiczne służby zatrudnienia rozszerzyły swoje sieci partnerów o nowe podmioty, dostarczające młodym ludziom ważnych informacji.

Kluczowymi partnerami publicznych służb zatrudnienia, przyczyniającymi się do zwiększania szans młodych ludzi na zatrudnienie lub odbycie stażu lub praktyk, są pracodawcy i organizacje pracodawców (m.in. izby handlowe), odpowiednie ministerstwa, instytucje edukacyjne i szkoleniowe, partnerzy społeczni, władze lokalne i organy sektorowe, organizacje pozarządowe i inne równoważne organizacje, pomoc społeczna lub podobne ośrodki, itp.

W ramce 2 wskazano ostatnie działania na rzecz rozwoju tego typu partnerstw.

Ramka 2

Celem projektu "FIND-MIND-BIND" realizowanego przez **belgijską publiczną służbę zatrudnienia Actiris** w ścisłej współpracy z **belgijską publiczną służbą zatrudnienia VDAB**, jest szkolenie i pomoc młodym NEET (w wieku 18-30 lat) w znalezieniu stosownych szkoleń lub stażu. Projekt ma również na celu zbudowanie partnerstwa z organizacjami, które są w stanie zapewnić programy/pakiety działań dla grupy docelowej zgodnie z metodą pomocy „FIND-MIND-BIND”²³.

Belgijska publiczna służba zatrudnienia VDAB współpracuje również z "Domem profesji" (niezależnym stowarzyszeniem zajmującym się poradnictwem zawodowym), wspierając przyszłych absolwentów szkół średnich w przejściu z edukacji do zatrudnienia.

Opierając się na wynikach projektu "Budowanie mostów", **duńskie publiczne służby zatrudnienia** kontynuowały swoją "randomizowaną, kontrolowaną próbę" skierowaną do uczącej się młodzieży znajdującej się w trudnej sytuacji. Inicjatywa ta obejmuje wsparcie ze strony mentorów, praktyczne szkolenia zawodowe, itp. poprzez wzmocnioną współpracę między władzami samorządowymi i instytucjami edukacyjnymi.

Wciąż funkcjonuje partnerstwo zawarte pomiędzy **francuskimi publicznymi służbami zatrudnienia** i "Nos quartiers ont du talent". „Nos quartiers ont du talent” (<http://www.nqt.fr/>) jest znanym francuskim stowarzyszeniem, które walczy z dyskryminacją w zatrudnianiu młodych absolwentów poniżej 30 roku życia pochodzących z biednych przedmieść. Młode osoby poszukujące pracy mogą skorzystać z pomocy oferowanej przez sieć mentorów, która ma na celu poprawę ich kompetencji społecznych i umiejętności komunikowania się z pracodawcami.

Biura karier EPAS (szkół zawodowych oferujących praktyki, kierowanych przez greckie publiczne służby zatrudnienia) organizują coroczne spotkania z firmami, partnerami społecznymi, przedstawicielami izb handlowych i innymi lokalnymi interesariuszami w celu wyboru programów/specjalizacji w ramach edukacji i szkolenia zawodowego w EPAS, zgodnie z potrzebami rynku pracy.

²² <http://www.nordiclabourjournal.org/i-fokus/in-focus-2015/theme-april/article.2015-0410.5447715354>

²³ Komisja Europejska (marzec 2015 r.) PES practices for the outreach and activation of NEETs A contribution of the Network of Public Employment Services <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13728&langId=en>. Podejście *FIND-MIND-BIND* opiera się na partnerstwach ze stowarzyszeniami i organizacjami społecznymi, zawieranych, aby wyszukiwać młodych ludzi na ulicy, w klubach sportowych, na imprezach muzycznych, itp. Pracownik spędza czas z młodym człowiekiem, budując z nim relację w celu zachęcenia go i przekonania do wspólnego opracowania planu kariery zawodowej. Młoda osoba jest wspierana przez pracownika i inne organizacje partnerskie w realizacji swojego planu kariery.

Sekcja Relacje z pracodawcami w Departamencie Ochrony Socjalnej w **Irlandii** nadal zawiera partnerstwa i koncentruje się w szczególności na zwiększeniu zaangażowania partnerów.

Litewskie publiczne służby zatrudnienia rozszerzyły partnerstwo ze szkołami zawodowymi, aby rozpowszechniać informacje o programach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz o możliwościach odbycia praktyk i staży wśród uczniów mających wykształcenie ogólne.

W ramach konwencji zawartej z Luksemburskim Stowarzyszeniem Pracodawców²⁴, **publiczne służby zatrudnienia w Luksemburgu** zintensyfikowały współpracę z pracodawcami gotowymi szkolić i zatrudniać młode osoby poszukujące pracy. Tamtejsze publiczne służby zatrudnienia zorganizowały również, we współpracy z krajową stacją radiowo-telewizyjną „RTL”, dwie edycje „dni praktyk”. Wydarzenia te zgromadziły podmioty świadczące wsparcie dla młodzieży, pracodawców i młodych ludzi poszukujących praktyk zawodowych.

W **Polsce** w ramach „Partnerstwa Lokalnego na rzecz Rozwoju Regionalnego Rynku Pracy” przeprowadzono szereg ankiet, które dostarczyły informacji istotnych dla opracowania określonych interwencji zgodnie z potrzebami młodych klientów. Polskie publiczne służby zatrudnienia zaangażowały się również, na szczeblu regionalnym/lokalnym²⁵, w inicjatywę mającą na celu wprowadzenie obowiązkowego, kompleksowego modułu poradnictwa edukacyjno-zawodowego w szkołach oferujących edukację i szkolenie zawodowe.

Aby wspierać młodych ludzi w przejściu z bezrobocia, nieaktywności lub edukacji do zatrudnienia, publiczne służby zatrudnienia ściśle współpracują z wieloma instytucjami i organizacjami, np. pracodawcami i organizacjami pracodawców, w tym z izbami handlowymi; różnymi odpowiednimi ministerstwami; podmiotami/instytucjami świadczącymi usługi edukacyjne i szkolenia; centrami doradztwa zawodowego; władzami lokalnymi i lokalnymi organami sektorowymi; organizacjami pozarządowymi i innymi odpowiednimi organizacjami i instytucjami młodzieżowymi; prywatnymi agencjami pośrednictwa pracy, itp.

Publiczne służby zatrudnienia informowały także o inicjatywach mających na celu wzmocnienie, poszerzenie lub zbudowanie tego rodzaju partnerstw, z których niektóre przedstawiono w ramce 3.

Ramka 3

Publiczne służby zatrudnienia w Bułgarii kontynuowały prace w ramach partnerstwa z Ministerstwem Pracy i Opieki Społecznej w zakresie projektu „Podnoszenie świadomości wśród młodych ludzi na temat Gwarancji dla młodzieży w Bułgarii”. W ramach tego projektu zapewniany jest bezpośredni kontakt młodzieży z pracodawcami, instytucjami szkoleniowymi i edukacyjnymi, mający na celu poprawę jakości działalności mediatorów młodzieżowych poprzez aktywną wymianę praktyk lub sugestii.

W kwietniu 2017 r. francuskie publiczne służby zatrudnienia („Pole emploi”) zawarły partnerstwo z APEC (tamtejszymi publicznymi służbami zatrudnienia zajmującymi dedykowanymi wyłącznie dla menedżerów - <https://www.apec.fr>), aby ułatwić młodym absolwentom poszukującym pracy na stanowisku kierowniczym dostęp do informacji i usług dostępnych online. Zawarte zostało nowe partnerstwo z Ministerstwem Obrony w ramach zorganizowanej przez nie eksperymentalnej „Dobrowolnej Służby Wojskowej” („Service Militaire Volontaire” -SMV, <http://www.defense.gouv.fr/smv>). Celem tej współpracy jest wsparcie, poprzez szkolenia i inne działania, młodych ludzi (18-25 lat), którzy mają duże trudności ze zdobyciem pracy.

Rozpowszechnianie informacji na temat Gwarancji dla młodzieży i kierowanie młodych ludzi do publicznych służb zatrudnienia w celu uzyskania odpowiedniego wsparcia jest celem współpracy między **węgierskimi publicznymi służbami zatrudnienia** i „Punktami Kontaktowymi Nowego Pokolenia” (instytucją założoną przez Ministerstwo Zasobów Ludzkich, realizujące programy zorientowane na młodych ludzi).

Litewskie publiczne służby zatrudnienia zawarły porozumienie o współpracy z prywatną agencją pośrednictwa pracy „Alliance for Recruitment” (<http://www.afr.lt/en>). Kolejnym przykładem współpracy jest projekt Europejskiego Funduszu Społecznego realizowany pod nazwą „Odkryj siebie”. Dziesięć lokalnych urzędów publicznych służb zatrudnienia, Departament ds. Młodzieży w Ministerstwie Zabezpieczenia Społecznego i Pracy oraz 57 organizacji pracujących z młodzieżą prowadzi współpracę na rzecz jej aktywacji i wsparcia w przejściu ze stanu braku aktywności do zatrudnienia.

W **Irlandii** konsolidacja reform i nieustanne priorytetowe traktowanie młodzieży i osób długotrwale bezrobotnych uwzględniono w realizowanej tam strategii „Ścieżki ku pracy” (ang. „Pathways to Work”²⁶ na lata 2016-2018. Obecnie testowane są metody wsparcia przejścia tych grup docelowych do zatrudnienia, zapewnianego w ramach partnerstwa. Działania pilotażowe są realizowane również przez irlandzkie publiczne służby zatrudnienia we współpracy z odpowiednimi partnerami, aby dotrzeć do młodych ludzi ze specjalnymi potrzebami (osoby z niepełnosprawnościami), które chcą skorzystać z usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia, i z nimi pracować.

W **Polsce** zawarto nowe lokalne porozumienia i partnerstwa, np. „Lokalne porozumienie Powiatowego Urzędu Pracy w Kościerzynie” oraz „Lubelskie partnerstwo na rzecz aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy”. Natomiast Urząd Pracy w Kielcach, we współpracy z firmą „Biurex”, zorganizował pierwszą edycję gry „TAXMANIA 2016”, której celem było przekazanie istotnych informacji na temat rozpoczęcia działalności gospodarczej.

²⁴ Celem konwencji jest ułatwienie zdobycia zatrudnienia przez określone grupy docelowe, w tym młodych ludzi.

²⁵ Np. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie.

²⁶ <https://www.welfare.ie/en/downloads/PathwaysToWork2016-2020.pdf>

Niektóre publiczne służby zatrudnienia informują również o innych porozumieniach i partnerstwach mających na celu wsparcie realizacji programu Gwarancji dla młodzieży. Na przykład:

- Partnerstwa między odpowiednimi instytucjami na rzecz lepszej wymiany danych, w celu ustanowienia systemu monitorowania młodzieży NEET (HR, LV)
- Partnerstwo mające na celu pilotowanie nowych procedur/podejść w zakresie kierowania i oceny młodych osób z niepełnosprawnościami (HR)
- Partnerstwo mające na celu opracowanie nowego modelu komunikacji i współpracy dla lepszego informowania o Gwarancjach dla młodzieży (LT)
- Ponadnarodowe partnerstwa na rzecz wymiany metod i narzędzi stosowanych w uczeniu przedsiębiorczości, w tym metod ukierunkowanych na młodych ludzi (PL).

2.3 Projekty pilotażowe

Wysiłki podejmowane w celu zwiększenia znaczenia interwencji w ramach programu Gwarancji dla młodzieży, m.in. poprzez nowe projekty koncentrujące się na młodych ludziach.

Prawie połowa publicznych służb zatrudnienia (15 z 31) opracowała w okresie sprawozdawczym projekty pilotażowe, koncentrujące się na różnych aspektach pracy publicznych służb zatrudnienia z młodzieżą. Projekty te miały na celu zwiększenie znaczenia wsparcia udzielanego w ramach realizacji Gwarancji dla młodzieży (tabela 2.3). Wiele nowych projektów ogłoszonych w ciągu ostatniego roku jest obecnie w trakcie realizacji, a zatem wysiłki podejmowane przez publiczne służby zatrudnienia i inne istotne podmioty w celu poprawy realizacji programu Gwarancji dla młodzieży należy postrzegać właśnie w tym świetle.

Tabela 2.3 Publiczne służby zatrudnienia, które opracowały w bieżącym okresie sprawozdawczym projekty pilotażowe skierowane do młodzieży

Tak	BE-Actiris, BE-VDAB, BG, CY, DK , EL, FR, HR, IS, IT , LU, PL, PT, RO, SI (15)
Nie lub bd. ²⁷	AT, BE-Le Forem, CZ, DE, EE, ES, FI, HU, IE, LT, LV, MT, NL, NO, SE, SK (16)

Źródło: Kwestionariusze publicznych służb zatrudnienia

Uwaga: N=31

Przykłady niektórych nowych projektów przedstawiono w ramce 4:

Ramka 4

„Contrat d’inserion” (umowa integracyjna) wdrożona przez **belgijskie publiczne służby zatrudnienia Actiris** zapewnia młodym ludziom (nisko wykwalifikowanym, posiadającym kwalifikacje, na które nie ma zapotrzebowania na brukselskim rynku pracy lub dyskryminowanym w zakresie zatrudnienia) zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych (<http://www.actiris.be/emp/tabid/957/language/fr-BE/Contrat-d-insertion.aspx>).

W **Bułgarii** projekt „Szkolenie i zatrudnianie młodych ludzi” zapewnia subsydiowane zatrudnienie i opiekę mentorską młodym ludziom zarejestrowanym w wieku do 29 lat, którzy są zarejestrowani przez publiczne służby zatrudnienia. Zainicjowany w kwietniu 2017 r. projekt „Gotowy do pracy” przewiduje działania mające na celu identyfikację nieaktywnej młodzieży oraz aktywizację i motywowanie jej do podjęcia szkolenia lub pracy.

Cypryjskie publiczne służby zatrudnienia realizują dwa nowe projekty „Aktywna młodzież – realizacja Gwarancji dla młodzieży w celu aktywizacji i upodmiotowienia młodych ludzi na Cyprze: zintegrowana kampania informacyjna” oraz “Przedsiębiorczość młodzieży”. „Aktywna młodzież” to kompletna strategia komunikacji mająca na celu aktywizację młodzieży NEET i ogólnie młodych ludzi (<http://eryica.org/news/active-youth-new-european-project-youth-board-cyprus>).

Realizowana w **Danii** nowa inicjatywa “Budowanie pomostu do edukacji” ma na celu zwiększenie szans na zatrudnienie młodych ludzi znajdujących się w trudnej sytuacji, którzy korzystają z kształcenia poprzez wsparcie mentora, praktyczne szkolenia zawodowe, itp.

W **Grecji** ustanowiono czteromiesięczny program „Doświadczenie zawodowe” realizowany w firmach z sektora prywatnego i przedsiębiorstwach z sektora spółdzielni socjalnych (KOINIEn), skierowany do młodych ludzi w wieku 18-24 lat.

Prowadzone są negocjacje dotyczące nowego projektu mającego na celu zmniejszenie populacji młodzieży NEET w **Finlandii**. Ministerstwo Gospodarki i Zatrudnienia planuje projekt, który będzie korzystać z mechanizmu obligacji społecznych²⁹ (ang. *Social Impact Bond* – SIB).

²⁷ PSZ ES – bd.

²⁸ PSZ UK – nie dostarczono informacji.

²⁹ Mechanizm SIB służy poprawie społecznych rezultatów usług finansowanych ze środków publicznych, uzależniając finansowanie od osiągniętych wyników.

Celem „Programu szkoleń 500 000” (będącego częścią krajowej strategii na rzecz ograniczenia bezrobocia) we **Francji**, ogłoszonej w 2016 r., jest szkolenie młodych i nisko wykwalifikowanych osób poszukujących pracy, zgodnie z potrzebami rynku pracy.

Islandzkie publiczne służby zatrudnienia podejmują znaczące wysiłki na rzecz partnerstw z akredytowanymi instytucjami kształcenia zawodowego i przedsiębiorstwami, które chcą oferować szkolenia w miejscu pracy i/lub praktyki zawodowe. Przykładem jednego z nowych projektów jest kurs, w którym przewidziano 180 godzin na zajęcia nazwane „Stokkpallur” (Trampolina), których celem jest rozwój umiejętności uczestników i zwiększenie świadomości ich mocnych stron.

Nowe projekty są wdrażane we **Włoszech**. Jednym z nich jest projekt „Twoja pierwsza praca z EURES” (finansowany z unijnego programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych – ang. *Employment and Social Innovation* – EaSI), którego celem jest wspieranie „mobilności zawodowej” młodych ludzi, oraz projekt „Poznaj NEET”, finansowany również ze środków EaSI, który pilotuje innowacyjny instrument stworzony, by dotrzeć do młodzieży NEET znajdującej się w najtrudniejszej sytuacji i wspierać w ramach zwykłych działań informacyjnych promowanych przez publiczne i prywatne służby zatrudnienia.

Publiczne służby zatrudnienia w Luksemburgu wdrożyły nowe narzędzie przeznaczone do świadczenia poradnictwa młodym osobom poszukującym pracy, które nie określiły jeszcze swojej ścieżki zawodowej. Służby te biorą również udział w nowym projekcie „Start & Code” (<http://www.adem.public.lu/fr/temoignages/StartCode/index.html>), współfinansowanym przez EFS, którego celem jest szkolenie młodych osób poszukujących pracy, lecz bez doświadczenia zawodowego, z podstaw ICT i kodowania. Projekt przewiduje podstawowe szkolenie i umożliwia dostęp do dalszych, intensywnych zajęć szkoleniowych, takich jak „Fit4Coding” (<http://www.adem.public.lu/fr/publications/demandeurs-emploi/2016/Fit4-Coding/index.html>).

Regionalne/lokalne urzędy pracy w **Polsce** realizują szereg nowych projektów finansowanych z EFS³⁰ w ramach Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój (PO WER) we współpracy z innymi odpowiednimi instytucjami lub organizacjami³¹. Projekty te mają na celu aktywizację osób znajdujących się w najbardziej niekorzystnej sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz wspieranie ich w znalezieniu pracy poprzez zachęty do zatrudnienia, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej. itp.

Realizowany w **Portugalii** projekt zatytułowany „Make the future...today! Accelerate implementation of the Youth Guarantee” (Już dziś zadбай o przyszłość! Przyspiesz realizację programu Gwarancji dla młodzieży) koncentruje się na zwiększeniu liczby młodych osób NEET zarejestrowanych w systemie, na poprawie efektywności partnerstwa i na przekonaniu młodych osób do usług świadczonych przez instytucje publiczne (w szczególności publiczne służby zatrudnienia).

Nowy projekt – „INTESPO - Rejestracja młodych osób w bazie publicznych służb zatrudnienia” został zgłoszony do kontraktacji (w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2014-2020) przez **rumuńskie publiczne służby zatrudnienia** we współpracy z Ministerstwem Pracy i Sprawiedliwości Społecznej, Ministerstwem Edukacji i Narodową Agencją ds. Płatności i Inspekcji Społecznej. Ogólnym celem projektu jest zwiększenie liczby osób NEET zarejestrowanych w bazie publicznych służb zatrudnienia oraz zapewnienie im spersonalizowanych środków wsparcia. Jednocześnie władze w Rumunii zmieniły odpowiednie ustawodawstwo w celu promowania nowych środków wsparcia i zwiększenia zatrudnienia młodych ludzi.

W **Słowenii** wdrażana jest nowa dotacja na zrównoważone zatrudnienie młodych osób w wieku poniżej 30 lat. Priorytetowo traktowana jest długotrwale bezrobotna młodzież oraz osoby bezrobotne napotykaające na wielu przeszkód na rynku pracy i w społeczeństwie.

2.4 Alokacja zasobów kadrowych i finansowych publicznych służb zatrudnienia w ramach programu Gwarancji dla młodzieży

2.4.1 Zasoby kadrowe

Półowa publicznych służb zatrudnienia wzmocniła swój potencjał w zakresie realizacji programu Gwarancji dla młodzieży poprzez wyznaczenie personelu pracującego wyłącznie i bezpośrednio z młodzieżą. Niektóre z pozostałych publicznych służb zatrudnienia, w których działania związane z Gwarancjami dla młodzieży są wpisane w funkcje i role personelu, dysponują wyspecjalizowanymi zespołami zajmującymi się młodzieżą, lub doradcami, mentorami, itp.

Prawie półowa publicznych służb zatrudnienia (15 z 31) zgłosiła, że dysponują one pełnoetatowymi pracownikami, którzy są odpowiedzialni wyłącznie za realizację Gwarancji dla młodzieży. Większość z nich (95%) to personel mający bezpośredni kontakt z klientem

³⁰ „Mama, praca i ja” (Warszawa), „Praca dla młodych” i „Aktywizacja młodych bezrobotnych” (II, III) w powiecie kaliskim, „Wsparcie w ramach inicjatywy na rzecz zatrudnienia młodych ludzi” Łódź, „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie mławskim (III)”, „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie nidzickim”, „Absolwent na rynku pracy – otwarte dni Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach”, projekt „Młodzi przedsiębiorcy” – Powiatowy Urząd Pracy w Łęborku, itp.

³¹ Np. „Caritas Archidiecezji Gdańskiej (CAG)” – organizacja kościoła katolickiego, wspierana przez pracowników, wolontariuszy, ludzi chodzących do kościoła i szkoły, udzielająca potrzebującym wsparcia poprzez różne działania <http://europa.eu/youth/volunteering/organisation/949193792>.

(pierwszego kontaktu), obsługujący bezpośrednio i wyłącznie młodych klientów korzystających z Gwarancji dla młodzieży. Pokazuje to, że publiczne służby zatrudnienia poświęcają dużo uwagi i wkładają dużo starań w realizację usług bezpośrednich, odkładając kwestie administracyjne na dalszy plan. W przypadku kolejnych publicznych służb zatrudnienia (13, czyli kolejny raz około połowa), działania w ramach programu Gwarancji dla młodzieży są wpisane w role i funkcje personelu publicznych służb zatrudnienia (tabela 2.4).

Tabela 2.4 Publiczne służby zatrudnienia, które dysponują personelem odpowiedzialnym wyłącznie za realizację Gwarancji dla młodzieży

Tak	BE-Actiris, BE-VDAB, BG, CZ, DE, EE, FI, FR, HR, HU, LV, LT, LU, MT, SI (15)
Nie, bd.³² lub nd.	AT, BE-Le Forem, CY, DK, EL, ES, IE, IS, IT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SK (16)

Źródło: Kwestionariusze publicznych służb zatrudnienia

Uwaga: N=31³⁴

Publiczne służby zatrudnienia w niektórych krajach, np. w Niemczech i Bułgarii, informowały, że personel oddelegowany wyłącznie do pracy z młodymi klientami „może obsługiwać, w wyjątkowych przypadkach/w razie potrzeby, innych klientów”. W innych przypadkach, np. na Litwie, personel oddelegowany wyłącznie do realizacji Gwarancji dla młodzieży składa się z pracowników pracujących przy projektach w ramach EFS.

Jeśli chodzi o pozostałą grupę (16), działania w ramach programu Gwarancji dla młodzieży są włączane do funkcji i ról ich pracowników. Jednak nawet w tym przypadkach, publiczne służby zatrudnienia dysponują wyspecjalizowanymi doradcami dla młodzieży, mentorami, trenerami pracy lub „rozmówcami przypisanymi do programu Gwarancji dla młodzieży”, „osobami kontaktowymi dla młodzieży” lub „zespołami ds. młodzieży”, itp., jednak taki personel obsługuje zazwyczaj również innych klientów. PEMA to miejsce w publicznych służbach zatrudnienia np. w Portugalii, Norwegii, Szwecji, Polsce (jedynie w 5 lokalnych urzędach³⁵). W Danii cały personel urzędów pracy jest zatrudniony w urzędach gminy, które „ponoszą pełną odpowiedzialność w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi”. Publiczne służby zatrudnienia w Hiszpanii zgłaszały również brak dostępu do informacji, w związku z tym, że za realizację programu Gwarancji dla młodzieży odpowiada tam Ministerstwo Pracy i Zabezpieczenia Społecznego (Dyrekcja Generalna ds. Samozatrudnienia, Ekonomii Społecznej i Społecznej Odpowiedzialności Biznesu).

Więcej informacji na temat personelu publicznych służb zatrudnienia pracującego na rzecz realizacji programu Gwarancji dla młodzieży podano w załączniku, tabela A1.

2.4.2 Szkolenie personelu

Potencjał publicznych służb zatrudnienia w zakresie realizacji Gwarancji dla młodzieży został wzmocniony poprzez poszerzenie specjalistycznej wiedzy personelu oraz rozwój ich kompetencji związanych z pracą z młodymi ludźmi.

We wdrażaniu każdej polityki ważną rolę odgrywa potencjał instytucjonalny. Bieżące raporty wskazują, że potencjał publicznych służb zatrudnienia w zakresie realizacji Gwarancji dla młodzieży został wzmocniony nie tylko przez oddelegowanych do tego pracowników (patrz rozdział powyżej), ale również poprzez poszerzenie i zdobycie specjalistycznej wiedzy i kompetencji związanych z pracą z młodymi ludźmi. W bieżącym okresie sprawozdawczym szkolenia dla personelu zaangażowanego w realizację Gwarancji dla młodzieży zostały przeprowadzone w prawie połowie publicznych służb zatrudnienia (14 z 30) (tabela 2.5).

Tabela 2.5 Szkolenia dla pracowników dotyczące konkretnych aspektów pracy z młodzieżą, przeprowadzone w w bieżącym okresie sprawozdawczym

Tak	BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, DE, EE, FI, HR, LT, LU, LV, SE ³⁶ , SI, PL (14)
Nie, bd.³⁷ lub nd.	AT, CY, CZ, DK, EL, ES, FR, IE, IS, IT, HU, MT, NL, NO, PT, RO, SK (17)

Źródło: Kwestionariusze

publicznych służb zatrudnienia

N=31³⁹

Odsetek przeszkolonego personelu jest różny:

- do 25% - publiczne służby zatrudnienia BE-Forem, BE-VDAB, LT, PL
- 26-50% - publiczne służby zatrudnienia BG, DE, HR, LU
- 51-75% - publiczne służby zatrudnienia BE-Actiris
- ponad 75% - publiczne służby zatrudnienia EE, FI, LV, SI

³² PSZ DK, ES – bd.

³³ PSZ IS – nie dotyczy

³⁴ PSZ UK – nie dostarczono informacji

³⁵ Lublin, Szczecin Toruń, Poznań, Białystok

³⁶ Brak szacunków dotyczących łącznej liczby personelu zajmującego się realizacją programu Gwarancji dla młodzieży, który został przeszkolony.

³⁷ PSZ AT, DK, ES, FR, IE, IT, NL – bd.

³⁸ PSZ IS – nie dotyczy

³⁹ PSZ UK – nie dostarczono informacji

Osiem publicznych służb zatrudnienia poinformowało, że w omawianym okresie sprawozdawczym nie prowadzono żadnych szkoleń, jednak w przypadku np. publicznych służb zatrudnienia w Czechach, Grecji, na Malcie i w Portugalii w ostatnim roku szkolenia były prowadzone. Publiczne służby zatrudnienia EL poinformowały również, że "personel publicznych służb zatrudnienia ma wysokie kwalifikacje w zakresie współpracy z bezrobotnymi. Prowadzone jest specjalne (wstępne) szkolenie tylko dla tych pracowników, którzy pracują z młodzieżą w wieku poniżej 18 lat".

Francuskie publiczne służby zatrudnienia donoszą, że "Chociaż w ramach obecnego systemu informacyjnego i gromadzenia danych dotyczących szkoleń nie można ustalić dokładnych względnych proporcji, nie ma wątpliwości, że doradcy AIJ⁴⁰ (Accompagnement Intensif des Jeunes) skorzystali z odbytych szkoleń". W Irlandii „zapewnia się szkolenia dla pracowników w związku ze zintegrowaną usługą dla wszystkich osób poszukujących pracy”, ponieważ irlandzkie publiczne służby zatrudnienia nie dzielą swoich usług i dostępu do aktywnych polityk rynku pracy według podgrup osób poszukujących pracy. Na Islandii wszyscy pracownicy publicznych służb zatrudnienia „pracujący z młodzieżą mają wyższe wykształcenie i tytuł naukowy doradcy zawodowego, lub są pracownikami socjalnymi bądź zdobyli wykształcenie w dziedzinie psychologii, a doradcy rozwijają swoje umiejętności uczestnicząc z własnej inicjatywy w różnych kursach".

Głównymi zagadnieniami poruszonymi w trakcie szkolenia były, według częstotliwości wskazania w ankiecie: doradztwo, poradnictwo zawodowe, jak pracować z młodzieżą, aktywizacja młodzieży, konkretne usługi i aktywne polityki rynku pracy dla młodzieży, komunikacja, praca ze zmarginalizowaną młodzieżą i opracowywanie indywidualnych planów działania.

Inne rodzaje szkoleń dla pracowników koncentrują się na takich tematach, jak: aktualizacja metodologii, poszukiwanie pracy w Internecie i za pośrednictwem sieci społecznościowych, jak szkolić młodzież miejską w ramach projektów społecznych, zachęcanie do zatrudnienia młodzieży o zagrożonej pozycji na rynku pracy, rola pośredników pracy w świadczeniu efektywnym usług bezrobotnym, nawiązywanie kontaktów, praca w środowisku wieloprofesjonalnym, zintegrowana obsługa wszystkich osób poszukujących pracy, metody coachingowe, trudni klienci - przyczyny ich problemów i sposoby radzenia sobie z nimi, identyfikowanie potrzeb klientów i wsparcie w zakresie edukacji i planowania kariery zawodowej, planowanie biznesowe, profilowanie, motywacja do pracy lub nauki, wymiana dobrych praktyk, itp.

Szczegółowe informacje w tym zakresie przedstawiono w tabeli A.2 w załączniku.

2.4.3 Źródła finansowania Gwarancji dla młodzieży

Program Gwarancji dla młodzieży jest realizowany z wykorzystaniem środków krajowych oraz instrumentów finansowych UE – Europejskiego Funduszu Społecznego i Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych; środki rządowe i środki z Europejskiego Funduszu Społecznego wydają się być głównymi źródłami finansowania Gwarancji dla młodzieży.

Skuteczna realizacja każdej polityki lub działań wymaga przede wszystkim dużych możliwości w różnych obszarach polityki, w tym odpowiedniego wsparcia finansowego. Obecna analiza pokazuje, że kraje włożyły wiele wysiłku w alokację funduszy krajowych oraz pozyskanie określonych instrumentów finansowych UE w celu realizacji Gwarancji dla młodzieży (tabela 2.6).

Środki rządowe są przeznaczane na realizację Gwarancji dla młodzieży przez ponad dwie trzecie publicznych służb zatrudnienia (25 z 32). Nieco ponad połowa z tych 25 służb stwierdziła, że środki rządowe są głównym źródłem finansowania Gwarancji dla młodzieży.

Znaczne wsparcie finansowe UE na rzecz wdrażania Gwarancji dla młodzieży jest wykorzystywane również w ramach EFS i Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (ang. *Youth Employment Initiative*). Ponad połowa publicznych służb zatrudnienia (21 z 32) wspomniała o korzystaniu z EFS. Również ponad połowa (17 z 32) otrzymuje wsparcie finansowe w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych. EFS jest również wskazywany jako główne źródło finansowania przez 12 publicznych służb zatrudnienia (z 21).Tabela 2.6 Źródła finansowania Gwarancji dla młodzieży

Środki rządowe	Europejski Fundusz Społeczny	Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych
25 AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, CZ, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LT, LV, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK	21 BE-Actiris, BE-Le Forem, BE VDAB, BG, CY, CZ, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IT, LT, LV, MT, PL, PT, RO, SI, SK	17 BE-Actiris, BE-Le Forem, BG, CY, CZ, EL, FR, HR, HU, IT, LT, LV, PL, PT, RO, SI, SK

Źródło: Kwestionariusze publicznych służb zatrudnienia Uwaga: N=32⁴¹

⁴⁰ „Accompagnement intensif des jeunes” – jeden z elementów krajowego programu Gwarancji dla młodzieży.
⁴¹ PES DE, DK, ES, LU, UK - N/A

Inne źródła wymieniane przez publiczne służby zatrudnienia obejmują fundusze gminne (IS), podmioty prywatne (LV) oraz fundusz pracy¹³ (PL).

Nie uzyskano szczegółowych informacji dotyczących pięciu publicznych służb zatrudnienia. W niektórych przypadkach wynika to z faktu, że realizacja Gwarancji dla młodzieży jest w pełni zintegrowana z portfelem usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia, a zatem nie ma określonych linii budżetowych. W pozostałych przypadkach publiczne służby zatrudnienia nie posiadają ogólnych informacji, ponieważ odpowiedzialność za zarządzanie całym programem Gwarancji dla młodzieży spoczywa na innych instytucjach. Bardziej szczegółowe informacje na temat źródeł finansowania przedstawiono w załączniku A, tabela A.3.

Tabela 2.6 Źródła finansowania Gwarancji dla młodzieży

Środki rządowe	Europejski Fundusz Społeczny	Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych
25 AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, CZ, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LT, LV, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK	21 BE-Actiris, BE-Le Forem, BE VDAB, BG, CY, CZ, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IT, LT, LV, MT, PL, PT, RO, SI, SK	17 BE-Actiris, BE-Le Forem, BG, CY, CZ, EL, FR, HR, HU, IT, LT, LV, PL, PT, RO, SI, SK

Źródło: kwestionariusze PSZ

Uwaga: N=32⁴¹

Inne źródła, o których informują PSZ, to fundusze gminne (IS), środki od podmiotów prywatnych (LV) i „fundusz pracy”⁴² (PL).

Pięć PSZ nie udostępniło szczegółowych informacji. W niektórych przypadkach wynika to z faktu, że wdrożenie programu Gwarancji dla młodzieży jest w pełni zintegrowane z portfelem usług PSZ, więc nie ma konkretnych linii budżetowych przypisanych do tego programu. W innych przypadkach PSZ nie dysponują ogólnymi informacjami, ponieważ za zarządzanie całym programem Gwarancji dla młodzieży odpowiadają inne instytucje. Bardziej szczegółowe informacje na temat źródeł finansowania przedstawiono w załączniku A, tabela A.3.

¹³ Labour fund - social security/employers' contributions

⁴¹ PSZ DE, DK, LU, UK – BD.

⁴² Fundusz pracy – ubezpieczenie społeczne/składki płacone przez pracodawców

3 Działania informacyjne skierowane do młodzieży NEET

3.1 Zakres działań realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia

Okolo dwie trzecie publicznych służb zatrudnienia angażuje się w proaktywne inicjatywy mające na celu zapobieganie zaniechaniu edukacji przez uczniów, działania informacyjne oraz pracę z młodzieżą NEET.

Okolo dwie trzecie publicznych służb zatrudnienia (21 z 32) informowało o swoim zaangażowaniu w proaktywne inicjatywy mające na celu zapobieganie „zjawisku NEET”, działania informacyjne i pracę z młodzieżą NEET (tabela 3.1 i załącznik, tabela A.4). Tylko jedna trzecia publicznych służb zatrudnienia (11) nie angażuje się w aktywną pracę z młodzieżą NEET. Wynika to z faktu, że - jak wspomniało kilka publicznych służb zatrudnienia - odpowiedzialność za działania informacyjne spoczywa przede wszystkim na innych instytucjach lub organach (np. urzędach gminy, ministerstwie edukacji lub innych instytucjach mu podległych, itp.).

Tabela 3.1 Publiczne służby zatrudnienia realizujące proaktywne inicjatywy mające na celu zapobieganie zaniechaniu edukacji przez uczniów i/lub nawiązywanie kontaktu z młodymi ludźmi, którzy opuścili szkołę, lecz nie zarejestrowali się jeszcze w bazie publicznych służb zatrudnienia

Tak	BE-Actiris, BE-Forem, BE-VDAB, BG, CZ, DE, EE, EL, FI, FR ⁴³ , HR, HU, IS, IT ⁴⁴ , LU, MT, NL, PL, PT, SI, UK (21)
Nie	AT, CY, DK ⁴⁵ , ES, IE, LT ⁴⁶ , LV, NO ⁴⁷ , RO ⁴⁸ , SE ⁴⁹ , SK (11)

Źródło: Kwestionariusze publicznych służb zatrudnienia
Uwaga: N=32

Jednak w praktyce niektóre publiczne służby zatrudnienia, w przypadku których działalność informacyjna nie należy do ich ustalonych zadań lub obowiązków, angażują się w określone proaktywne inicjatywy. Dzieje się tak na przykład w Danii, gdzie działania informacyjne skierowane do młodych ludzi należą do obowiązków Ośrodków Doradztwa Młodzieży w Ministerstwie Edukacji. Mimo to niektóre centra pracy/biura pośrednictwa pracy proaktywnie współpracują ze szkołami, ale „to gminy decydują o rodzaju usług i współpracy między różnymi podmiotami”.

Mniej więcej podobna sytuacja panuje w Rumunii, na Słowacji i na Litwie, gdzie publiczne służby zatrudnienia prowadzą aktywną współpracę ze szkołami, chociaż nie są bezpośrednio odpowiedzialne za pracę z młodzieżą NEET. Na Litwie jest zadanie to jest realizowane przez Departament ds. Młodzieży, podległy Ministerstwu Zabezpieczenia Społecznego i Pracy. Niemniej jednak, litewskie publiczne służby zatrudnienia, we współpracy z Departamentem ds. Młodzieży, realizują projekt inicjatywy młodzieżowej “Odkryj siebie”. W ramach tego projektu świadczone są “ujednolicone” usługi dla aktywnej i nieaktywnej młodzieży NEET.

W Szwecji za działania informacyjne odpowiadają gminy, choć lokalne publiczne służby zatrudnienia współpracują z nimi na poziomie lokalnym i proaktywnie współpracują ze szkołami.

W Norwegii publiczne służby zatrudnienia współpracują ze szkołami, aby identyfikować młodzież zagrożoną ryzykiem zaniechania edukacji.

W rzeczywistości ponad trzy czwarte publicznych służb zatrudnienia (26 z 32) angażuje się w proaktywne inicjatywy mające na celu zapobieganie porzucaniu szkoły przez uczniów i/lub nawiązywanie kontaktu z młodymi ludźmi, którzy opuścili szkołę, ale nie zarejestrował się jeszcze w bazie publicznych służb zatrudnienia, niezależnie od tego, czy należy to do ich obowiązków, czy też nie. Potwierdza to, że publiczne służby zatrudnienia wkładają wiele wysiłku w aktywną pracę z młodzieżą NEET.

⁴³ Za działania informacyjne we Francji odpowiadają inne organy, jednak korzystając ze swojej platformy “Emploi Store” francuskie PSZ (Pole emploi) mogą dotrzeć do młodych ludzi za pośrednictwem odpowiednich kanałów.
⁴⁴ Pośrednio
⁴⁵ Poza zakresem obowiązków PSZ, jednak niektóre biura pośrednictwa pracy/urzędy pracy współpracują aktywnie ze szkołami.
⁴⁶ Poza zakresem obowiązków PSZ, jednak w ramach projektu realizowane są “uniwersalne” usługi skierowane do zarówno aktywnej, jak i nieaktywnej młodzieży NEET.
⁴⁷ Jednakże PSZ współpracują ze szkołami, aby identyfikować przypadki młodzieży, w przypadku której istnieje ryzyko zaniechania nauki.
⁴⁸ Poza zakresem obowiązków PSZ, jednak PSZ angażują się w proaktywną współpracę ze szkołami.
⁴⁹ Realizacja działań informacyjnych należy do obowiązków urzędów gmin, jednak PSZ współpracują z nimi na szczeblu lokalnym.

3.2 Główne narzędzia informacyjne PSZ wykorzystywane do pracy z młodzieżą NEET

Do narzędzi informacyjnych wykorzystywanych najczęściej przez publiczne służby zatrudnienia należą aktywna współpraca ze szkołami, wydarzenia i kampanie informacyjne oraz współpraca z organizacjami pozarządowymi i organizacjami młodzieżowymi. Wszystkie publiczne służby zatrudnienia zaangażowane w takie interwencje prowadzą ścisłą współpracę z wieloma różnymi partnerami.

Większość publicznych służb zatrudnienia angażujących się w pracę prewencyjną i informacyjną z młodzieżą NEET w ramach programu Gwarancji dla młodzieży łączy w swoich działaniach określone narzędzia. Jak przedstawiono w tabeli 3.2 w załączniku, do narzędzi informacyjnych wykorzystywanych najczęściej przez publiczne służby zatrudnienia należą "proaktywna współpraca ze szkołami", "wydarzenia i kampanie mające na celu podnoszenie świadomości" oraz "współpraca z organizacjami pozarządowymi i organizacjami młodzieżowymi".

Tabela 3.2 Główne narzędzia informacyjne wykorzystywane przez publiczne służby zatrudnienia do pracy z młodzieżą NEET

Rodzaj narzędzia	Publiczne służby zatrudnienia
Proaktywna współpraca ze szkołami	BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CZ, DE, EE, EL, FR, HR, HU, IS, LT, LU, MT, NL, PL, RO, SI, SK, UK (21)
Współpraca z organizacjami pozarządowymi i organizacjami młodzieżowymi	BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CZ, DE, EE, EL, FI, FR, HR, HU, LT, LU, MT, PL, PT, SI, UK (19)
Zatrudnianie lub współpraca z delegowanymi pracownikami zajmującymi się działaniami informacyjnymi skierowanymi do młodzieży	BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, DE, EE, FI, HR, HU, LT, LU, MT, PL, UK(14)
Wprowadzanie nowych możliwości przystąpienia do programu Gwarancji dla młodzieży za pośrednictwem Internetu i mediów społecznościowych	BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, DE, EL, FR, HU, LT, LU, MT, NL, PL, PT, SI (15)
Punkty kompleksowej obsługi	BE-Actiris, BE-VDAB, BG, DE, EL, FI, HR, IT, LT, LU, MT, NL, PL, UK (14)
Usługi mobilne publicznych służb zatrudnienia	BE-VDAB, BG, DE, EE, EL, FI, FR, LT, NL, PL UK, (11)
Wydarzenia lub kampanie podnoszące świadomość	BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CZ, DE, EE, EL, FI, FR, HR, HU, LT, LU, MT, NL, PL, SI, UK (18)
Monitorowanie młodych osób, które rezygnują z programów aktywacyjnych/którym nie przysługują już świadczenia	BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, DK, FR, HU, IS, LT, LU, MT, PL, UK (13)

Źródło: Kwestionariusze publicznych służb zatrudnienia

Uwaga: N=32⁵¹

21 publicznych służb zatrudnienia (dla porównania 18 w 2016 r.) informowało o prowadzeniu "proaktywnej współpracy ze szkołami". Takie interwencje informacyjne obejmują udzielanie uczniom informacji na temat usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia oraz informacji na temat sytuacji na rynku pracy, zawodów, na które jest zapotrzebowanie, różnych ścieżek edukacyjnych, jak również świadczenie poradnictwa i doradztwa zawodowego. Prowadzone są również różne działania mające na celu identyfikację osób, w przypadku których istnieje ryzyko, że staną się one osobami nieuczącymi się, niepracującymi ani nie szkolącymi się, oraz zapewnienie im spersonalizowanego wsparcia, aby zapobiec zaniechaniu przez nie edukacji lub, innymi słowy, zapobiec zjawisku NEET.

Proaktywna współpraca ze szkołami, która jest jednym z narzędzi informacyjnych najczęściej stosowanych przez publiczne służby zatrudnienia, jest realizowana w ścisłej współpracy głównie z instytucjami edukacyjnymi i/lub władzami (odpowiedn⁵²imi ministerstwami, szkołami, kuratoriami oświaty, uniwersytetami, itp.) - publiczne służby zatrudnienia BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, HR, EE, EL, CZ, HU, MT, RO, UK, itd.

⁵⁰ Jak informują PSZ, proaktywna współpraca ze szkołami obejmuje również działania mające na celu zapobieganie przypadkom zaniechania nauki przez uczniów.

⁵¹ PSZ ES – bd.

⁵² 450 misji lokalnych (ML) we Francji realizuje misję służby publicznej, której zasadniczym celem jest towarzyszenie młodym ludziom w wieku od 16 do 25 lat w ich ścieżkach integracji zawodowej i społecznej. ML przyjmują holistyczne podejście, uwzględniające „pracę, edukację, poradnictwo, mobilność, warunki mieszkaniowe, zdrowie oraz dostęp do kultury i wypoczynku”. ML działania w oparciu o współpracę różnych podmiotów w celu zaspokojenia potrzeb młodych ludzi. ML są współfinansowane przez rząd krajowy, regiony, departamenty i społeczności lokalne. - <http://www.mission-locale.fr/annuaire>
<http://www.unml.info/les-missions-locales/presentation-du-reseau.html>

Jak pokazano w ramce 5, w tego rodzaju działania informacyjne zaangażowane są również inne odpowiednie podmioty”

Ramka 5

Na przykład **francuskie publiczne służby zatrudnienia** ściśle współpracują ze “szkołami drugiej szansy” pod kierownictwem Ministerstwa Edukacji (<https://reseau-e2c.fr/qui-sommes-nous>; <https://reseau-e2c.fr/cartographie-des-e2c>). Młode osoby, w przypadku których istnieje prawdopodobieństwo zaniechania przez nie edukacji, są identyfikowane i otrzymują wsparcie z wykorzystaniem “bardzo otwartej metody nauczania/informowania”, aby wskazać im najbardziej odpowiednią ścieżkę: szkolenie, “Pole employ” lub “Missions locales,,. Francuskie publiczne służby zatrudnienia podpisały również krajowe porozumienie z uniwersytetami, którego celem jest zapewnienie studentom pełniejszych informacji na temat ich ścieżek kariery.

Publiczne służby zatrudnienia w Luksemburgu dostarczają młodym ludziom informacji i porad w ramach ścisłej współpracy z organizacjami partnerskimi „National Guidance Centre-Maison de l'orientation”, ważnego podmiotu zaangażowanego w poradnictwo zawodowe (<https://portal.education.lu/mo/>).

Polskie publiczne służby zatrudnienia współpracują z centrami kariery Ochotniczych Hufców Pracy https://ohp.pl/?page_id=434), które są jednostkami budżetowymi zaangażowanymi w pomoc w zatrudnianiu i zajmującymi się marginalizacją społeczną i wykluczeniem społecznym wśród młodzieży.

Związki zawodowe i urzędy gmin to kolejne podmioty zaangażowane w ten rodzaj współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia (np. **belgijskie PSZ - VDAB**).

W **Danii** niektóre ośrodki pracy publicznych służb zatrudnienia proaktywnie współpracują ze szkołami, ale to lokalne urzędy gmin decydują o zastosowaniu takiego podejścia. Proaktywną pomoc dla młodych ludzi w wieku poniżej 29 lat, którzy są wykluczeni z edukacji i życia zawodowego, zapewniają również **publiczne służby zatrudnienia w Finlandii**, współpracujące z gminami oferującymi działania informacyjne skierowane do młodzieży (<http://minedu.fi/en/workshop-activities-and-outreach-youth-work>)

Publiczne służby zatrudnienia w Holandii prowadzą ścisłą współpracę z urzędami gmin, centrami wiedzy i środowiskami biznesowymi.

Proaktywna współpraca ze szkołami jest realizowana w drodze formalnych i nieformalnych porozumień lub jest określona w specjalnych przepisach, czego przykłady podano poniżej:

Ramka 6

Na przykład w Niemczech obowiązuje umowa ramowa, w oparciu o którą publiczne służby zatrudnienia współpracują z wieloma podmiotami prowadzącymi działalność związaną z edukacją: pierwszym z nich jest Stała Konferencja Ministrów Edukacji i Spraw Kulturalnych Landu w Republice Federalnej Niemiec (<https://www.kmk.org/kmk/information-in-english/standing-conference.html>), która jest konsorcjum ministrów lub senatorów landów, odpowiedzialnych za edukację i kształcenie, kolejnymi są Instytuty ds. Szkolnictwa Wyższego, Badań i Spraw Kulturowych, i wreszcie Niemiecka Konferencja Rektorów (HRK) (<https://www.hrk.de/hrk-at-a-glance/>) – stowarzyszenie uniwersytetów publicznych i uniwersytetów uznawanych przez rząd oraz innych instytucji szkolnictwa wyższego. Natomiast **greckie publiczne służby zatrudnienia** rozpowszechniają szczegółowe informacje na temat prowadzonych przez nie szkół zawodowych oferujących praktyki zawodowe (EPAS)⁵³ - <http://www.oaed.gr/giati-mathiteia>; http://prev.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=755&Itemid=695&lang=en#A0) oraz powiązanych z nimi programami kształcenia i szkolenia zawodowego dla absolwentów szkół w drodze nieformalnych porozumień.

W innych przypadkach, jak już wspomniano, współpraca ze szkołami jest określona w odpowiednich przepisach, ustawodawstwie, planach działania, itp. W **Chorwacji** określone działania reguluje ustawodawstwo i pisemne porozumienia o współpracy. Mniej więcej w ten sam sposób proaktywna współpraca ze szkołami jest przewidziana w instrumentach prawnych odnoszących się do Gwarancji dla młodzieży w **Portugalii**, podczas gdy w **Słowenii** przedmiot współpracy jest określony w rocznym planie działania publicznych służb zatrudnienia.

„Współpraca z organizacjami pozarządowymi i organizacjami młodzieżowymi” to kolejne narzędzie informacyjne wykorzystywane przez 19 publicznych służb zatrudnienia (w porównaniu z 17 w 2016 r.). Przykłady takiej współpracy zostały przedstawione w ramce 7:

Ramka 7

Publiczne służby zatrudnienia współpracują z organizacjami pozarządowymi, które zajmują się niezarejestrowaną młodzieżą, organizacjami młodzieżowymi, ośrodkami kulturalnymi, służbami społecznymi, urzędami gmin. itp. w zakresie wymiany informacji, identyfikowania zagrożonej młodzieży, promowania określonych usług i rozpowszechniania informacji na temat możliwości, jakie oferują Gwarancje dla młodzieży, itp. (**publiczne służby zatrudnienia BE-Actiris, BE-VDAB, CZ, FI, HR, HU, LU, PT, PL, SI** itd.).

Inne podmioty zaangażowane w tego typu interwencje to konfederacje związków zawodowych dla młodzieży i krajowych rad młodzieży. Na przykład, w ramach działań informacyjnych skierowanych do młodzieży NEET i ich aktywizacji, **belgijskie publiczne służby zatrudnienia Le Forem** współpracują ze związkami zawodowymi za pośrednictwem EFG (Europejskiego Fundusz Dostosowania do Globalizacji), podczas gdy **niemieckie publiczne służby**

⁵³ Podległe PSZ EPAS ma na celu pomoc młodym ludziom (16-23 lat) w zdobyciu doświadczenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy oraz ułatwienie im późniejszej integracji na rynku pracy.

zatrudnienia współpracują z organizacjami pomocy społecznej i Niemiecką Konfederacją Związków Zawodowych dla Młodzieży (http://jugend.dgb.de/dgb_jugend/ueber-uns/wer-wir-sind), itd.

Wiele regionalnych porozumień zostało podpisanych przez **publiczne służby zatrudnienia we Francji** (na szczeblu regionalnym/lokalnym) z „EPIDE” (<http://www.epide.fr/>), który jest publicznym podmiotem podległym Ministerstwu Obrony, który pomaga młodym ludziom, którzy zaniechali edukacji rozwinąć podstawowe umiejętności i umiejętności społeczne.

Na **Malcie**, choć nie obowiązują tam żadne szczególne umowy o partnerstwie, głównymi podmiotami zaangażowanymi w pomoc młodzieży NEET, wraz z publicznymi służbami zatrudnienia, są Agencja Zghazagh (Krajowa Agencja Młodzieży na Malcie - <http://www.agenzijazghazagh.gov.mt/>), Appogg (Narodowa Agencja ds. Dzieci, Rodziny i Społeczności - <http://www.gov.mt/en/Communities/Parents/Pages/Government-Agencies-related-to-Children.aspx>) oraz centra młodzieży.

Tego typu inicjatywy wspierają również różne „młodzieżowe grupy robocze” lub szczególne projekty. Na przykład **greckie publiczne służby zatrudnienia** rozpowszechniają informacje na temat interwencji dotyczących Gwarancji dla młodzieży w ramach Greckiej Narodowej Rady Młodzieży, natomiast w **Słowenii** grupie roboczej ds. Gwarancji dla młodzieży przewodniczy MoLFSA (Ministerstwo Pracy).

Współpraca publicznych służb zatrudnienia z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się młodzieżą oraz gminami, służbami społecznymi i innymi organizacjami jest realizowana również przez **publiczne służby zatrudnienia w Luksemburgu, Estonii**, itd., a w niektórych przypadkach współpraca ta odbywa się w ramach określonych wspólnych projektów.

14 publicznych służb prowadzi również „zatrudnianie lub współpracę z pracownika delegowanymi do prowadzenia działań informacyjnych skierowanych do młodzieży”. Jak stwierdzono powyżej, przy realizacji tego rodzaju działań informacyjnych, publiczne służby zatrudnienia ściśle współpracują z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się głównie młodymi ludźmi niezarejestrowanymi w bazie publicznych służb zatrudnienia, ośrodkami pomocy dla młodzieży, ośrodkami kulturalnymi, władzami lokalnymi, ośrodkami doradztwa zawodowego. itp. Niektóre z publicznych służb zatrudnienia (patrz ramka 8) współpracują z wyznaczonymi pracownikami prowadzącymi działania informacyjne, zwanymi „pracownikami młodzieżowymi”/ „doradcami młodzieżowymi”/”streetworkerami”, aby dotrzeć do młodzieży NEET:

Ramka 8

“Pracownicy młodzieżowi”/”streetworkerzy” to personel publicznych służb zatrudnienia lub innych instytucji/organizacji/władz lokalnych (np. urzędów gmin), do których zadań należy spotykanie się, angażowanie i budowanie relacji z młodymi klientami, motywowanie ich oraz znajdowanie rozwiązań ich problemów i eliminowanie barier na drodze do ich integracji na rynku pracy⁵⁴. Przykład tego rodzaju „delegowanych pracowników młodzieżowych” można znaleźć w Bułgarii, gdzie, w oparciu o lokalne porozumienia, publiczne służby zatrudnienia współpracują z organizacjami pozarządowymi, aby dotrzeć do nieaktywnych młodych ludzi poprzez pracę „mediatorów romskich”, „doradców zawodowych” z lokalnych urzędów pracy oraz „doradców młodzieżowych” zatrudnionych przez gminy w ramach ogólnokrajowego programu aktywizacji osób nieaktywnych zawodowo. “Doradcy młodzieżowi” zostali wybrani spośród młodzieży w wieku poniżej 29 lat, zarejestrowanej jako poszukujący pracy w bazie publicznych służb zatrudnienia. Mają oni wykształcenie z zakresu nauk społecznych, pedagogiki, humanitaryzmu, ekonomii lub prawa. Większość z tych osób została zakwalifikowana jako „asystenci do działań społecznych”. Bułgarskie publiczne służby zatrudnienia angażują się nie tylko w działanie informacyjne skierowane do młodzieży NEET, ale także w programy mentorskie wspierające młodych ludzi zagrożonych zaniechaniem nauki szkolnej, lub oferują różne rodzaje wsparcia, aby ich motywować i integrować/reintegrować w systemie edukacji lub na rynku pracy.

Publiczne służby zatrudnienia w Finlandii współpracują również z “pracownikami młodzieżowymi” (zatrudnionymi także przez urzędy gmin), a **belgijskie publiczne służby zatrudnienia VDAB** współpracują ze “streetworkerami” (“doradcami z ulicy”) z organizacji partnerskich. Działają oni jako pośrednicy między biernymi zawodowo młodymi ludźmi a instytucjami, pracodawcami, szkołami i innymi organizacjami pomocy społecznej, które prowadzą odpowiednie interwencje społeczne, zdrowotne i edukacyjne, które uzupełniają ofertę publicznych służb zatrudnienia.

W **Estonii** publiczne służby zatrudnienia współpracują “mobilnymi pracownikami młodzieżowymi” lub “pracownikami prowadzącymi działania informacyjne skierowane do młodzieży NEET”. Kluczową ideą „mobilnych pracowników młodzieżowych” jest to, aby pracownicy młodzieżowi podejmowali działania w miejscu gromadzenia się młodzieży, zamiast oczekiwać, że młodzi ludzie przyjdą i znajdą ich w ośrodkach młodzieżowych.⁵⁵

Powszechnie wiadomo, że portale internetowe i sieci społecznościowe odgrywają obecnie ważną rolę w zakresie zatrudnienia młodzieży. Sieci te mogą zapewnić publicznym służbom zatrudnienia i ich partnerom ogólnie dostępne narzędzia do promowania konkretnych interwencji skierowanych do wszystkich młodych ludzi, w szczególności młodzieży NEET. Publiczne służby zatrudnienia wykorzystują je również do świadczenia pewnych podstawowych usług online. Mając świadomość tych okoliczności, 15 z badanych publicznych służb zatrudnienia korzysta z „*Internetu i serwisów społecznościowych jako nowych mediów do umożliwiających przystąpienie do Gwarancji dla młodzieży*” (w porównaniu do 14 w 2016 r.). Nowe serwisy internetowe lub platformy cyfrowe dedykowane Gwarancjom dla młodzieży oferują szerszy

⁵⁴ KE, 2015, Praktyki w zakresie działań informacyjnych skierowanych do młodzieży NEET i aktywizacji takiej młodzieży <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13728&langId=en>.
⁵⁵ <https://ank.ee/youth-prop-up-programme-description/>

zakres funkcji promocyjnych i narzędzi cyfrowych, których celem jest wymiana informacji, na różne sposoby, między publicznymi służbami zatrudnienia a ich klientami, partnerami, pracownikami i innymi zainteresowanymi członkami społeczeństwa. Poniżej przedstawiono kilka przykładów niektórych serwisów internetowych lub platform cyfrowych opracowanych specjalnie w celu umożliwienia przystąpienia do programu Gwarancji dla młodzieży:

Ramka 9			
Belgijskie publiczne służby zatrudnienia	Actiris:	"Bądź młodym"	"Act4work"
<u>(http://www.actiris.be/jeunes/tabid/834/language/fr-BE/Pourquoi--.aspx);</u> <u>(http://www.act4work.brussels/fr/#home)</u>			
Belgijskie publiczne służby zatrudnienia Le Forem: "Jeunes Leforem" <u>(https://jeunes.leforem.be/)</u>			
Belgijskie publiczne służby zatrudnienia VDAB: "Vick" (<u>https://vick.vlaanderen/#/apps</u>)			
Niemieckie publiczne służby zatrudnienia: „ <u>Planet-beruf.de</u> , (planeta zawodów) - <u>http://planet-beruf.de/schuelerinnen/meine-bewerbung/bewerbungstraining</u> ; „ <u>Abi.de</u> , (ukończenie szkoły średniej) <u>http://www.abi.de/index.htm</u> ; „ <u>BERUFE.TV</u> " (filmy wideo przedstawiające różne zawody) - <u>http://www.berufe.tv/</u> ; „ <u>Studienwahl.de</u> , (wybór kierunku studiów) - <u>http://www.studienwahl.de/de/chnews.htm</u>			
Francuskie publiczne służby zatrudnienia:	"Emploi Store"-	"100%"	
<u>https://www.emploi-store.fr/portail/accueil</u> ;			
<u>Web"-http://www.pole-emploi.fr/informations/accompagnement-100-web--@/article.ispz?id=61635</u>			
Holenderskie publiczne służby zatrudnienia: „ <u>Lerenenwerken.nl</u> "- <u>https://www.lerenenwerken.nl/</u>			

"Punkty kompleksowej obsługi" które łączą szeroki zakres usług w jednym miejscu, są obecnie prowadzone przez 14 publicznych służb zatrudnienia (w 2016 r. było ich tylko 12). Oferują one młodym ludziom możliwość „odwiedzenia” lub kontaktowania się tylko z jedną organizacją/instytucją, a nawet kontaktu tylko z jednym biurem/asystentem urzędnika w celu uzyskania szerokiego zakresu informacji. W ramce 10 przedstawiono różne podejścia do organizacji punktów kompleksowej obsługi:

Ramka 10
Jak informują niektóre publiczne służby zatrudnienia, "punkty kompleksowej obsługi" lub "samoobsługi" (klienci mają dostęp do szerokiej gamy informacji i narzędzi w zakresie zatrudnienia online) zapewnia lokalna sieć urzędów publicznych usług zatrudnienia/agencje zatrudnienia i inne podległe im struktury (publiczne służby zatrudnienia BE-Actiris, BE-VDAB, DE, EL, HR, FI, MT, PL , itd.).
We Francji działa wielu świadczeniodawców zajmujących się młodzieżą: Ministerstwo Edukacji z jego 535 Ośrodkami Informacji i Doradztwa (CIO), 383 platformy dla młodych osób rezygnujących z nauki, 905 agencji „Pole emploi” i 450 „Missions locales” działających w ramach gmin. Francuskie publiczne służby zatrudnienia prowadzą ścisłą współpracę np. z "Missions Locales" (http://www.mission-locale.fr/annuaire), aby wspierać młodych ludzi w wieku od 16 do 25 lat w ich integracji zawodowej i społecznej.
W Niemczech utworzono 218 Młodzieżowych Agencji Zatrudnienia ⁵⁶ (https://www.jba-berlin.de/home/) (w całym kraju, do końca lipca 2015 r.), aby oferować usługi dla młodych ludzi w okresie przechodzenia ze szkoły do pracy, z jednego źródła/miejsca, w ramach modelu zintegrowanego wsparcia.
Wewnętrzne służby/struktury chorwackich publicznych służb zatrudnienia , takie jak Ośrodki Ustawicznego Doradztwa Zawodowego (CISOKs - http://www.cisok.hr/) i Centra Młodzieży, zapewniają szeroki zakres usług dla młodzieży dostępnych w jednym miejscu.
Krajowy Ośrodek Doradztwa (the Maison de l’orientation) w Luksemburgu (https://portal.education.lu/mo/) jest punktem kompleksowej obsługi, ponieważ łączy oferty usługowe różnych zainteresowanych stron (publicznych służb zatrudnienia, odpowiednich ministerstw, organizacji młodzieżowych).
W Wielkiej Brytanii większość trenerów pracy z publicznych służb zatrudnienia korzysta z centrów młodzieżowych podległym lokalnym władzom, aby zaoferować kompleksowe wsparcie dla młodzieży NEET.

Za pośrednictwem „mobilnych usług publicznych służb zatrudnienia” służby te mogą świadczyć swoje usługi młodym klientom przebywającym w odległym miejscach, np. na terenach wiejskich, społeczności romskiej, itp. Usługi można świadczyć również w miejscach, w których mogą one dotrzeć do dużej liczby osób (targi pracy, szkoły, społeczności romskie, itd.), a zatem usługi mobilne ułatwiają publicznym służbom zatrudnienia dotarcie do młodzieży NEET, która nie została jeszcze zarejestrowana. Biorąc pod uwagę zalety po obydwu stronach, większa liczba publicznych służb zatrudnienia (11 w porównaniu do 9 w 2016 r.) wykazała, że korzysta z tego typu narzędzi informacyjnych, których kilka przykładów przedstawiono w ramce 11:

Ramka 11
W Bułgarii publiczne służby zatrudnienia zawarły umowy z gminami na realizację "zdalnych urzędów".

⁵⁶ Agencja Zatrudnienia dla Młodzieży działa w oparciu o partnerstwo z Agencją Zatrudnienia, urzędem pośrednictwa pracy i służbami zajmującymi się pomocą dla młodzieży.

Publiczne służby zatrudnienia w Polsce świadczą usługi zdalnie, tzn. przez telefon, skype, email, newsletter, sms i "infokioski" w urzędach gminy. Na przykład usługi doradztwa zawodowego mogą być teraz świadczone przez skype v(<http://wupwarszawa.praca.gov.pl/>). W **Niemczech** narzędzie informacyjne tego rodzaju zapewnia szereg różnych podmiotów: szkoły, uniwersytety, instytucje świadczące usługi publiczne i publiczne służby zatrudnienia za pośrednictwem swoich centrów informacyjnych, np. - BiZ-MOBIL Schulen, Hochschulen, Trageeinrichtungen, BiZ-MOBIL⁵⁷.

Platforma „Emploi Store” we **Francji** (<https://www.em.ploi-store.fr/portail/services/rechercher/jeune>) stworzona przez francuskie publiczne służby zatrudnienia (Pole emploi) jest uważana za „usługę mobilną”, ponieważ mogą z niej korzystać klienci w różnych częściach kraju. Obecnie platforma oferuje 240 usług internetowych (kursy robienia kanapek, staże, oferty pracy dla młodych absolwentów itp.) świadczonych przez 150 partnerów prywatnych i publicznych, skierowanych do młodzieży, które są dostępne również przez telefony komórkowe. Ankieta przeprowadzona wśród klientów we wszystkich kategoriach wiekowych, opublikowana w listopadzie 2015 r., wykazała stopę zadowolenia na poziomie około 88%.

18 publicznych służb zatrudnienia (w porównaniu z 16 z 2016 r.) prowadzi obecnie "wydarzenia lub kampanie podnoszące świadomość". w ramach których wykorzystywane są narzędzia i punkty takie jak targi pracy, targi edukacyjne, "otwarte drzwi" w urzędach pracy, stanowiska informacyjne, organizacja "tygodnia poradnictwa zawodowego", kampanie radiowe oraz kampanie prowadzone za pośrednictwem innych mediów lub inne podobne wydarzenia. Podczas tych wydarzeń publiczne służby zatrudnienia i ich partnerzy przedstawiają dostępne usługi lub rodzaj wsparcia, rozpowszechniają informacje o rynku pracy i ścieżkach edukacyjnych, łączą młodzież i pracodawców, itd.

Publiczne służby zatrudnienia kontynuowały zintensyfikowane działania związane z "monitorowaniem młodych ludzi, którzy zaniechali programów aktywizacji, lub którym nie przysługują już świadczenia". 13 publicznych służb zatrudnienia informują, że korzystają one obecnie z tego narzędzia (w porównaniu do 11 w 2016 r.). Działania następcze są realizowane wewnętrznie (z wykorzystaniem specjalnych usług publicznych służb zatrudnienia) lub we współpracy ze służbami społecznymi, gminami lub innymi, kompetentnymi podmiotami, jak również poprzez badania losów absolwentów, badania rynku pracy, wymianę istotnych informacji między instytucjami lub poprzez wsparcie mentorskie dla młodych ludzi w ich przejściu do sfery edukacji lub zatrudnienia, itp.

Ramka 12

Na przykład w **Belgi** publiczne służby zatrudnienia **Actiris** korzystają z wewnętrznej usługi o nazwie „LINK”, aby monitorować młode osoby rezygnujące z programów aktywacyjnych, podczas gdy **Le Forem** ściśle współpracuje w tym zakresie z CPAS – Publicznymi Centrami Działań Społecznych⁵⁸.

W **Bułgarii** na działania następcze składa się monitorowanie realizacji Gwarancji dla młodzieży, a publiczne służby zatrudnienia zawierają umowy z Ministerstwem Edukacji i Nauki oraz Narodowym Instytutem Ubezpieczeń, które dostarczają powiązane informacje. Niektóre inne publiczne służby zatrudnienia (**PSZ FI, PSZ BE-VDAB**) współpracują z gminami przy wdrażaniu określonych działań monitorujących.

Publiczne służby zatrudnienia we Francji monitorują młode osoby poszukujące pracy, dopóki są one zarejestrowane przez "Pole emploi" oraz we współpracy z „historycznymi partnerami”, takimi jak „Missions Locales” lub „Cap emploi” (krajowa sieć wyspecjalizowanych organizacji działających na rzecz odpowiedniego zatrudnienia i nabywania umiejętności przez osoby z niepełnosprawnościami - <http://www.capemploi.com/>). "Accompagnement Intensif des Jeunes" (AIJ) prowadzi działania następcze skierowane na młodych beneficjentów także gdy rozpoczną oni już pracę lub szkolenia – do końca okresu próbnego lub podczas pierwszych dwóch od założenia firmy lub rozpoczęcia szkolenia. W przypadku trudności społecznych młodzi ludzie mogą zostać skierowani do pomocy społecznej świadczone we współpracy z „Radami Departamentów”⁵⁹. Usługa ta zwana „Globalnym wsparciem” może być świadczona wszystkim osobom poszukującym pracy.

W **Irlandii** wprowadzono uniwersalne, sprawdzone pod kątem środków, świadczenie pieniężne dla osób poszukujących pracy w wieku 18 lat, która obejmuje praktycznie wszystkich młodych bezrobotnych i/lub osoby aktywnie poszukujące pracy. W ramach umowy społecznej wypłata świadczeń jest uzależniona od udziału w ustalonych odpowiednich działaniach aktywizacyjnych.

Na **Islandii** zawarta została pisemna umowa między Dyрекcją Pracy a urzędami gmin, na mocy której pracownicy socjalni powinni kierować do publicznych służb zatrudnienia wszystkich młodych ludzi, którzy zrezygnowali z nauki lub programów aktywizacji i którzy otrzymują pomoc finansową od gminy.

W ramach projektu pilotażowego "Outreach" **publiczne służby zatrudnienia w Luksemburgu** rozpoczęły ścisłą współpracę z lokalnymi służbami ds. młodzieży („maisons des jeunes”), aby móc lepiej organizować indywidualną pomoc i działania następcze skierowane do młodych ludzi, którzy zrezygnowali z realizowanego przez publiczne służby zatrudnienia programu aktywizacji w ramach Gwarancji dla młodzieży.

⁵⁷<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdn/stralsund/Agentur/BuergerinnenundBuerger/Berufsinformationszentrum/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI495898>.

⁵⁸ https://fr.wikipedia.org/wiki/Centre_public_d%27action_sociale

⁵⁹ We Francji departament („departement”) to jeden z trzech szczebli rządowych poniżej szczebla krajowego („territorial collectivities”), między regionami administracyjnymi a gminami. We Francji metropolitalnej funkcjonuje 97 departamentów oraz 5 departamentów zamorskich, które są klasyfikowane również jako regiony. Każdy departament jest zarządzany przez wybieralny organ zwany radą departamentu-https://en.wikipedia.org/wiki/Departments_of_France

Publiczne służby zatrudnienia na Malcie prowadzą badania losów absolwentów we współpracy z państwowymi szkołami policealnymi, aby poznać sytuację różnych beneficjentów świadczonego przez nie wsparcia. Podobne badania rynku pracy realizowane są również w **Polsce**. Ponadto w ciągu trzech miesięcy od zakończenia uczestnictwa w różnych formach wsparcia młodzi ludzie w Polsce są monitorowani w celu oceny stabilności ich zatrudnienia. Sytuacja młodych ludzi uczestniczących w projektach w ramach PO WER⁶⁰ jest oceniana również, w ciągu czterech tygodni od zakończenia ich uczestnictwa w projektach, pod kątem zatrudnienia, nauki lub szkolenia, zdobywania kwalifikacji lub umiejętności.

W **Wielkiej Brytanii** władze lokalne mają ustawowy obowiązek monitorowania młodzieży NEET, a więc jedyną rolą wspierających je publicznych służb zatrudnienia jest utrzymywanie na bieżąco pilotażowych programów, których celem jest pomoc młodzieży NEET.

3.3 Zarządzanie informacjami

Publiczne służby zatrudnienia mają wciąż dość ograniczony dostęp do ofert staży lub praktyk, jednak w wielu przypadkach wynika to z faktu, że ogólną odpowiedzialność za realizację tych programów ponoszą inne instytucje, głównie edukacyjne.

Nieco ponad połowa publicznych służb zatrudnienia zgłosiła, że ma dostęp do informacji na temat⁶¹ praktyk (17 z 32) i ofert staży (19 z 32). Można zatem stwierdzić, że w porównaniu z poprzednim rokiem sytuacja w tym zakresie nie uległa zmianie. W wielu przypadkach wynika to z faktu, że ogólną odpowiedzialność za realizację programów praktyk i staży ponoszą inne instytucje, głównie edukacyjne (np. w Chorwacji, Irlandii, na Węgrzech, itd.). Belgijskie publiczne służby zatrudnienia Le Forem wskazały również, że "praca związana z gromadzeniem i rejestrowaniem wolnych miejsc pracy jest zarządzana przez zewnętrzną instytucję (IFAPME)". Publiczne służby zatrudnienia na Islandii, w Łotwie i Szwecji poinformowały, że realizacja programów praktyk jest poza zakresem ich obowiązków. Publiczne służby zatrudnienia na Malcie "nie odpowiadają już za zarządzanie programami praktyk". Włoskie publiczne służby zatrudnienia poinformowały o tym, że "nie istnieje wspólna struktura danych wykorzystywanych do realizacji Gwarancji dla młodzieży, jednak na poziomie regionalnym mogą być dostępne pewne bazy danych, w zależności od systemów regionalnych". W innych krajach, takich jak Francja, publiczne służby zatrudnienia nie zajmują się bezpośrednio ofertami staży, choć ich prywatni partnerzy mogą publikować tego rodzaju oferty na stronie internetowej PSZ „Emploi Store”.

Wiele publicznych służb zatrudnienia wspominało o takiej samej sytuacji w przypadku baz danych dotyczących staży. W wielu przypadkach za realizację programów staży odpowiadają inne instytucje, głównie z sektora edukacji, natomiast publiczne służby zatrudnienia zajmują się jedynie wolnymi miejscami pracy i innymi istotnymi informacjami dotyczącymi usług i aktywnych polityk rynku pracy, w tym powiązanych baz danych.

Tabela 3.3 Bazy danych udostępniane publicznym służbom zatrudnienia w celu realizacji Gwarancji dla młodzieży

Rodzaj bazy danych	Baza danych dostępna dla publicznych służb zatrudnienia (wewnętrzna lub zewnętrzna)	Baza danych niedostępna dla publicznych służb zatrudnienia (wewnętrzna lub zewnętrzna) lub niedostępne informacje
Baza danych dotyczących ofert praktyk	AT, BE-Actiris, BE-VDAB, BG, CZ, DE, EL, FI, FR, LT, LU, NL, PL, PT, RO, SI ⁶² , UK (17)	BE-Le Forem, CY, DK, EE, HR, HU, IE, IS, ES, IT, LV, MT, NO, SE, SK (15)
Baza danych dotyczących ofert staży	BE-Actiris, BE-VDAB, BE-Le Forem, BG, CY, CZ, DE, FI, HR, IE, IS, LT, MT, NL, PL, PT, RO, SI, UK (19)	AT, DK, EE, EL, ES (ND.), FR, HU, IT, LU, LV, NO, SE, SK (13)
Inne bazy danych	AT, CY, DE, EE, EL, FI, HR, HU, IT, LT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, RO (17)	

Źródło: Kwestionariusze

publicznych służb zatrudnienia

N=32⁶³

17 publicznych służb zatrudnienia informuje, że korzystają one również z innych źródeł informacji w celu realizacji określonych działań w ramach Gwarancji dla młodzieży. Są to bazy danych:

- Zarejestrowanych osób poszukujących pracy/CV (AT, CY, FI, IT, LU, LV, MT, NL, RO)
- Dotyczące zatrudnienia/populacji osób zatrudnionych (HR, HU, MT)
- Wakatów (AT, CY, DE, EL, MT, PL, PT)
- Młodzieży NEET (EL, IT)

⁶⁰ Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój

⁶¹ Wewnętrzne lub zewnętrzne bazy danych

⁶² Trwa tworzenie bazy danych dotyczących praktyk zawodowych po przyjęciu przepisów odnoszących się do praktyk zawodowych.

⁶³ PSZ ES- bd.

- Beneficjentów GMI, itd. (CY)

Dodatkowe informacje można uzyskać również z innych źródeł, takich jak bazy danych:

- Instytucji edukacyjnych i szkoleniowych oraz innych usługodawców świadczących tego rodzaju usługi (DE, LT, PL)
- Klasyfikacji zawodów i profesji (DE, PL)
- Standardów kwalifikacji zawodowych i programów lub modułów szkoleniowych (LT, PL)
- Prywatnych agencji pośrednictwa pracy, itd. (PL)

4. Usługi i środki PSZ w kontekście realizacji programu Gwarancji dla młodzieży

4.1 Kluczowe interwencje publicznych służb zatrudnienia skierowane do młodych osób poszukujących pracy

Podobnie jak w poprzednich analizach (2015 i 2016 r.), w bieżącym sprawozdaniu poszukiwano informacji na temat zakresu interwencji, które są wykorzystywane przez publiczne służby zatrudnienia w celu realizacji Gwarancji dla młodzieży, oraz tego, czy takie interwencje są dostępne w formie e-usługi. Aby uzyskać jaśniejszy obraz sytuacji, różne rodzaje stosowanych interwencji przedstawiono w dwóch głównych kategoriach: „Usługi / Usługi w zakresie zasad rynku pracy” i „Aktywne polityki rynku pracy (APRP)/Środki polityki rynku pracy”, zgodnie z metodologią statystyczną Eurostatu LMP.⁶⁴

4.1.1 Kluczowe usługi świadczone przez publiczne służby zatrudnienia w zakresie realizacji Gwarancji dla młodzieży

Poradnictwo zawodowe, bezpośrednie doradztwo w zakresie zatrudnienia i indywidualne planowanie działań pozostają głównymi usługami świadczonymi przez prawie wszystkie publiczne służby zatrudnienia. Zwiększona liczba publicznych służb zatrudnienia jest aktywna w mediach społecznościowych za pośrednictwem Facebooka, Twittera, LinkedIn, blogów, itp., i współpracuje ze szkołami, aby ponownie włączyć młodzież w sferę edukacji.

Ogólnie nie odnotowano poważniejszych zmian w omawianym aspekcie w porównaniu do poprzedniego roku. W ramach realizacji Gwarancji dla młodzieży przewidziano 12 rodzajów usług publicznych służb zatrudnienia, przedstawionych w tabeli 4.1.

Badanie to po raz kolejny potwierdza, że „poradnictwo zawodowe”, „bezpośrednie doradztwo w zakresie zatrudnienia” i „indywidualne planowanie działań” to podstawowe usługi świadczone przez wszystkie publiczne służby zatrudnienia (31 z 32⁶⁵).

Jak pokazano w tabeli 4.1 i w załączniku, tabela A5, większość publicznych służb zatrudnienia „rejestruje młodych ludzi w programie Gwarancji dla młodzieży/ w bazie publicznych służb zatrudnienia (30 z 32) i przeprowadza „wstępną selekcję młodych kandydatów w imieniu pracodawców” (28 z 32). W niektórych krajach (takich jak Islandia, Polska, Słowenia, itd.) „rejestracja młodych ludzi odbywa się w taki sam sposób, jak w przypadku innych kategorii osób poszukujących pracy”.*Tabela 4.1 Rodzaje usług świadczonych przez PSZ w ramach programu Gwarancji dla młodzieży*

Rodzaj usługi	Publiczne służby zatrudnienia
Rejestracja młodych ludzi w programie Gwarancji dla młodzieży/bazie publicznych służb zatrudnienia	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LT, LU, LV, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, UK (30)
Poradnictwo zawodowe	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LT, LU, LV, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, UK (31)
Poradnictwo zawodowe dla młodych osób kontynuujących edukację szkolną	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CZ, DE, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IT, LT, LU, MT, NL, NO, PL, RO, SI, SK (23)
Specjalistyczne poradnictwo zawodowe dla młodych osób z niepełnosprawnościami	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, DE, DK, EE, EL, FI, FR, HR, IE, IS, LU, LV, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, UK (24)
Ocena umiejętności lub zdobytego wykształcenia	AT, BE-Le Forem, BE-VDAB, DE, DK, EL, FR, HR, IT, LT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, RO, SE, SK, UK (20)
Bezpośrednie doradztwo w zakresie zatrudnienia	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LT, LU, LV, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, UK (31)
Obecność w mediach społecznościowych (Facebook, Twitter, LinkedIn, itp.)	BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CZ, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LT, LU, MT, NL, NO, PL, RO, SE, SI, SK, UK (25)
Zapewnienie narzędzi dopasowujących automatycznie oferty pracy do osób jej poszukujących	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, DE, DK, EE, EL, FR, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, MT, NL, NO, PL, RO, SE, SI, SK (26)
Wstępna selekcja młodych kandydatów w imieniu pracodawców	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CZ, DE, DK, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LT, LU,

⁶⁴<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5935673/KS-GQ-13-002-EN.PDF/bc4d9da7-b3754eb3-97c7-766ebf7b4aa0?version=1.0>
⁶⁵

	LV, MT, NL, PL, PT, RO, SI, SK, UK (28)
Indywidualne planowanie działań	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LT, LU, LV, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, UK (31)
Współpraca ze szkołami w celu ponownej integracji młodych osób w systemie edukacji	BE-VDAB, BG, CZ, DE, DK, EL, FI, HR, HU, IS, IT, LT, LU, MT, NL, NO, PL, SE (18)
Inne	BE-VDAB, DE, LV, NL (4)

Źródło: Kwestionariusze publicznych służb zatrudnienia

Uwaga: N=32⁶⁶

„Wstępna selekcja” może być prowadzona osobiście lub online, dając pracodawcom możliwość „wyboru” potencjalnych kandydatów na wolne stanowiska, bezpośrednio w serwisach internetowych publicznych służb zatrudnienia (np. publiczne służby zatrudnienia FR, HR, LU, itp.).

Ponad trzy czwarte publicznych służb zatrudnienia (26 z 32) oferuje „narzędzia dopasowujące automatycznie oferty pracy do osób jej poszukujących”. Niektóre publiczne służby zatrudnienia wprowadziły te narzędzia w ramach projektów, natomiast w przypadku innych istniejące narzędzia są w trakcie modernizacji. W Grecji „aplikacja do automatycznego dopasowywania ofert pracy do osób jej poszukujących” została wykorzystana po raz pierwszy w „Programie doświadczenia zawodowego”, natomiast na Malcie system „dopasowywania oferty pracy do osób jej poszukujących”, oparty na kompetencjach, został uruchomiony w lipcu 2016 r. Profilowanie wszystkich osób poszukujących pracy wprowadziły w styczniu 2016 r. publiczne służby zatrudnienia na Węgrzech. W celu zapewnienia lepszych usług i wyższego poziomu aktywizacji osób poszukujących pracy, francuskie publiczne służby zatrudnienia opracowują „program cyfrowy”, którego celem jest zaprojektowanie narzędzia analitycznego o nazwie „assistant personnel du conseiller”, które scentralizuje wszystkie istotne dane osób poszukujących pracy i ich dane osobowe. W Chorwacji system dopasowywania oferty pracy do osób jej poszukujących jest półautomatyczny, ale planowana jest jego modernizacja i przekształcenie go w system „oparty na kompetencjach”. Nowa strona „JobsIreland.ie” jest w trakcie opracowywania i zawiera również narzędzia do dopasowywania. Stosowany przez polskie publiczne służby zatrudnienia system „Syriusz” automatycznie dopasowuje oferty pracy do osób jej poszukujących na podstawie kwalifikacji i/lub umiejętności, a automatyczna selekcja jest następnie weryfikowana przez doradcę zawodowego.

Prawie trzy czwarte publicznych służb zatrudnienia (23) świadczy „poradnictwo zawodowe dla młodych osób kontynuujących edukację szkolną” oraz „specjalistyczne poradnictwo zawodowe dla młodych osób niepełnosprawnościami” (24 z 32).

W niektórych krajach „poradnictwo zawodowe dla młodych osób kontynuujących edukację szkolną” jest świadczone przez publiczne służby zatrudnienia, podczas gdy w innych krajach usługa ta jest realizowana przez instytucje lub organizacje partnerskie. W Danii usługi te są świadczone przez ośrodki poradnictwa dla młodzieży w ramach Ministerstwa Edukacji, a w Wielkiej Brytanii przez szkoły i uczelnie, chociaż brytyjskie publiczne służby zatrudnienia oferowały pewne wsparcie uzupełniające w 10 obszarach odnajdywania ścieżek od 2015 r.⁶⁷.

W Chorwacji określone działania są realizowane przez centra CISOK (podległe tamtejszym służbom zatrudnienia) i obejmują dostarczanie informacji indywidualnych i grupowych oraz doradztwo, jak również „usługi samopomocy” za pośrednictwem narzędzi sieciowych. Na Islandii i w Polsce w szkołach pracują doradcy zawodowi z publicznych służb zatrudnienia. Polskie publiczne służby zatrudnienia organizują ponadto „Ogólnopolski Tydzień Kariery”, obejmujący warsztaty, spotkania i konsultacje skierowane do uczniów i studentów.

W niektórych krajach „specjalistyczne poradnictwo zawodowe dla młodych osób z niepełnosprawnościami” jest zapewniane przez publiczne służby zatrudnienia za pośrednictwem struktur lokalnych, podczas gdy w innych jest ono świadczone przez różne instytucje/organizacje lub partnerów publicznych służb zatrudnienia. Na przykład we Francji wszystkie usługi świadczone osobom z niepełnosprawnościami mogą być realizowane przez partnera publicznych służb zatrudnienia „Cap emploi” - krajową sieć wyspecjalizowanych organizacji oferujących odpowiednie zatrudnienie i rozwój umiejętności osobom z niepełnosprawnościami.

Zwiększona liczba (25 w 2017 r., 23 w 2016 r.) publicznych służb zatrudnienia jest obecna w mediach społecznościowych za pośrednictwem Facebooka, Twittera, LinkedIn, blogów, itp.

Niespełna dwie trzecie publicznych służb zatrudnienia (20 z 32) przeprowadza „ocenę umiejętności i zdobytej edukacji” wśród młodych osób, a zatem w porównaniu do poprzedniego roku sytuacja w tym zakresie nie uległa zmianie. W niektórych przypadkach, na przykład w Irlandii, sporządzenie sprawozdania publicznych służb zatrudnienia z oceny umiejętności nie należy do zadań publicznych służb zatrudnienia. W innych przypadkach, na przykład w Chorwacji, usługa ta została wdrożona częściowo - ocena umiejętności odbywa się za pośrednictwem platformy e-poradnictwa, a także na portalu CISOK (chorwackich publicznych służb zatrudnienia). Publiczne służby zatrudnienia we Francji świadczą, za pośrednictwem prowadzonego przez nie serwisu „Emploi Store”, wiele usług w zakresie badania lub identyfikacji umiejętności. Ponadto „Pole emploi” pracuje obecnie nad „repozytorium (bazą danych) kompetencji”, aby lepiej reagować na potrzeby pracodawców, a w szczególności na wszelkie zmiany na rynku pracy. Dzięki temu dopasowywanie ofert pracy do poszukujących jej osób będzie bardziej efektywne.

Oceny umiejętności są przeprowadzane w ramach działań szkoleniowych (PSZ LU, MT) lub przed uwzględnieniem odpowiednich środków wsparcia poprzez dogłębną analizę umiejętności,

⁶⁶ PSZ ES- bd.

⁶⁷ Informacje na podstawie analiz krajowych 2016 r.

zdolności i problemów zawodowych osób bezrobotnych (PSZ PL). W Szwecji narzędzia do przeprowadzania oceny są dostępne dla wszystkich osób poszukujących pracy w serwisie publicznych służb zatrudnienia.

Ponad połowa publicznych służb zatrudnienia (18 z 32) *"współpracuje ze szkołami, aby ponownie włączyć młodzież w sferę edukacji"*. Choć usługa ta nie jest tak szeroko wykorzystywana, jak interwencje w ramach Gwarancji dla młodzieży, w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego odnotowano wzrost liczby publicznych służb zatrudnienia, które ją wykorzystywały (14 PSZ w 2016 r.). W Bułgarii odbywa się to za pośrednictwem mediatorów młodzieżowych i menedżerów przypadku. Publiczne służby zatrudnienia w Grecji, Polsce i na Malcie współpracują w zakresie takiej interwencji ze szkołami/placówkami oświatowymi. Islandzkie publiczne służby zatrudnienia poinformowały, że *"nie należy to do zadań publicznych służb zatrudnienia"*, podczas gdy we Francji takie interwencje są prowadzone przez inne podmioty zaangażowane w realizację Gwarancji dla młodzieży.

Pozostałe usługi, o których informowały publiczne służby zatrudnienia:

- Kampanie informacyjne dotyczące określonych usług - np. kampania „doświadczenie popłaca” realizowana przez belgijskie publiczne służby zatrudnienia VDAB
 - Strategie komunikacji mające na celu aktywację młodych ludzi/grup, do których trudno dotrzeć, np. poprzez inicjatywy realizowane we współpracy z różnymi zainteresowanymi stronami, takimi jak gminy lub inne lokalne podmioty (PSZ DE)
- Gra online o nazwie „Expedition Work”, składająca się z pięciu elementów, które wspierają młodych ludzi w poszukiwaniu pracy (PSZ NL).

4.1.2 Kluczowe aktywne polityki rynku pracy publicznych służb zatrudnienia w kontekście programu Gwarancji dla młodzieży

Zachęty w zakresie oferowania zatrudnienia i należą do kluczowych APRP realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia. Przedsiębiorczość jest promowana również doradztwo biznesowe, szkolenia, dotacje dla nowych firm, itd.

Realizując Gwarancje dla młodzieży, znacząca większość publicznych służb zatrudnienia opracowuje również aktywne polityki rynku pracy (APRP), mające na celu wsparcie realizacji Gwarancji dla młodzieży. Niniejsza analiza pokazuje, że podobnie jak w ubiegłym roku, „szkolenia” oraz „zachęty na rzecz zatrudnienia” należą do kluczowych APRP realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia. „Szkolenia” są realizowane w formie zdobywania doświadczenia zawodowego, okresu próbnego, szkoleń instytucjonalnych, szkoleń w miejscu pracy, szkoleń 'naprzemiennych' (szkolenia połączone z pracą), jak również poprzez specjalne wsparcie w przyuczaniu do zawodu. W kategorii „zachęty do zatrudnienia”, które również zapewnia większość publicznych służb zatrudnienia (30 z 32), najczęściej stosowane interwencje to wsparcie dla mobilności geograficznej i dotacje wypłacane pracodawcom. Tego rodzaju wsparcie dla mobilności geograficznej spotyka się ze znaczącą aprobatą, co można zaobserwować w kontekście sieci EURES, dostępnej we wszystkich krajach.

Tabela 4.2 Rodzaje APRP realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia w zakresie Gwarancji dla młodzieży

Rodzaje APRP	Publiczne służby zatrudnienia
Szkolenia (doświadczenie zawodowe, okres próbny, szkolenia instytucjonalne, szkolenia w miejscu pracy, szkolenia 'naprzemiennie', oraz specjalne wsparcie w przyuczaniu do zawodu)	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LT, LU, LV, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, UK (31)
Zachęty w zakresie zatrudnienia (zachęty w zakresie rekrutacji, utrzymania zatrudnienia, dodatek mobilnościowy/relokacyjny, rotacja zatrudnienia, dzielenie się etatem (<i>job sharing</i>))	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LT, LU, LV, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, UK (30)
Praca chroniona i wspierana oraz rehabilitacja	BE-VDAB, BG, CZ, DE, EE, EL, FR, HR, IE, IS, IT, LU, NL, PL, SE, SI, SK (17)
Bezpośrednie tworzenie miejsc pracy	BG, CY, CZ, EE, EL, FI, HR, IS, IT, LT, LU, SI (12)
Zachęty do rozpoczęcia działalności gospodarczej (promowanie przedsiębiorczości poprzez doradztwo biznesowe/szkolenia, świadczenia pieniężne/pożyczki, zapewnianie lokali, itp.)	AT, BE-Actiris, BE-VDAB, BG, CZ, DE, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SE, SI, SK, UK (26)

Źródło: Kwestionariusze publicznych służb zatrudnienia Uwaga: N=32⁶⁸

„Promowanie przedsiębiorczości” poprzez doradztwo biznesowe, szkolenia, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, itp. realizuje również ponad dwie trzecie publicznych służb zatrudnienia (26 z 31).

⁶⁸ PSZ ES – bd., PSZ UK – informacje na podstawie analiz krajowych 2016 r.

Środki w zakresie "pracy chronionej i rehabilitacji" oferuje ponad połowa publicznych służb zatrudnienia (17 z 32), stosując w tym celu różne narzędzia i instrumenty, takie jak: "skrining i poradnictwo w zakresie pracy chronionej" (PSZ BE-VDAB); "ergonomiczne rozwiązania" dla nowych miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami" (PSZ DE); "ocena zdolności do pracy, doradztwo oraz ocena możliwości zawodowych/w zakresie zatrudnienia" (PSZ HR); "wspierany coaching zawodowy i doświadczenie zawodowe w okresie przejściowym" (PSZ IE); "miejsca pracy finansowane przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych" (PSZ PL), itp. We Francji, na podstawie umowy krajowej podpisanej w 2015 r., publiczne służby zatrudnienia (urzędy lokalne) ściśle współpracują ze „strukturami integracji gospodarczej” (*Structures d'Insertion par l'Activite Economique*) w celu zapewnienia intensywnego wsparcia osobom poszukującym pracy (zarówno młodym, jak i pozostałym), mającym duże trudności z integracją na rynku pracy, poprzez oferowanie im pracy chronionej (w specjalistycznej placówce dla osób z niepełnosprawnościami).

Rzadziej wykorzystywanym środkiem jest „bezpośrednie tworzenie miejsc pracy” (12 PSZ z 32). Niemniej jednak liczba publicznych służb zatrudnienia realizujących trzy ostatnie APRP, o których mowa w powyższych ustępach, uległa nieznacznemu wzrostowi w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego.

Więcej szczegółowych informacji na temat konkretnych APRP realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia w ramach programu Gwarancji dla młodzieży przedstawiono w załączniku, w tabelach A6 i A7.

4.2 Interwencje realizowane w formie usług elektronicznych zorientowanych na młode osoby poszukujące pracy

Publiczne służby zatrudnienia korzystają z usług elektronicznych najczęściej w celu rejestracji młodych osób, promowania swoich usług za pośrednictwem mediów społecznościowych oraz udostępniania narzędzi dopasowujących oferty pracy do osób jej poszukujących. W bieżącym okresie sprawozdawczym wykorzystanie z usług elektronicznych w celu świadczenia poradnictwa zawodowego uległo zwiększeniu.

Podobnie jak w ubiegłym roku, e-usługi są najczęściej wykorzystywane przez publiczne służby zatrudnienia do „rejestracji młodych ludzi”, zapewnienia „obecności w mediach społecznościowych” (21 z 32) i „zapewnienia narzędzi dopasowujących automatycznie oferty pracy do poszukującej jej osób” (20 z 32) (tabela 4.3). Publiczne służby zatrudnienia zwiększyły wykorzystanie e-usług poprzez wprowadzenie „poradnictwa zawodowego” w bieżącym okresie sprawozdawczym (19 z 32) w porównaniu z ubiegłym (15). Na przykład publiczne służby zatrudnienia w Chorwacji oferują poradnictwo zawodowe dla młodych ludzi we wszystkich regionalnych/lokalnych biurach i centrach CISOK, jak również online, za pomocą różnych narzędzi internetowych, takich jak portal e-guidance (<https://e-usmjeravanje.hzz.hr/>) i portal CISOK (<http://www.cisok.hr/>). W niektórych publicznych służbach zatrudnienia (na przykład w Polsce) urzędy pracy oferują indywidualne doradztwo zawodowe online, drogą mailową lub przez skype. Na Islandii przydatne informacje i usługi poradnictwa zawodowego są dostępne na stronie internetowej publicznych służb zatrudnienia, podczas gdy w Słowenii osoby poszukujące pracy mogą korzystać również z samoobsługowych narzędzi poradnictwa.

We Włoszech portal internetowy programu Gwarancji dla młodzieży (www.garanziagiovani.gov.it) dostarcza informacji i umożliwia dostęp do konkretnych projektów, działań i instrumentów w ramach tego programu.

Inne rodzaje interwencji publicznych służb zatrudnienia w ramach programu Gwarancji dla młodzieży, realizowanych zarówno osobiście, jak i w formie usług elektronicznych, obejmują "wstępną selekcję kandydatów w imieniu pracodawców" (16 z 32), "szkolenia" (18 z 32), "zachęty do zatrudnienia" (w tym wsparcie dla mobilności geograficznej za pośrednictwem sieci EURES - 16 z 32) i "indywidualne planowanie działań" (12 z 32).

Około dwie trzecie publicznych służb zatrudnienia (21 z 32) informowało o "obecności w mediach społecznościowych", takich jak Blogging, Facebook, Twitter i LinkedIn. Niektóre publiczne służby zatrudnienia wskazują, że korzystają one z takich serwisów społecznościowych głównie w celu dostarczania informacji na temat ich ogólnych usług i interwencji skierowanych do młodzieży (np. FR, HR, IT). *Tabela 4.3 Interwencje PSZ skierowane do osób poszukujących pracy, realizowane w formie usług elektronicznych*

Rodzaj interwencji	PSZ realizujące interwencje w formie usług elektronicznych
Usługi:	
Rejestracja młodych osób w programie Gwarancji dla młodzieży	BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, DE, DK, EE, EL, FI, FR, HU, IE, IS, IT, LT, LV, NL, NO, PL, PT, SE, SI (21)
Poradnictwo zawodowe	BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, CZ, DK, EE, FI, FR, HR, IE, IS, MT, NL, NO, PL, PT, SE ⁶⁹ , SI, UK (19)
Poradnictwo zawodowe dla młodych osób kontynuujących edukację szkolną	BE-VDAB, CZ, EE, FI, FR, HR, IS, MT, NL, NO, PL, SI (12)
Specjalistyczne poradnictwo zawodowe dla młodych	DK, EE, FR, HR, IS, NL (6)

⁶⁹ Wszystkie osoby poszukujące pracy mogą korzystać z poradnictwa zawodowego za pośrednictwem portalu internetowego PSZ.

osób z niepełnosprawnościami	
Ocena umiejętności lub zdobytego wykształcenia	BE-VDAB, DK, FR, HR, IT, LU, NL, SE, SI (9)
Bezpośrednie doradztwo w zakresie zatrudnienia	BE-VDAB, DE, DK, FI, FR IE (6)
Obecność w mediach społecznościowych (Facebook, Twitter, LinkedIn, itp.)	BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, EL, FI, FR, HU, IE, IS, IT, LT, LU, MT, NL, NO, PL, RO, SE, SI, SK, UK (21)
Zapewnienie narzędzi dopasowujących automatycznie oferty pracy do poszukujących jej osób	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, DE, DK, EL, FR, IE, HR, LT, LU, MT, NL, NO, PL, RO, SE, SI, SK (20)
Wstępna selekcja młodych kandydatów w imieniu pracodawców	BE-Actiris, BE-VDAB, DE, EE, FI, FR, HR, IE, IS, LU, LT, NL, PL, PT, RO, SK (16)
Indywidualne planowanie działań	BE-VDAB, CY, DK, EE, EL, FI, FR, IE, LT, NL, PT, SI (12)
Współpraca ze szkołami, aby ponownie włączyć młodzież w sferę edukacji	BE-VDAB, DK, FI, IS, NL (5)
APRP:	
Szkolenia	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, CY, DE, DK, EE, FI, FR, IE, IT, IS, NL, PT, RO, SK, UK (18)
Zachęty do zatrudnienia	AT, BE-Actiris, BE-VDAB, DK, EE, EL, FI, FR, IE, IS, IT, LT, NL, PT, SI, SK (16)
Bezpośrednie tworzenie miejsc pracy	EE, FI, IS, IT, SI (5)
Praca chroniona i wspierana oraz rehabilitacja	FR, HR, IS, IT (4)
Zachęty do rozpoczęcia działalności gospodarczej – wsparcie dla przedsiębiorczości	BE-Actiris, BE-VDAB, EE, FI, FR, IS, IT, NL (8)
<i>Źródło: Kwestionariusze publicznych służb zatrudnienia Uwaga: N=32</i>	

Więcej informacji na temat interwencji świadczonych w formie e-usług przedstawiono w załączniku, w tabelach A5, A6 i A7.

⁷⁰ PSZ ES – bd., PSZ UK – na podstawie informacji z analiz krajowych 2016 r.

4.3 Średnie ramy czasowe interwencji publicznych służb zatrudnienia w ramach programu Gwarancji dla młodzieży

PSZ prowadzą wczesne interwencje wśród młodych ludzi, a w przypadku połowy PSZ pierwsza rozmowa z osobą poszukującą pracy ma miejsce w ciągu dwóch tygodni od rejestracji, choć dokładne dane na temat średniego czasu do interwencji są ograniczone.

Wczesna interwencja jest integralnym elementem Gwarancji dla młodzieży. Połowa publicznych służb zatrudnienia (16 z 32) prowadzi ą "indywidualną" rozmowę z młodą osobą w ciągu dwóch tygodni od jej rejestracji w programie Gwarancji dla młodzieży lub jako osoby poszukującej pracy. W przypadku sześciu publicznych służb zatrudnienia średni czas do pierwszej rozmowy kwalifikacyjnej to jeden miesiąc (tabela 4.4), natomiast w przypadku pięciu publicznych służb zatrudnienia – pierwsze dwa miesiące od czasu rejestracji. Jednak jedna ósma publicznych służb zatrudnienia (4 z 32) wciąż nie dysponuje informacjami na temat przeciętnego czasu do pierwszego spotkania z młodą osobą w ramach Gwarancji dla młodzieży.

Tabela 4.4 Średni czas od pierwszego spotkania zorganizowanego przez PSZ w ramach programu Gwarancji dla młodzieży do przedstawienia oferty pracy

Ramy czasowe	Średni czas od rejestracji do pierwszego spotkania	Średni czas do otrzymania oferty przez osobę poszukującą pracy
W ciągu dwóch tygodni	AT ⁷¹ , BG, CZ ⁷² , DE, DK (młode osoby bezrobotne), EE, EL, IE, HU, LT, LU, LV, PL, PT, SI, UK (16)	AT (regularne przyuczanie do zawodu), BE-VDAB, NL (3)
W ciągu jednego miesiąca	BE-Actiris, BE-VDAB (młode osoby bez kwalifikacji), FI, FR (pierwsze bezpośrednie spotkanie w celu dokonania oceny), HR, MT (6)	DK (oferta edukacyjna dla młodych osób bez wykształcenia)
W ciągu dwóch miesięcy	BE-Le Forem, FR (rozmowa z osobistym doradcą), IS, IT, NO (młodzi ludzie w wieku 20-24 lat o umiarkowanych potrzebach monitorowania) (5)	EE ⁷³ , EL ⁷⁴ oraz PT (przyuczanie do zawodu), NO (młodzi ludzie w wielu do 30 lat o umiarkowanych potrzebach monitorowania) (4)
W ciągu trzech miesięcy	BE-VDAB (młodzi ludzie z wysokimi kwalifikacjami), DK (młodzi ludzie w wieku do 30 lat posiadający wykształcenie), NO (młodzi ludzie w wielu do 30 lat o wymagający intensywnego monitorowania) (3)	AT ⁷⁵ , BE-Actiris (szkolenia),DK (młode osoby posiadające wykształcenie i "gotowe do pracy"), IS, LU, LV, MT (7)
W ciągu czterech miesięcy	NL, SK ⁷⁶ (2)	BE-Le Forem, IE, IT, LT, PL, SE, SK ⁷⁷ (7)
W ciągu sześciu miesięcy		BE-Actiris (staż/praktyki zawodowe), PT (oferta zatrudnienia lub szkoleń) (2)
Ponad sześć miesięcy		DK (młode osoby w wieku do 30 lat "gotowe do aktywizacji"), NO, PT (edukacja lub szkolenie) (3)
Brak informacji	CY, ES, RO, SE (4)	BG, CY, CZ ⁷⁸ , DE, ES, EL ⁷⁹ , FI, FR, HR, HU, RO, SI, UK (13)

Źródło: Kwestionariusze publicznych służb zatrudnienia
Uwaga: N=32

Publiczne służby zatrudnienia różnią się pod względem organizacji pierwszego spotkania/rozmowy kwalifikacyjnej, co pokazano w poniższej ramce:

Ramka 13

Publiczne służby zatrudnienia na Łotwie, w Polsce i Portugalii organizują pierwsze spotkanie w dniu rejestracji. W **Wielkiej Brytanii** wszyscy młodzi ludzie kwalifikują się do

⁷¹ Pierwsza rozmowa - w ciągu 10 dni (najpóźniej), IPD- w ciągu 3 tygodni (najpóźniej)
⁷² Najczęściej około 2 tygodni, w niektórych regionach, gdzie obsługiwana jest duża liczba klientów, do 1 miesiąca
⁷³ Indywidualny Plan Działania (IAP) - w ciągu 30 dni od rejestracji.
⁷⁴ Brak dostępnych pomiarów dla innych ofert niż staże, jednak zakłada się złożenie oferty w ciągu 4 miesięcy
⁷⁵ Gwarantowane szkolenia (określona w ustawie o publicznym zatrudnieniu) gwarantuje, że każda młoda osoba, która chce podjąć staż, dostanie taką możliwość zgodnie z obietnicą gwarantowanych szkoleń w ciągu 3 miesięcy
⁷⁶ Od jednego do czterech miesięcy
⁷⁷ Od dwóch do czterech miesięcy
⁷⁸ Zazwyczaj oferta jest składana tak szybko, jak to możliwe, zakładając maksymalnie trzymiesięczny czas oczekiwania.
⁷⁹ Brak informacji na temat ram czasowych, z wyjątkiem informacji o stażach, jednak zakłada się, że oferta powinna zostać złożona w ciągu czterech miesięcy.

„Kontraktu dla młodych”, a większość wnioskodawców jest umawiana na rozmowę kwalifikacyjną w ciągu 3 dni od złożenia nowego wniosku do publicznych służb zatrudnienia.

W **Estonii** rejestrację można przeprowadzić osobiście po pierwszym bezpośrednim spotkaniu lub w trybie online za pośrednictwem portalu samoobsługowego. Po rejestracji online pierwsze spotkanie z doradcą PSZ następuje zwykle w ciągu 3-5 dni roboczych od rejestracji.

Inne publiczne służby zatrudnienia organizują pierwsze spotkanie poświęcone sytuacji młodych osób na rynku pracy, intensywności wymaganego wsparcia, priorytetyzacji klientów, itp. Młode osoby poszukujące pracy zarejestrowane przez **publiczne służby zatrudnienia BE-VDAB** otrzymują „cyfrowy komunikat startowy” z linkami do usług elektronicznych natychmiast po rejestracji. Następnie pierwsze spotkanie dla osób o niskich i średnich kwalifikacjach poszukujących pracy jest organizowane w ciągu jednego miesiąca, a w przypadku osób wysoko wykwalifikowanych - w ciągu trzech miesięcy. Dość podobne podejście stosują **publiczne służby zatrudnienia w Danii**, gdzie wszyscy młodzi bezrobotni poniżej 30 roku życia i bez wykształcenia, którzy rejestrują się w biurze pośrednictwa pracy, są zapraszani na pierwszą rozmowę najpóźniej w ciągu tygodnia. Młode osoby w wieku poniżej 30 lat posiadające wykształcenie muszą odbyć trzy spotkania w ciągu pierwszych trzech miesięcy od zarejestrowania się w biurze pośrednictwa pracy.

W **Norwegii** pierwsza rozmowa z 20-24-latkami o umiarkowanych potrzebach monitorowania ma miejsce w ciągu dwóch miesięcy (33 dni). Młodzi ludzie do 30. roku życia wymagający intensywnego monitorowania odbywają pierwsze spotkanie z pracownikiem publicznych służb zatrudnienia w ciągu 3 miesięcy (43 dni).

Publiczne służby zatrudnienia we Francji zapraszają osoby poszukujące pracy na pierwszą bezpośrednią rozmowę w celu przeprowadzenia oceny w okresie od dwóch tygodni do miesiąca. Następnie w ciągu dwóch miesięcy organizowana jest pierwsza rozmowa z doradcą osobistym („conseiller referent”).

Publiczne służby zatrudnienia w Holandii organizują pierwszą bezpośrednią rozmowę z młodymi osobami w ciągu czterech miesięcy, jeśli zgodnie z systemem profilowania konieczna jest wczesna interwencja.

Pozostałe publiczne służby zatrudnienia określają jedynie szacunkowy czas do pierwszej rozmowy kwalifikacyjnej. Publiczne służby zatrudnienia w Niemczech szacują, że jest to okres do dwóch tygodni (osiem dni roboczych). Dodają jednak, że jest to tylko "teoretyczna wartość szacunkowa, którą należy interpretować z ostrożnością, ponieważ obecnie nie jest możliwe dokładne wskazanie średniej długości okresu między rejestracją a pierwszym spotkaniem".

W Szwecji rejestracja osób poszukujących pracy może odbywać się online, a publiczne służby zatrudnienia "nie mierzą średniego czasu do pierwszego spotkania".

Powszechnie wiadomo, że celem Gwarancji dla młodzieży jest zapewnienie, aby wszyscy zarejestrowani młodzi ludzie otrzymali ofertę kształcenia, szkolenia lub zatrudnienia w ciągu czterech miesięcy. Pomimo tego 13 publicznych służb zatrudnienia wciąż nie dysponuje danymi dotyczącymi średniego czasu na złożenie oferty, lub podawane przez nie informacje nie są w pełni wiarygodne.

Ponad połowa publicznych służb zatrudnienia (20 z 32) znajduje ofertę dla osoby poszukującej pracy w ciągu czterech miesięcy.

W przypadku trzech publicznych służb zatrudnienia (AT, BE-VDAB i NL) oferta jest składana w ciągu pierwszych dwóch tygodni od rejestracji. Jedne z belgijskich publicznych służb zatrudnienia, VDAB, składają ofertę natychmiast po rejestracji. Zarejestrowane przez nie młode osoby poszukujące pracy otrzymują automatycznie oferty pracy odpowiadające portfolio ich umiejętności online ("Mijn loopbaan") oraz pakiet cyfrowy z informacjami o ich prawach, obowiązkach, rynku pracy, itp. W Austrii staż (regularne przyuczanie do zawodu) może rozpocząć się w dniu rejestracji, jednak nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni. W Holandii każda osoba poszukująca pracy, także młoda, otrzymuje odpowiednie oferty pracy natychmiast po rejestracji. Co więcej, w zależności od profilu osoby poszukującej pracy, zostaną jej zalecone zadania lub przedstawione "wskazówki/porady" dotyczące samodzielnego znalezienia pracy, subskrypcji modułu e-learningowego na temat pisania CV, przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej, itp. Ponadto gra online "Expedition Work" (<https://www.expeditiework.nl/>), dostarcza młodym użytkownikom pięć elementów online, które pomagają im w poszukiwaniu pracy: "Twoje CV, Twoje oferty pracy, Twoja rozmowa kwalifikacyjna, Twoja sieć, Twoja przyszłość".

Średni czas do pierwszego spotkania zależy również od rodzaju wymaganej interwencji, szczególnych uzgodnień w ramach systemu Gwarancji dla młodzieży, a w niektórych przypadkach – jak informują publiczne służby zatrudnienia - również obciążenia pracą personelu (zob. ramka 14):

Ramka 14

Belgijskie publiczne służby zatrudnienia **Actris** poinformowały, że średni czas na otrzymanie oferty pracy wynosi od trzech do sześciu miesięcy: młoda osoba otrzyma ofertę szkolenia po trzech miesiącach, a oferta zatrudnienia/pracy zostanie jej złożona w terminie od trzech do sześciu miesięcy.

W **Danii** czas na otrzymanie oferty zależy od poziomu wykształcenia osoby poszukującej pracy i jej "gotowości do pracy". Osoby otrzymujące wsparcie na potrzeby edukacyjne (dawniej świadczenia pieniężne) uzyskują prawo do oferty edukacyjnej nie później niż w ciągu jednego miesiąca od pierwszej rozmowy kwalifikacyjnej. Młode osoby posiadające wykształcenie otrzymują "aktywną" ofertę w ciągu 3 miesięcy (12 tygodni) od rejestracji jako osoby bezrobotne, o ile są one "gotowe do pracy", natomiast młode osoby posiadające wykształceniem, które są "gotowe do aktywizacji" otrzymują ofertę w ciągu 6 miesięcy (26 tygodni). W **Norwegii** młodzi ludzie w wieku 20-24 lat "z umiarkowanymi potrzebami monitorowania" otrzymuje ofertę w ciągu dwóch miesięcy (25 dni) od rejestracji, natomiast

osoby w wieku poniżej 30 lat "z potrzebą intensywnego monitorowania" otrzymują ofertę po 6 miesiącach (133 dni).

W **Portugalii** średni czas na otrzymanie oferty praktyk zawodowych wynosi 2 miesiące (61,6 dni), a zatrudnienia - 140,3 dni lub stażu - 156,1 dni - tj. w ciągu 6 miesięcy. Na ofertę edukacyjną lub ofertę odbycia szkolenia trzeba czekać ponad 6 miesięcy (225.5 dni).

Na **Słowacji** oferta jest przedstawiana w terminie od 2 do 4 miesięcy, podczas gdy w Wielkiej Brytanii średni czas zależy od oceny wnioskodawcy i jego wymagań.

W 2017 r. **publiczne służby zatrudnienia w Szwecji** rozpoczęły wdrażanie nowej "90-dniowej gwarancji dla młodzieży", co oznacza, że wszystkie młode osoby poszukujące pracy, otrzymują ofertę w ciągu 90 dni od rejestracji, o ile są do tego uprawnione.

Jak już wspomniano, w przypadku wielu publicznych służb zatrudnienia szczegółowe informacje w omawianym zakresie nie były dostępne.

Publiczne służby zatrudnienia w Chorwacji i Estonii poinformowały, że czas złożenia oferty różni się w zależności od poziomu wykształcenia i zawodu, umiejętności, motywacji, a także gotowości do zaangażowania się w interwencję. W Chorwacji oferta może zostać złożona w dniu rejestracji. I tak w 2016 r. 55,2% młodych Chorwatów rozpoczęło "pozytywną aktywność" (pracę, szkolenie, staż) w ciągu czterech miesięcy od zarejestrowania się w bazie publicznych służb zatrudnienia.

W Estonii każda młoda osoba bezrobotna otrzymuje w ciągu 30 dni od rejestracji indywidualny plan działania, określający, jakie działania młodzi ludzie poszukujący pracy powinni podjąć, by znaleźć zatrudnienie.

Czeskie publiczne służby zatrudnienia informują, że bardzo trudno jest oszacować średni czas do złożenia oferty, ponieważ sytuacja różni się znacznie w poszczególnych regionach i nie są prowadzone jakiegokolwiek statystyki w tym zakresie. Ogólnie rzecz biorąc, oferta jest składana tak szybko, jak to możliwe, zakładając maksymalny czasu oczekiwania wynoszący trzy miesiące. Niemieckie publiczne służby zatrudnienia wskazują również, że określenie dokładnych ram czasowych nie jest możliwe, "ponieważ młodzi ludzie otrzymują wsparcie jeszcze zanim zostaną włączeni do programu Gwarancji dla młodzieży. Dlatego w większości przypadków otrzymali oni już odpowiednie oferty".

Rumuńskie publiczne służby zatrudnienia nie dysponują jakimikolwiek informacjami na temat średniego czasu oczekiwania przez młode osoby na ofertę, jednak monitorują ich postępy stosując wskaźnik efektywności określony w ramach umowy o efektywności menedżerskiej zawartej z Ministerstwem Pracy. Umowa ta dotyczy "udziału młodych ludzi w wieku poniżej 25 lat (w całkowitej liczbie zarejestrowanych młodych ludzi w wieku poniżej 25 lat), którzy w ciągu pierwszych czterech miesięcy po rejestracji podejmują zatrudnienie, odbywają szkolenie zawodowe lub zawierają umowę dotyczącą odbycia praktyk zawodowych w miejscu pracy bądź umowę o staż".

4.4 Udział młodych ludzi w projektowaniu usług w ramach Gwarancji dla młodzieży, świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia

Ogólnie rzecz biorąc, w omawianym okresie sprawozdawczym nie opracowano żadnych całkowicie nowych interwencji/środków w ramach Gwarancji dla młodzieży. Jak wykazała (podobna) analiza z poprzedniego roku, formalne struktury partnerstw z udziałem publicznych służb zatrudnienia ułatwiły młodzieży uczestnictwo w projektowaniu usług w ramach Gwarancji dla młodzieży⁸⁰. Mniej niż połowa publicznych służb zatrudnienia (13 z 32) informuje, że w projektowanie programu Gwarancji dla młodzieży byli zaangażowani młodzi ludzie. Około połowa publicznych służb zatrudnienia (15 z 32) wskazała, że w projektowanie usług w ramach Gwarancji dla młodzieży były zaangażowane organizacje młodzieżowe (tabela 4.5).

Tabela 4.5 Angażowanie młodych ludzi i organizacji młodzieżowych przez publiczne służby zatrudnienia w projektowanie usług w ramach Gwarancji dla młodzieży

	Angażowanie młodych ludzi przez publiczne służby zatrudnienia w projektowanie usług w ramach Gwarancji dla młodzieży	Angażowanie organizacji młodzieżowych przez publiczne służby zatrudnienia w projektowanie usług w ramach Gwarancji dla młodzieży
Tak	BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, FI, FR, HR, IE, LT, LU, MT, NL, NO (13)	BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, FI, IE, HR, IT, LU, LT, MT, NO, PL, PT, SI(15)
Nie/nie dotyczy (nd.)	AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, HU, IT, IS (nd.), LV, PL, PT, RO, SK, SE, SI, UK (19)	AT, BE-Actiris, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FR, HU, IS (nd.), LV, NL, RO, SE, SK, UK (17)

Źródło: Kwestionariusze

publicznych służb zatrudnienia

Uwaga: N=32

Publiczne służby zatrudnienia różnią się w zakresie metod i podejść stosowanych w celu angażowania młodych ludzi w projektowanie usług w ramach Gwarancji dla młodzieży. Do głównych metod należy praca w ramach formalnych struktur (takich jak grupy robocze lub partnerstwa), ustanowionych w ramach Gwarancji dla młodzieży, w tym publicznych i pozarządowych organizacji młodzieżowych (np. BE-Le Forem, BE-VDAB, CY, FI, IT, HR, LU, PL, PT, SI).

⁸⁰ Sprawozdanie z realizacji programu Gwarancji dla młodzieży przez publiczne służby zatrudnienia w 2016 r.

Pojawiły się jednak sugestie, że informacje na temat Gwarancji dla młodzieży powinny być lepiej rozpowszechniane, że organizacje młodzieżowe powinny być bardziej zaangażowane, a sami młodzi ludzie powinni brać udział w dalszym opracowywaniu Gwarancji dla młodzieży:

Ramka 15

Na przykład różne zainteresowane strony i organizacje związkowe działają aktywnie w "we flamandzkiej sieci edukacyjnej w ramach Gwarancji dla młodzieży", ustanowionej przez **belgijskie publiczne służby zatrudnienia VDAB**. W sieci tej prowadzona jest wymiana wiedzy w celu poprawy współpracy i zwiększenia zaangażowania młodzieży we wszystkie fazy wdrażania Gwarancji dla młodzieży.

W **Bułgarii** organizacje młodzieżowe uwzględnione w "Krajowej umowie w sprawie Gwarancji dla młodzieży" uczestniczą w kształtowaniu polityk i narzędzi dla młodzieży.

Pod koniec 2016 r. i w pierwszym kwartale 2017 r. w **Chorwacji** opracowano nowy plan realizacji Gwarancji dla młodzieży z udziałem organizacji młodzieżowych. Ponadto chorwackie publiczne służby zatrudnienia i organizacje młodzieżowe regularnie współpracują ze sobą i są partnerami w różnych projektach dotyczących tworzenia usług dla młodzieży.

Publiczne służby zatrudnienia w Luksemburgu organizują regularne spotkania z organizacjami młodzieżowymi na szczeblu regionalnym. Po zorganizowaniu w październiku 2016 r. "Okrągłego Stołu dla Luksemburskiej Młodzieży" ("Jugenddesch") z udziałem wszystkich luksemburskich organizacji młodzieżowych, publiczne służby zatrudnienia dokonały przeglądu kilku usług oferowanych w ramach programu Gwarancji dla młodzieży.

Na **Malcie** utworzono "Komitet ds. Gwarancji dla młodzieży", który pełni funkcję organu doradczego. Komitet ten składa się z wielu organizacji młodzieżowych, w tym Krajowej Rady Młodzieży, i jest odpowiedzialny za weryfikację skuteczności strategii i programów w ramach Gwarancji dla młodzieży oraz powiązanych propozycji i nowych pomysłów na osiągnięcie głównego celu Gwarancji dla młodzieży.

W 2015 r. w **Polsce** powołano Radę ds. Monitorowania Realizacji Gwarancji dla Młodzieży, która kontynuuje swoją misję. Podczas spotkań Rady strona młodzieżowa (organizacje młodzieżowe i jednostki młodzieżowe partnerów społecznych) miała okazję przedstawiać i omawiać propozycje w zakresie realizacji programu Gwarancji dla młodzieży, szczególnie w zakresie projektów realizowanych w ramach EFS.

Innym przykładem takiego zaangażowania jest ustanowiona w **Słowenii** "Rada Młodzieży", która przeprowadziła badanie satysfakcji młodzieży i zaproponowała kilka drobnych zmian w zakresie działań w ramach Gwarancji dla młodzieży.

4.5 Monitorowanie i ocena usług w ramach Gwarancji dla młodzieży, świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia

Publiczne służby zatrudnienia nieustannie zwiększają swój potencjał w zakresie monitorowania i oceny interwencji w ramach Gwarancji dla młodzieży, głównie poprzez wyznaczanie celów odnoszących się do realizacji i monitorowania Gwarancji dla młodzieży.

Korzystanie z procesów monitorowania młodzieży i prowadzenia działań następczych ukierunkowanych na młodych ludzi zostało uznane za integralny element programu Gwarancji dla młodzieży.⁸¹ Sprawozdania z 2015 i 2016 r. w sprawie zdolności publicznych służb zatrudnienia do realizacji Gwarancji dla młodzieży wykazały pewną poprawę w tym zakresie, która - jak wynika z bieżącej analizy - jest wciąż odnotowywana. W bieżącym okresie sprawozdawczym szczególną uwagę zwrócono na wyznaczanie celów w zakresie realizacji i monitorowania Gwarancji dla młodzieży. Zgodnie z tabelą 4.6, większość publicznych służb zatrudnienia, tj. 26 z 31⁸² (w porównaniu do 22 w 2016 r.), zgłasza, że ma już wyznaczone niektóre cele, a tylko pięć nie ma lub nie dostarczyło informacji na temat konkretnych celów.

Poniżej przedstawiono przykłady głównych kategorii/rodzajów celów (zdefiniowanych w "Sprawozdaniu w sprawie oceny zdolności publicznych służb zatrudnienia"⁸³), stosowanych przez PSZ przy wdrażaniu i monitorowaniu interwencji w ramach Gwarancji dla młodzieży:

- **Cele ograniczone czasowo** "zakładają, że usługa lub działanie musi zostać zakończone w określonym przedziale czasu", np. "otrzymanie oferty w ciągu 4 miesięcy", "przygotowanie indywidualnego planu działania w ciągu miesiąca", "pierwsza rozmowa kwalifikacyjna w ciągu 2 miesięcy", itd. Tego rodzaju cele są wyznaczane przez BE-VDAB, BG, DE, IT, LT, LU, NL, NO, PL, RO, SE, SI, itd.
- **Cele proporcjonalne zakładają** zazwyczaj, że "publiczne służby zatrudnienia muszą osiągnąć uzgodniony odsetek klientów" np. "np. indywidualny plan działania dla wszystkich osób poszukujących pracy - 100%", "indywidualne doradztwo dla każdego - 100%", itd. Inne cele wyznaczane przez publiczne służby zatrudnienia obejmują: "odsetek osób, które znalazły zatrudnienie po zakończeniu programu"; "odsetek młodzieży, która kontynuowała edukację lub wybrała samozatrudnienie"; pomiar "zmniejszenia odsetka długotrwale bezrobotnej młodzieży"; i wreszcie

⁸¹ Zalecenie Rady w sprawie Gwarancji dla młodzieży (2013 r.), Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, str. 5

⁸² PSZ ES - bd., PSZ UK- nie dostarczono informacji

⁸³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en>

"zwiększenie odsetka młodych ludzi, którzy są gotowi do aktywacji i są oceniani z zastosowaniem miary zorientowanej na firmę (wskaźniki wyników/rezultatów)". Tego rodzaju cel został wyznaczony przez następujące publiczne służby zatrudnienia: BE-VDAB, BG, CY, FR, HR, IT, LT, LU, NO, PL i RO.

- **Cele numeryczne** są stosowane w przypadkach gdy "zgodnie z ustaloną polityką pewna liczba klientów otrzyma usługę lub z niej zrezygnuje." Zwykle stosowanymi celami numerycznymi są wskaźniki wkładu i wskaźniki wyników/rezultatów. Na przykład: "liczba młodzieży uczestniczącej w różnych interwencjach w ramach Gwarancji dla młodzieży", "liczba działań (takich jak sesje doradcze, szkolenia, staże, subsydiowane zatrudnienie, itp.)" (wskaźniki wkładu), "liczba młodzieży, która podjęła pracę lub wybrała samozatrudnienie" lub "skrócenie średniego czasu gdy młodzież pozostaje bezrobotna" (wskaźniki wyników/rezultatów) to niektóre z głównych celów tego typu stosowanych przez publiczne służby zatrudnienia (np. BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CY, CZ, EL, FR, HR, IT, LT, LV, PT, RO, SI itd.).
- **Cele łączone** "łączą dwa lub więcej poprzednich rodzajów celów". Na przykład: "przygotowanie indywidualnego planu działania w ciągu jednego miesiąca od rejestracji dla wszystkich nowo zarejestrowanych osób poszukujących pracy"; "odsetek bezrobotnych młodych osób w wieku 16-29 lat, które znalazły zatrudnienie, podjęły kształcenie lub rozpoczęły szkolenie lub praktyki zawodowe w ciągu sześciu miesięcy od rejestracji"; "indywidualne usługi doradcze dla wszystkich zarejestrowanych młodych ludzi w ciągu 15 dni od wpisania do rejestru bezrobotnych"; "pierwsza konsultacja doradcza dla 100% nowych uczestników/nowych osób poszukujących pracy w ciągu 14 dni od rejestracji", itp. Tego rodzaju cele są stosowane przez EE, HR, HU, IS, MT i LU.

Tabela 4.6 Procesy monitorowania i oceny interwencji w ramach programu Gwarancji dla młodzieży

Procesy monitorowania	Tak – procesy monitorowania i oceny są prowadzone	Procesy monitorowania i oceny nie są prowadzone/brak informacji
PSZ wyznaczają cele w zakresie usług skierowanych do młodych ludzi	BE-Actiris, BE-Le Forem, BEVDAB, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, FR, HR, HU, IS, IT, LT, LU, LV, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI (26)	AT, FI, ES (N/A), IE, SK (5)
Badania satysfakcji pracodawców	AT, BE-Actiris, BE-VDAB, BG, EE, FI, FR, HR, IE, IS, LT, LU, LV, NL, PL, SE, SI, SK, UK (19)	BE-Le Forem, CY ⁸⁴ , CZ ⁸⁵ , DE, DK, EL, ES (N/A), HU, IS, IT, NO, PT, RO (13)
Monitorowanie młodych osób, które zostały wykreślone z rejestru bezrobotnych	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, DK, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LU, NO, PL, SI, SK, UK (18)	CY, CZ, DE, EE, EL, ES (N/A), FI, LT, LV, MT, NL, PT, RO, SE (14)
Monitorowanie, ilu młodych ludzi otrzymuje ofertę w ciągu 4 miesięcy	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CZ, DK, EL, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LU, LT, LV, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK (27)	DE, CY, EE, ES (N/A), UK (5)
Działania następcze skierowane do młodych osób, które podjęły pracę lub szkolenie	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CZ, DK, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IE, IS, LU, LV, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SI (24)	CY, DE, ES (N/A), IT, LT, SE, SK, UK (8)
Działania następcze skierowane do młodych osób, które zostały skierowane do placówek edukacyjnych i szkoleniowych	AT, BE-Le Forem, BE-VDAB, BG, CZ, DK, EE, EL, FI, FR, HR, HU, IE, IS, LU, LV, LT, NL, NO, PL, RO, SI, SK (23)	BE-Actiris, CY, DE, ES (bd.), IT, MT, PT, SE, UK (9)
Inne wdrożone lub pilotażowe narzędzia do monitorowania	BG, DK, FI, IT, LT, LU, PL, SE (8)	

Źródło: Kwestionariusze publicznych służb zatrudnienia

Uwaga: N=32⁸⁷

Publiczne służby zatrudnienia korzystają z różnych narzędzi i instrumentów w celu monitorowania i oceny realizacji Gwarancji dla młodzieży. Większość publicznych służb zatrudnienia (27 z 32) informowała o dysponowaniu instrumentami, takimi jak hurtownie danych, systemy IT, statystyki, itp. i wykorzystywaniu ich w celu "monitorowania, ilu młodych ludzi otrzymuje ofertę w ciągu czterech miesięcy". Na przykład belgijskie publiczne służby zatrudnienia VDAB korzystają z systemu "migających świateł" – oprogramowania zintegrowanego z internetowym systemem "clientmanagementsystem" VDAB, który przypomina doradcom o potrzebie dotarcia do różnych grup klientów w określonych przedziałach czasu, tzn. należy bezwzględnie skontaktować się z określoną młodą osobą w ciągu czterech miesięcy od rejestracji jako osoba bezrobotna; jeśli tak się nie stanie, migające światło zmienia kolor na czerwony.

⁸⁴ System monitorowania i oceny zostanie wdrożony do trzeciego kwartału 2017 r. (w odniesieniu do wszystkich narzędzi).

⁸⁵ W planach

⁸⁷ PSZ UK-brak informacji na temat stosowania celów, informacje dotyczące monitorowania pochodzą z analiz krajowych 2016

Ostatnie modyfikacje polskiego systemu "SYRIUSZ ICT" umożliwiają identyfikację osób, które nie otrzymały wsparcia w ciągu czterech miesięcy, i analizowanie, co było tego powodem. W przypadku projektów finansowanych w ramach EFS monitorowanie młodych ludzi, którzy otrzymali ofertę pracy w ciągu czterech miesięcy, odbywa się za pomocą systemu "SL 2014 ICT", który weryfikuje sytuację młodej osoby, np. czy podjęła pracę, poszukuje pracy, czy też zdobyła nowe kwalifikacje lub umiejętności, itp.

publiczne służby zatrudnienia w Rumunii monitorują dane co kwartał, korzystając w tym celu z różnych statystyk, takich jak: liczba młodych ludzi, którzy zdobyli pracę w wyniku dopasowania ofert pracy do ich kandydatur, młodzi ludzie zapisani do programów kształcenia zawodowego, młodzi ludzie certyfikowani po ocenie umiejętności, młodzi praktykanci, którzy zostali zatrudnieni, liczba młodych stażystów, itd.

Większość publicznych służb zatrudnienia (24 z 32) "monitoruje sytuację młodych osób, które podjęły pracę lub szkolenie" (bądź zostały objęte innymi APRP). Publiczne służby zatrudnienia różnią się jeśli chodzi o stosowane przez nie procesy monitorowania, narzędzia i ramy czasowe. Na przykład belgijskie publiczne służby zatrudnienia Actiris korzystają z usługi "LINK", która umożliwia im monitorowanie młodych ludzi po zakończeniu przez nich kształcenia zawodowego, jak również z usługi "SYG" (*Service Youth Guarantee*), umożliwiającej im monitorowanie młodych osób z chwilą wygaśnięcia ich pierwszej umowy o pracę.

Francuskie publiczne służby zatrudnienia monitorują młodych ludzi przez 18 miesięcy od ich rejestracji w "Pole emploi", obejmując takimi działaniami zarówno tych młodych klientów, którzy wciąż poszukują pracy lub którzy zostali wykreśleni z rejestru bezrobotnych z dowolnego powodu, np. w związku z podjęciem pracy, szkolenia lub z innych powodów.

Łotewskie publiczne służby zatrudnienia przestają monitorować swoich klientów z chwilą podjęcia przez nich pracy lub utraty statusu osoby bezrobotnej. Młoda osoba jest monitorowana w trakcie szkolenia i po jego zakończeniu, do momentu podjęcia pracy. Ewidencja prowadzona przez polskie publiczne służby zatrudnienia określa liczbę osób, które zostały wykreślane z rejestru bezrobotnych i powód wykreślenia.

Rumuńskie publiczne służby zatrudnienia monitorują status zatrudnienia wszystkich osób, które ukończyły szkolenie zawodowe po sześciu lub dwunastu miesiącach od ukończenia szkolenia, również młodzieży. Tamtejsze publiczne służby zatrudnienia obliczają odsetek osób zatrudnionych, uwzględniając również osoby młode. Analizują również łączną liczbę uczestników zaangażowanych w aktywne działania po trzech i sześciu miesiącach od dnia podjęcia takich działań.

Prawie trzy czwarte publicznych służb zatrudnienia (23 z 32) podejmuje "działania następcze skierowane do młodych osób, które zostały skierowane do placówek edukacyjnych i szkoleniowych". Różne publiczne służby zatrudnienia stosują różne działania następcze. Na przykład publiczne służby zatrudnienia w Austrii prowadzą systematyczne badania satysfakcji po ukończeniu szkolenia oraz comiesięczny monitoring. Estońskie publiczne służby zatrudnienia monitorują młodych ludzi skierowanych na szkolenie, natomiast osoby kontynuujące edukację zostają wykreślane z ich rejestru. Podobne podejście stosują publiczne służby zatrudnienia w Luksemburgu, gdzie ten rodzaj monitorowania obejmuje jedynie młode osoby, które zostały skierowane na szkolenie zaproponowane przez PSZ.

Jednak możliwości "monitorowania młodych ludzi wykreślonych z rejestru bezrobotnych" są nadal dość ograniczone, ponieważ jedynie nieco połowa publicznych służb zatrudnienia (18 z 32) prowadzi tego rodzaju monitoring. Takie działania są prowadzone na przykład w Danii, jednak przez Ministerstwo Edukacji oraz Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego i Nauki, w przypadku gdy młodzi ludzie są wykreśleni z rejestru bezrobotnych w związku z kontynuacją edukacji, lub przez Ministerstwo Podatków, jeśli zostają oni wykreśleni z tego rejestru z powodu podjęcia pracy. Publiczne służby zatrudnienia w Luksemburgu współpracują z organem zabezpieczenia społecznego, dzięki czemu mogą monitorować młodych ludzi, którzy są zarejestrowani w systemie ubezpieczeń społecznych w związku z zawarciem umowy o pracę. Podobny system monitorowania jest obecnie opracowywany w odniesieniu do młodych ludzi rozpoczynających praktyki zawodowe. W Wielkiej Brytanii prowadzony jest częściowy monitoring w odniesieniu do kohorty młodych osób wykreślonych z rejestru bezrobotnych.

Jeśli chodzi o ocenę usług, w porównaniu z poprzednim rokiem sytuacja nie uległa zmianie. Około dwie trzecie publicznych służb zatrudnienia (21 z 32) potwierdza prowadzenie "badań satysfakcji młodych osób poszukujących pracy". Jednak w większości przypadków są one częścią regularnych badań satysfakcji prowadzonych w odniesieniu do wszystkich klientów publicznych służb zatrudnienia (np. BE-Le Forem, BE-VDAB, EE, FR, HR, NL, SI) i nie są one dedykowane wyłącznie ocenie usług w ramach programu Gwarancji dla młodzieży lub jego realizacji. Publiczne służby zatrudnienia w Austrii przeprowadzają co kwartał standaryzowane wywiady telefoniczne, podczas gdy w Szwecji tego rodzaju wywiady są przeprowadzane dwa razy w roku. Na Malcie młodzi ludzie uczestniczący w programie Gwarancji dla młodzieży proszeni są o wypełnienie kwestionariusza, w którym wyrażają swoją opinię o świadczonym im usługach. W Polsce nie wypracowano systemowego podejścia w zakresie tego rodzaju monitorowania i oceny, a publiczne służby zatrudnienia prowadzą jedynie doraźne badania. Natomiast w Wielkiej Brytanii badania satysfakcji młodych osób poszukujących pracy oraz badania satysfakcji pracodawców są głównym narzędziem monitorowania i oceny realizacji Kontraktu dla młodych. W Chorwacji centra kariery (CISOK) regularnie przeprowadzają badania satysfakcji klientów, a centrala publicznych służb zatrudnienia dostarcza miesięczne, kwartalne i roczne raporty z ocen, które zawierają dane statystyczne dotyczące klientów oraz raporty na temat satysfakcji klientów ze świadczonych im usług.

„Badania satysfakcji pracodawców” są jeszcze mniej powszechne, ponieważ tylko 19 z 32 publicznych służb zatrudnienia potwierdza stosowanie takiego narzędzia. Publiczne służby

zatrudnienia w Austrii prowadzą standaryzowane telefoniczne wywiady z pracodawcami, natomiast służby BE-Actiris zwracają się z prośbą do pracodawców o informacje zwrotne po wstępnej selekcji kandydatów. W pozostałych przypadkach (publiczne służby zatrudnienia BE-VDAB, EE, FR, HR, itd.) prowadzone są ogólne badania satysfakcji, jednak nie są one dedykowane wyłącznie dla pracodawców zatrudniających młodych ludzi.

Do pozostałych narzędzi monitorowania należą: system porównawczy (PSZ DK); statystyki dotyczące edukacji i pracy z młodzieżą (PSZ FI); szczegółowe badanie beneficjentów programu Gwarancji dla młodzieży mające na celu ocenę wyników w zakresie zatrudnienia (ANPAL - PSZ IT); monitorowanie młodych ludzi, którzy w ciągu sześciu miesięcy uczestnictwa w projekcie zdobyli byli zatrudnieni, uczestniczyli w programach edukacyjnych, odbyli staża lub zdobywali doświadczenie zawodowe (PSZ LT); ankieta dotycząca realizacji programu „Praca dla Młodych” w 2016 r. (PSZ PL), itp.

4.6 Obszary wymagające poprawy

Sprawozdanie z 2014 r. dotyczące samooceny sieci publicznych służb zatrudnienia⁸⁸ stało się przyczynkiem do określenia przez większość (28 z 32) publicznych służb zatrudnienia obszarów wymagających poprawy w zakresie realizacji programu Gwarancji dla młodzieży⁸⁹. Podobnie jak w przypadku analizy z 2016 i 2016 r., w niniejszym sprawozdaniu przeanalizowano postępy poczynione przez publiczne służby zatrudnienia w najbardziej newralgicznych obszarach wymagających poprawy (tj. 15 obszarach ocenionych przez publiczne służby zatrudnienia jako najbardziej problematyczne)⁹⁰. Jak pokazano w tabeli 4.7, prawie wszystkie publiczne służby zatrudnienia (27 z 28) podjęły działania w tych obszarach w celu wprowadzenia korzystnych zmian⁹¹.

Trzynaście publicznych służb zatrudnienia zajęło się „każdym lub wszystkimi” zidentyfikowanymi obszarami, podczas gdy pozostałe czternaście podjęło działania w odniesieniu do „wielu” z tych obszarach.

Tabela 4.7 Stopień, w jakim publiczne służby zatrudnienia zajęły się obszarami wymagającymi poprawy

Proces interwencji	Publiczne służby zatrudnienia
Zidentyfikowane obszary i wdrożone lub opracowywane interwencje dla każdego zidentyfikowanego obszaru	AT, BG, CZ, DK, EE, FI, FR, HR, IE, LT, LV, NO, SI (13)
Zidentyfikowane obszary i wdrożone lub opracowywane interwencje dla wielu zidentyfikowanych obszarów	BE-Actiris, BE-Le Forem, CY, EL, HU, IT, LU, MT, NL, PL, PT, RO, SE, SK (14)
Zidentyfikowane obszary i brak wdrożonych interwencji, lub opracowywanie interwencji w toku dla zidentyfikowanych obszarów ES (1)	ES (1)
Brak zidentyfikowanych obszarów wymagających poprawy/nie dotyczy (nd.)	BE-VDAB, DE, IS (nd.), UK (4)

Źródło: Kwestionariusze publicznych służb zatrudnienia

Uwaga: N=32

W tabeli 4.8 przedstawiono najważniejsze obszary wymagające poprawy, zidentyfikowane jeszcze w 2014 r., oraz stopień, w jakim zajmowały się nimi do tej pory publiczne służby zatrudnienia. Kluczowymi obszarami wymagającymi poprawy przez największą liczbę publicznych służb zatrudnienia były „ocena skuteczności działań informacyjnych”, „ocena satysfakcji klientów”, „jakość współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia i szkołami/institucjami szkoleniowymi” oraz „obsługa wakacji”. Prawie dwie trzecie publicznych służb zatrudnienia, które wcześniej informowały o swoich ograniczonych zdolnościach w tych obszarach, wskazuje, że przeprowadziły lub są w trakcie przeprowadzania interwencji mających na celu ich poprawę.

„Ocena skuteczności działań informacyjnych skierowanych do młodzieży” oraz „satysfakcja klienta” to kluczowe obszary wymagające poprawy, którymi zajmował się najwyższy odsetek publicznych służb zatrudnienia.

⁸⁸ <http://ec.europa.eu/social/contentAdmin/BlobServlet?docId = 13198&langId=en>

⁸⁹ PSZ IS – nie dotyczy

⁹⁰ Sprawozdanie z 2014 r. dotyczące samooceny sieci publicznych służb zatrudnienia z 2014 r. – średnia ocena do 3,4 na 5.

⁹¹ W 2015 r. i 2016 r.

Tabela 4.8 Kluczowe zidentyfikowane obszary wymagające poprawy (którymi zajęły/nie zajęły się publiczne służby zatrudnienia)

Obszar wymagający poprawy	Publiczne służby zatrudnienia podjęły działania	Publiczne służby zatrudnienia jeszcze nie podjęły działań
Ocena skuteczności działań informacyjnych skierowanych do młodzieży (większa świadomość na temat Gwarancji dla młodzieży wśród młodych ludzi oraz na temat usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia)	BE-Le Forem, EE, EL, HR, HU, IE, LU, MT, PL, PT, (10)	NL, RO ⁹² (2)
Ocena satysfakcji klientów ze świadczonych im usług (np. za pomocą badań w ramach monitoringu)	CZ, DK, EL, HR, IE, IT, LU, MT (8)	CY, RO (2)
Jakość współpracy, w tym wymiany informacji, między publicznymi służbami zatrudnienia a szkołami/instytucjami szkoleniowymi (np. przekazywanie informacji o uczniach, którzy zaniechali nauki lub absolwentach między systemem edukacji a publicznymi służbami zatrudnienia)	BE-Le Forem, FR, HU, IT, LU, PT, RO (7)	EL ⁹³ , ES, SE ⁹⁴ (3)
Strategia dotycząca obsługi wakatów, obejmująca cele w zakresie osiągnięcia ich minimalnego odsetka na rynku oraz nawiązania/utrzymania relacji z prywatnymi agencjami w celu wymiany wolnych miejsc pracy (PSZ 2020, usługi świadczone pracodawcom, 1.4.1)	BE-Actiris, CZ, DK, IE, LT, PT, (6)	CY, EL, MT ⁹⁵ , SE ⁹⁶ (4)
Znaczenie roli publicznych służb zatrudnienia w działaniach informacyjnych skierowanych do młodzieży NEET i jej aktywizacji	AT, BE-Actiris, BE-Le Forem, EL, PT, SI (6)	HU (w planach), NL, SE ⁹⁷ (3)
Personel publicznych służb zatrudnienia specjalnie przeszkolony, lub oddelegowany, do pracy z młodymi ludźmi	BE-Actiris, BE-Le Forem, EL, MT, SE (5)	HU (odłożono), RO (2)
Jakość współpracy, w tym wymiany informacji, między publicznymi służbami zatrudnienia a służbami pracującymi na rzecz młodzieży	BE-Le Forem, IT, LV, SE (4)	EL, NL, RO (3)
Koncepcja usług w zakresie interwencji przed zakończeniem przez młodzież edukacji szkolnej, ukończeniem szkolenia i kształcenia zawodowego lub rozwiązaniem umowy o pracę w związku ze zwolnieniem pracownika, mająca na celu zapewnienie oferty zatrudnienia, kształcenia, szkolenia, stażu, praktyk możliwie jak najwcześniej po utracie pracy/zakończeniu edukacji (np. współpraca ze szkołami lub zasady rejestracji w publicznych służbach zatrudnienia przed rozwiązaniem umowy) (koncepcja HoPES - Heads of Public Employment Services)	BE-Actiris, BE-Le Forem, CY, LV, MT, PT (6)	SE (1)
Szereg usług doradczych (np. usługa szybkiego reagowania, doradztwo w zakresie zasobów ludzkich, zarządzanie różnorodnością, szkolenia, porady prawne, oferta usług dla MŚP, itp.) świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia lub we współpracy z partnerami (PSZ 2020, usługi świadczone pracodawcom, 1.5.1)	IE, LU, SE (3)	RO, CY (2)
Monitorowanie efektów przejścia i ich trwałości w odniesieniu do zatrudnienia, szkoleń prowadzących do certyfikacji, edukacji adekwatnej do potrzeb rynku pracy, itp. (PSZ 2020, trwała aktywizacja, 4.5.1)	BE-Actiris, BE-Le Forem, CZ, HR (4)	EL, LU (2)
Alokacja odpowiednich zasobów ludzkich do realizacji usług skierowanych do pracodawców na wszystkich poziomach ich świadczenia; jasne cele w zakresie liczby wyspecjalizowanych doradców lub czasu poświęcanego na usługi świadczone pracodawcom przez specjalistów (PES 2020, usługi świadczone pracodawcom, 1.2.1)	EL, IT, MT (3)	CY, RO (2)
Strategia informacyjna skierowana do młodych ludzi korzystających z odpowiednich kanałów komunikacji Zapewnienie działań promujących przedsiębiorczość, szczególnie w sektorach, w których odnotowuje się	BE-Actiris, EE, HU, IE (4) BE-Actiris, CZ, EL, SI (4)	BE-Le Forem ⁹⁸ , SK (2)

⁹² Nie wdrożono żadnych innych interwencji niż te wdrażane na mocy ustawy nr 76/2002 w sprawie systemu ubezpieczeń na wypadek bezrobocia i stymulowania zatrudnienia.

⁹³ Nie opracowano jeszcze w standaryzowanej formie.

⁹⁴ Jednakże PSZ SE współpracują ze szkołami w odniesieniu do uczniów objętych obowiązkiem nauczania i uczniów mających trudności w nauce („sarskola”).

⁹⁵ Żadna taka strategia nie została jeszcze opracowana i wdrożona. Prywatne agencje mogą jednak zgłaszać swoje wolne miejsca pracy do ETC. Ponadto są zapraszane do udziału we wszystkich targach pracy.

⁹⁶ Nie, jednak w ramach długofalowych starań Arbetsförmedlingen w zakresie reform i modernizacji PSZ nawiązywane są kontakty z pracodawcami, aby opracowywać rozwiązania w kwestiach takich jak sposoby zwiększenia liczby kontaktów, poprawy ich jakości i działania następujące po kontaktach.

⁹⁷ Nie, choć realizowane są projekty finansowane z EFS („Ung Komp, Ung framtid”).

⁹⁸ Misja promowania przedsiębiorczości została przypisana innym agencjom. Jednak PSZ BE Le Forem świadczą bezpośrednio usługi doradcze i współpracują z wyspecjalizowanym podmiotem, „Institut wallon de Formation en Alternance et des Independants et Petites et Moyennes Entreprises, IFAPME” – instytut alternatywnych szkoleń, zajmujący się niezależnymi MŚP).

wzrost gospodarczy, we własnym zakresie lub we współpracy z odpowiednim partnerem		
Monitorowanie i ocena aktywnych polityk rynku pracy skierowanych do młodych ludzi oraz wykorzystywanie wyników oceny w celu poprawy działań	BE-Le Forem, CY, EL, LU ⁹⁹ , NL (5)	ES (1)
Gromadzenie informacji umożliwiających regularną ocenę warunków rynkowych, w tym informacji o potrzebach pracodawców, zmianach sektorowych i wzorcach zatrudnienia młodych ludzi na wszystkich poziomach (PSZ 2020, usługi świadczone pracodawcom, 1.6.1)	CY, EL, RO (3)	PT, SK (2)

Źródło: Kwestionariusze publicznych służb zatrudnienia
Uwaga: N=32

4.7 Wzajemne uczenie się i pomoc techniczna

Niektóre publiczne służby zatrudnienia skorzystały z programów wzajemnego uczenia się i pomocy technicznej w ramach realizowanego przez nie programu Gwarancji dla młodzieży.

Okolo jedna trzecia publicznych służb zatrudnienia (11 z 31) uczestniczyła w działaniach związanych z wzajemnym uczeniem się na temat młodzieży z innymi państwami członkowskimi w ramach realizacji programu Gwarancji dla młodzieży, jak pokazano w tabeli 4.9. Działania te obejmowały udział w seminariach, dostarczanie informacji dotyczących spotkań i konferencji poświęconych wymianie doświadczeń oraz realizację programu Gwarancji dla młodzieży.

Tabela 4.9 Udział publicznych służb zatrudnienia w działaniach związanych z wzajemnym uczeniem się i pomocą techniczną w odniesieniu do młodzieży, wraz z innymi państwami członkowskimi

Tak	BE-Actiris, BE-VDAB, EE, FR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, PL (11) AT, BE-Le Forem,
Nie	AT, BE-Le Forem, BG, CY, CZ, DE, DK, EL, ES, FI, HR, IS, MT, NL, NO, PT, RO, SE, SI, SK (20)

Źródło: Kwestionariusz publicznych służb zatrudnienia

Uwaga: N=31¹⁰⁰

Publiczne służby zatrudnienia uczestniczyły również w działaniach związanych z wzajemnym uczeniem się na rzecz młodzieży w ramach innych programów UE, takich jak Przegląd Programu Wzajemnego Uczenia się Komisji Europejskiej (więcej informacji w Aneksie, Tabela A8).

⁹⁹ Za monitorowanie i ocenę APRP odpowiada Ministerstwo Pracy, Zatrudnienia i Gospodarki Społecznej i Solidarnej.

¹⁰⁰ PSZ ES- bd., PSZ UK- nie dostarczono informacji.

5. Najważniejsze ustalenia i wnioski

Gwarancje dla młodzieży to złożony program, obejmujący środki mające na celu zmniejszenie obecnego niedopuszczalnie wysokiego poziomu bezrobocia i braku aktywności wśród młodzieży, a także środki zapobiegawcze, których celem jest minimalizowanie ryzyka bezrobocia i braku aktywności zagrażającego przyszłym pokoleniom. Analiza przeprowadzona w tym raporcie potwierdza złożoność programu Gwarancji dla młodzieży i wysiłki podejmowane przez publiczne służby zatrudnienia, których celem jest jak najbardziej efektywne funkcjonowanie tego programu. Niniejsze sprawozdanie dowodzi, że publiczne służby zatrudnienia odgrywają istotną rolę w zarządzaniu i koordynacji programu Gwarancji dla młodzieży oraz bezpośrednim świadczeniu usług w ramach tego programu. Prawie wszystkie publiczne służby zatrudnienia realizowały program Gwarancji dla młodzieży w ramach partnerstw, a dla wielu z nich wzmocnienie partnerstw i rozbudowa sieci partnerów była w omawianym okresie sprawozdawczym priorytetem. Interwencje w ramach programu Gwarancji dla młodzieży są finansowane ze środków rządowych oraz z wykorzystaniem instrumentów finansowych UE. Publiczne służby zatrudnienia wzmocniły swoje zdolności w zakresie realizacji programu Gwarancji dla młodzieży poprzez delegowanie personelu pracującego wyłącznie i bezpośrednio z młodymi ludźmi, lub, w niektórych przypadkach, poprzez utworzenie wyspecjalizowanych zespołów pracujących na rzecz młodzieży lub wyznaczenie osób do kontaktów z młodzieżą oraz doradców dla młodzieży bądź podobne działania. Ponadto wielu pracowników publicznych służb zatrudnienia posiada specjalistyczną wiedzę i doświadczenie w pracy z młodymi klientami, wzmocnione poprzez uczestnictwo w specjalistycznych szkoleniach dotyczących programu Gwarancji dla młodzieży. Aby ułatwić dostęp do informacji istotnych dla młodych osób poszukujących pracy, wdrożone zostały pewne inicjatywy mające na celu "połączenie" różnych baz danych oraz wymianę danych między różnymi instytucjami publicznymi zajmującymi się młodzieżą NEET.

Większość publicznych służb zatrudnienia oferuje szeroki zakres interwencji (w tym usług i APRP). W niniejszym sprawozdaniu zwrócono uwagę na zwiększone wykorzystanie usług elektronicznych do realizacji interwencji, takich jak poradnictwo zawodowe. Aby skuteczniej dotrzeć do młodych ludzi wdrożono inicjatywy mające na celu stworzenie nowych platform cyfrowych, umożliwiających świadczenie usług online lub wykorzystujących kanały komunikacji preferowane przez młodzież, takie jak poczta elektroniczna, telefon, skype, gry, klipy wideo, itp. W działaniach komunikacyjnych skierowanych do młodzieży NEET wykorzystywana jest szeroka gama narzędzi i instrumentów. Pomimo tego, że pewne obowiązki mogą spoczywać na innych instytucjach lub organach, publiczne służby zatrudnienia angażują się w proaktywne inicjatywy powiązane z tymi obowiązkami. Publiczne służby zatrudnienia pomagają zapobiegać przypadkom porzucenia szkoły przez uczniów, kontaktując się z młodymi ludźmi, którzy opuścili system edukacji i nie zgłosili się do publicznych służb zatrudnienia. Jest to jeden z przykładów proaktywnej pracy publicznych służb zatrudnienia z młodzieżą NEET.

Ogólnie rzecz biorąc, publiczne służby zatrudnienia podejmują wczesne interwencje skierowane do bezrobotnej i nieaktywnej młodzieży w ramach programu Gwarancji dla młodzieży. Większość publicznych służb zatrudnienia przeprowadza wstępne spotkania z młodymi osobami w ciągu dwóch tygodni lub miesiąca od dnia ich rejestracji. Ponad połowa publicznych służb zatrudnienia przedstawia ofertę osobie poszukującej pracy w ciągu czterech miesięcy od dnia jej zarejestrowania. Ponadto pojawiły się sugestie, aby bardziej skutecznie rozpowszechniać informacje na temat Gwarancji dla młodzieży i w większym stopniu angażować organizacje młodzieżowe i samą młodzież w dalsze prace nad programem służby zatrudnienia wciąż zwiększały swój potencjał w zakresie monitorowania i oceny elementów programu Gwarancji dla młodzieży, mieszczących się w zakresie ich obowiązków. Szczególną uwagę poświęcono wyznaczaniu celów w zakresie realizacji i monitorowania programu Gwarancji dla młodzieży.

Oczywistym jest, że publiczne służby zatrudnienia dołożyły znaczących starań, aby udoskonalić wiele aspektów tego programu. Z drugiej strony, Komisja Europejska podkreśliła cztery obszary kontynuacji prac w swoim komunikacie do Parlamentu Europejskiego z października 2016 r. Po pierwsze, należy włączyć do programu Gwarancji dla młodzieży trudno dostępne grupy i osoby najbardziej oddalone od rynku pracy, po drugie, potrzebne są reformy strukturalne, aby czerpać korzyści z dotychczas wykonanej pracy, po trzecie potrzebna jest lepsza współpraca wewnętrzna i budowanie potencjału zainteresowanych strony/zaangażowanych podmiotów (w tym publicznych służb zatrudnienia), i wreszcie należy kontynuować silne zaangażowanie polityczne na rzecz realizacji programu Gwarancji dla młodzieży.¹⁰¹

¹⁰¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1477901398883&uri=CELEX:52016DC0646>
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036>

ZAŁĄCZNIK A

Tabela 1 Personel publicznych służb zatrudnienia, odpowiedzialnym wyłącznie za realizację programu Gwarancji dla młodzieży

PSZ	2017 T	Całkowita liczba pracowników PSZ odpowiedzialnych wyłącznie za realizację programu Gwarancji dla młodzieży (w pełne etaty)	W tym doradców ds. zatrudnienia mających bezpośredni kontakt z klientem, obsługujących wyłącznie i bezpośrednio młodych klientów w ramach programu Gwarancji dla młodzieży	2017 N	2017 bd.	Uwagi
AT				V		Brak specjalizacji, obowiązki włączone w funkcje i role personelu PSZ
BE-Actris	V	44	26			SYG (<i>Service of Youth Guarantee</i>) zatrudnia 44 pracowników. 26 trenerów pracy mających bezpośredni kontakt z klientem obsługuje bezpośrednio i wyłącznie młodych ludzi w ramach programu Gwarancji dla młodzieży.
BE-Le Forem				V		Działania w ramach programu Gwarancji dla młodzieży są włączone w funkcje i role personelu PSZ: wszyscy doradcy ds. zatrudnienia mogą obsługiwać młodych klientów.
BE-VDAB	V	4		V		Od 2013 r. nie zatrudniamy już doradców front-office delegowanych do obsługi młodych ludzi, zatem mamy tylko 4 pełne etaty dedykowane realizacji programu Gwarancji dla młodzieży, jednak są to osoby zajmujące się ustanawianiem partnerstw, monitorowaniem postępów w ramach programu, itp. Wykonujemy jednak obliczenia zgodnie z naszym 2-rocznym cyklem planowania zdolności personelu, które uwzględniają rzeczywisty napływ młodzieży w danym roku jako odsetek w całkowitym napływie klientów, a odsetek ten jest ekstrapolowany na łączną liczbę doradców front-office - w oparciu o te obliczenia - 309 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty w 2017 r., nie uwzględniając liczby pełnych etatów przypisanych realizacji działań szkoleniowych.
BG	V	227		227		Do realizacji inicjatyw w ramach programy Gwarancji dla młodzieży delegowano 227 wykwalifikowanych pośredników pracy zajmujących się młodymi ludźmi. Świadczą oni również usługi mediacyjne na rzecz innych klientów urzędów pracy (w stosownych przypadkach i gdy jest to konieczne), ale ich głównym zadaniem jest obsługa młodym klientów. Dodatkowy personel, zaangażowany w realizację programu Gwarancji dla młodzieży - wszyscy pracownicy działów APRP (włącznie z oferowaniem zachęt do zatrudniania młodych ludzi), pracownicy z zespołu współpracującego z pracodawcami lub pośrednicy pracy współpracujący z pracodawcami, doradcy zawodowi (obsługujący młodzież).
CY				V		W ramach procesu spersonalizowanego doradztwa, doradcy ds. zatrudnienia z PSZ pracują z młodzieżą, która jest traktowana jako grupa szczególnie narażona.
CZ	V	85	60			85 - Gwarancje dla młodzieży (167 - Gwarancje dla młodzieży włącznie z Inicjatywą na rzecz zatrudnienia ludzi młodych) 60 - Gwarancje dla młodzieży (120 - Gwarancje dla młodzieży włącznie z Inicjatywą na rzecz zatrudnienia ludzi młodych)
DE	V	2 532	2 532			Do celów zapewnienia zatrudnienia młodym osobom do 25 roku życia, w zespołach "U25" funkcjonujących w agencjach pośrednictwa pracy delegowano następujący personel (w przeliczeniu na pełne etaty): 254 urzędników ds. zatrudnienia i 2 278 doradców. Większość tych pracowników obsługuje głównie klientów poniżej 25 roku życia; w wyjątkowych przypadkach mogą oni obsługiwać również starszych klientów.
DK					V	Brak scentralizowanych danych krajowych dotyczących liczby pracowników zajmujących się wdrażaniem programu Gwarancji dla młodzieży. Cały personel urzędów pracy jest zatrudniony przez urzędy gmin, co oznacza, że każda gmina ponosi pełną odpowiedzialność w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.
EE	V	11	11			
EL				V		Kierownik projektu PSZ: Kierownik Dyrekcji ds. Koordynacji i Rozwoju, dwóch pracowników zespołu ds. koordynacji projektów PSZ, doradcy ds. zatrudnienia obsługujący osoby poszukujące pracy (177 osób) i pracodawców (125 osób). (Personel szkół zawodowych prowadzących przyuczenie do zawodu)
ES					V	Za realizację programu Gwarancji dla młodzieży odpowiada Ministerstwo Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Dyrekcja Generalna ds. Samozatrudnienia, Ekonomii Społecznej i Społecznej Odpowiedzialności Firm.
FI	V	40	40			40 (liczba pracowników PSZ zatrudnionych w centrum poradnictwa)
FR	V	788	788			W przeliczeniu na pełne etaty mamy 788 doradców zajmujących się wdrażaniem "Accompagnement intensif des jeunes", który jest częścią krajowego programu Gwarancji dla młodzieży. Wynagrodzenie tego personelu jest współfinansowane z IEJ YEI i EFS.
HR	V	468	428			428 (w 174 lokalnych urzędach PSZ)
IE					V	Łączna liczba pracowników zajmujących się wsparciem w zakresie aktywizacji i zarządzania przypadkami to 464 (w przeliczeniu na pełne etaty), nie licząc pracowników administracyjnych.. Ponadto co rok zatrudniany jest personel kontraktowy - 160 mediatorów (poradnictwo zawodowe i wsparcie w zakresie zatrudnienia dla poszukujących pracy i innych osób). Irlandzkie PSZ nie kategoryzują swoich usług i dostępu do APRP według podgrup osób poszukujących pracy. Choć klienci nie są dzieleni na kategorie według podgrup, wszystkie osoby poszukujące pracy są profilowane za każdym razem, gdy stawia się w urzędzie Departamentu Ochrony Socjalnej w celu zarejestrowania się jako osoba poszukująca pracy. Brak pracowników oddelegowanych wyłącznie do realizacji programu Gwarancji dla młodzieży.
IS					V	Islandia nie jest państwem członkowskim UE, w związku z czym nie jest objęta unijnym programem Gwarancji dla młodzieży. Wszyscy pracownicy islandzkich PSZ, którzy pracują z młodzieżą są z wykształcenia doradcami zawodowymi, pracownikami socjalnymi bądź zdobyli wykształcenie w dziedzinie psychologii. W większych urzędach pracują doradcy obsługujący wyłącznie młodych klientów, jednak zazwyczaj doradcy obsługują klientów reprezentujących wszystkie grupy wiekowe.

IT				V		Obecnie PSZ mają zbyt mało pracowników, aby świadczyć usługi dedykowane klientom korzystającym z programu Gwarancji dla młodzieży. ANPAL zamierza sfinansować wspólnie z NOP projekt mający na celu wzmocnienia funkcji i ról personelu PSZ. Nie przewiduje się utworzenia wyspecjalizowanego wydziału zajmującego się świadczeniem usług w ramach programu Gwarancji dla młodzieży.
LT	V	269	187			269 (69 w biurach pośrednictwa pracy dla młodzieży, pod kierownictwem PSZ; biura pośrednictwa pracy dla młodzieży są częścią lokalnych urzędów w różnych gminach; 14 w ramach projektu "Nowy Start" współfinansowanego z EFS); 186 w ramach projektu "Odkryj siebie" współfinansowanego z EFS); 187 (69 w biurach pośrednictwa pracy, 62 koordynatorów projektu "Odkryj siebie" współfinansowanego z EFS, 52 psychologów i 4 wykładowców zaangażowanych w projekt "Odkryj siebie" współfinansowany z EFS).
LU	V	27	28			19 pracowników oddelegowanych wyłącznie do realizacji programu Gwarancji dla młodzieży + 8 doradców pracujących z młodymi osobami poszukującymi pracy w wieku 16-29 lat, zarejestrowanymi przez PSZ, ale nie w ramach programu Gwarancji dla młodzieży, 18 pracowników (8 doradców pracujących z młodymi osobami poszukującymi pracy w wieku 16-29 lat, zarejestrowanymi przez PSZ, jak powyżej, zostanie włączonych do zespołu realizującego program Gwarancji dla młodzieży do końca 2017 r.).
LV	V	114	88			
MT	V	3	3			
NL				V		Świadczenie usług młodym osobom bezrobotnym zarejestrowanym w PSZ opiera się na indywidualnym profilowaniu i nie jest związane z tą grupą docelową jako taką. Jednak w 2016 r. do regionalnych punktów obsługi pracodawców dodano 35 pełnych etatów (po jednym etacie na każdy punkt) w celu rekrutacji młodych bezrobotnych poszukujących pracy.
NO				V		W zależności od wielkości urzędu NAV. Każdy urząd NAV zatrudnia osobę do kontaktów z młodymi ludźmi lub zespół delegowany do pracy z młodzieżą.
PL		53	3	V		Co do zasady urzędy pracy nie zatrudniają personelu zajmującego się wyłącznie realizacją programu Gwarancji dla młodzieży. Zadanie to należy po prostu do zakresu ich obowiązków. W pięciu urzędach zatrudnionych jest 53 pracowników oddelegowanych wyłącznie do realizacji GdM, z których 3 zajmuje się bezpośrednią obsługą klientów w ramach programu Gwarancji dla młodzieży (również w ramach PO WER): - Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie (jeden pracownik) - Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie (15 pracowników), - Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu (20 pracowników), - Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu (3 pracowników) - Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku (14 pracowników)
PT				V		Działania w ramach programu Gwarancji dla młodzieży są wpisane w funkcje i role personelu PSZ, jednak w każdym lokalnym urzędzie PSZ zatrudniony jest technik pełniący role rozmówcy dedykowanego programowi Gwarancji dla młodzieży.
RO				V		
SE				V		Działania w ramach programu Gwarancji dla młodzieży są wpisane w funkcje i role personelu PSZ; wyspecjalizowani doradcy młodzieżowi, doradcy, mentorzy, trenerzy pracy, itd., pracują z młodymi ludźmi, ale także z innymi klientami.
SI	V	46	45			20 doradców wyznaczonych do pracy z krótkookresowymi bezrobotnymi i 25 do pracy z młodzieżą długotrwale bezrobotną
SK				V		Działania w ramach programu Gwarancji dla młodzieży są wpisane w funkcje i role personelu PSZ – na szczeblu lokalnym ogólni doradcy pracują ze wszystkimi kategoriami klientów.
UK						
Łącznie		4 104	3 857			

Tabela A.2 – Szkolenie personelu PSZ pracującego przy realizacji Gwarancji dla młodzieży

PES	Bieżący okres sprawozdawczy						Główne tematy szkoleniowe													Inne szkolenia/uwagi
	T	Jeśli tak, odsetek:				N	bd.	Doradztwo	Działania informacyjne skierowane do	Poradnictwo zawodowe	Jak należy pracować z młodzieżą	Aktywizacja młodzieży	Komunikacja	Praca z młodzieżą marginalizowaną	Prowadzenie przypadków	Usługi i APRP skierowane do młodzieży	Techniki prowadzenia	Opracowywanie indywidualnych planów działania	Inne	
		do 25%	26-50%	51-75%	ponad 75%															
AT							V												V	Cały personel mający bezpośredni kontakt z klientami został przeszkolony lub jest szkolony z zakresu aktualizacji metodologii.
BE-Actiris	V			V									h						V	Inne: szukanie pracy w Internecie i za pośrednictwem mediów społecznościowych.
BE-Le Forem	V	V						V			V								V	Inne: "Europejska i krajowa polityka i programy promujące zatrudnienie (w tym zatrudnienie młodzieży). Krajowe prawodawstwo w dziedzinie zatrudnienia i rynku pracy". "Polityki i podejścia do aktywizacji osób nieaktywnych zawodowo w celu podjęcia przez nich zatrudnienia, w tym bezrobotnych młodych ludzi do 29 roku życia z podgrupą do 25 lat." Moduły: „Promowanie zatrudnienia wśród młodzieży z grup ryzyka na rynku pracy.” "Rola pośredników pracy w zapewnieniu efektywnych usług bezrobotnym, w tym następującym grupom docelowym: bezrobotna młodzież do 29 lat z podgrupą do 25 lat, młodzi ludzie, którzy się nie uczą i nie są zatrudnieni (młodzież NEET)."
CY						V														
CZ						V														
DE	V		V					V		V			V		V				V	Inne: networking
DK							V													Cały personel urzędów pracy jest zatrudniony przez urzędy gmin, co oznacza, że każda gmina ponosi pełną odpowiedzialność w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.
EE	V				V				V		V					V				
EL						V														Personel publicznych służb zatrudnienia ma wysokie kwalifikacje w zakresie pracy z bezrobotnymi. Prowadzone jest specjalne (wstępne) szkolenie tylko dla tych pracowników, którzy pracują z młodzieżą w wieku poniżej 18 lat.
ES					V															Brak danych z SEPE. Za realizację Gwarancji dla młodzieży odpowiada Ministerstwo Pracy i Zabezpieczenia Społecznego.
FI	V				V														V	Personel PSZ zajmujący się realizacją Gwarancji dla młodzieży pracuje w centrum poradnictwa Ohjaamo. Personel ten odbył różne szkolenia związane z pracą w środowisku wieloprofesjonalnym.

FR							V													Nasz obecny system informacyjny i sposób gromadzenie danych na temat oferowanych szkoleń nie pozwala nam na kompilację informacji dotyczących proporcji. Jest jednak więcej niż prawdopodobne, że doradcy AIJ skorzystali z odbytych szkoleń.
HR	V		V				V	V	V	V		V		V						
HU						V														
IE							V											V	Szkolenia dla personelu związane ze zintegrowaną usługą dla wszystkich osób poszukujących pracy. Irlandzkie PSZ nie kategoryzują swoich usług i dostępu do APRP według podgrup osób poszukujących pracy. Choć klienci nie są dzieleni na kategorie według podgrup, wszystkie osoby poszukujące pracy są profilowane za każdym razem, gdy stawia się w urzędzie Departamentu Ochrony Socjalnej w celu zarejestrowania się jako osoba poszukująca pracy. Narzędzie do statystycznego profilowania szacuje prawdopodobieństwo przejścia osoby poszukującej pracy ze stanu bezrobocia do zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy. Model generuje wynik prawdopodobieństwa znalezienia zatrudnienia (PEX). Wyniki PEX ułatwiają segmentację osób, które dołączają do rejestru bezrobotnych, w kohorty niskiego, średniego i wysokiego ryzyka. Praca z osobami, które potrzebują większego wsparcia ze strony służb zatrudnienia, rozpoczyna się najwcześniej, jak jest to możliwe.	
IS							V												Wszyscy pracownicy islandzkich PSZ, którzy pracują z młodzieżą, są z wykształcenia doradcami zawodowymi, pracownikami socjalnymi bądź zdobyli wykształcenie w dziedzinie psychologii. Doradcy rozwijają swoje umiejętności uczestnicząc z własnej inicjatywy w różnych kursach.	
IT							V												Informacje te będą dostępne w drugiej połowie roku – proces monitorowania PES nie został jeszcze zakończony.	
LT	V	V						V		V		V								
LU	V		V					V	V	V	V					V	V	V		
LV	V				V			V		V	V	V				V			V	Metody coachingu w zakresie koordynacji ekspertów i doradców zawodowych pracujących z młodymi bezrobotnymi.
MT						V														
NL							V													

NO						V														
PL	V	V						V	V	V	V	V	V	V			V	V	V	Inne: Regionalne plany operacyjne i plany operacyjne w zakresie rozwoju, edukacji i wiedzy w Powiatowym Urzędzie Pracy (2014-2020). Szkolenie obejmuje 1. Działania zwiększające efektywność pracy doradców klienta, 2. Jak być kompetentnym doradcą klienta, 3. Trudni klienci - źródła problemów i sposoby radzenia sobie z nimi, 4. Diagnozowanie potrzeb klientów i wsparcie w edukacji i planowaniu kariery zawodowej, 5. Skuteczność doradcy, 6. Poszukiwanie i wzmacnianie klientów poprzez doradztwo, 7. Na ścieżce rozwoju kariery zawodowej, 8. "Poradnictwo socjodynamiczne Vance'a Peavy'ego", 9. Doradztwo w zakresie planowania biznesowego, 10. Profilowanie, 11. Pomoc udzielana bezrobotnym, 12. Narzędzia do oceny umiejętności, 13. Poszukiwanie pracy.
PT						V														
RO						V														
SE	V							V		V	V		V			V		V		Nie oszacowaliśmy łącznej liczby personelu pracującego nad wdrożeniem Gwarancji dla młodzieży, który został przeszkolony specjalnie w tym celu. Szkolenie jest częścią szkolenia dla wszystkich pracowników pracujących z bezrobotnymi.
SI	V				V			V			V	V	V	V		V	V		V	Inne: motywowanie do pracy lub nauki, podstawy coaching, wymiana dobrych praktyk.
SK						V														
UK																				

Tabela A3 Źródła finansowania program Gwarancji dla młodzieży

PSZ	Środki rządowe				Europejski Fundusz Społeczny				Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych				Inne				Inne/Uwagi
	T	N	bd.	Główne źródło finansowania	T	N	bd.	Główne źródło finansowania	T	N	bd.	Główne źródło finansowania	T	N	bd.	Główne źródło finansowania	
AT	V			V		V				V							
BE-Actiris	V			V	V				V								Program Gwarancji dla młodzieży jest finansowany po równo z (1) programu operacyjnego EFS, (2) puli środków przeznaczonych na realizację Inicjatywy na rzecz ludzi młodych, (3) środków Regionu Flamandzkiego. Ponadto Region Stołeczny Brukseli samofinansuje inne środki w ramach programu Gwarancji dla młodzieży, poza programem operacyjnym EFS.
BE-Le Forem	V			V	V				V								
BE-VDAB	V			V	V												
BG	V				V			V	V								
CY	V				V			V	V								
CZ	V				V				V			V					
DE			V				V				V				V		
DK			V				V				V				V		Brak scentralizowanych danych krajowych dotyczących konkretnej kwoty środków przeznaczonych na realizację programu Gwarancji dla młodzieży. Informacje na temat głównego źródła finansowania są również niedostępne.
EE		V			V			V		V				V			
EL		V			V				V		V		V				Inne źródła: program UE na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI), osie PROGRESS
ES			V				V				V				V		Brak danych z SEPE. Za realizację Gwarancji dla młodzieży odpowiada Ministerstwo Pracy i Zabezpieczenia Społecznego.
FI	V				V			V									
FR	V				V				V								Finansowanie z EFS jest dostępne od 2014 r. do 2020 r. i pokrywa 50% kosztów programu. Od końca 2016 r. regionów. finansowaniem z ESF objęto większą liczbę regionów.
HR	V			V	V				V								
HU	V				V			V	V					V			Środki rządowe i środki z EFS.
IE	V			V		V				V					V		Informacje z kwestionariusza z 2016 r. - brak odpowiedzi w kwestionariuszu z 2017 r.
IS	V			V		V				V			V			V	Jak już wspomniano, Islandia nie wdraża Gwarancji dla młodzieży. Usługi dla młodzieży są finansowane głównie z budżetu rządowego i budżetów gminnych. Natomiast działania w ramach PRP są finansowane głównie z funduszu ubezpieczeń na wypadek bezrobocia.
IT	V			V	V			V	V			V		V			Program NOP realizowany w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych jest zasadniczym instrumentem służącym realizacji Gwarancji dla młodzieży we Włoszech. Łączne środki finansowe NOP wynoszą 1 513 363 329,00

																euro. Środki finansowe z EFS wynoszą 567 511 248,00 euro, natomiast finansowanie w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych wynosi 567 511 248,00 euro. Włochy otrzymają również dodatkowe środki na refinansowanie Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych. Udział funduszy rządowych wynosi 378 340 833,00 euro.
LT	V				V			V	V					V		Budżet państwa
LU			V				V				V			V		Realizacja Gwarancji dla młodzieży jest w pełni zintegrowana z porfelem usług PSZ. Nie ma specjalnego budżetu przeznaczanego na wdrożenie Gwarancji dla młodzieży. Kilka projektów/działań szkoleniowych wdrażanych w ramach programu Gwarancji dla młodzieży otrzymuje współfinansowanie z EFS (np .: Fit4 GreenJobs, Empowerment for employment, Start&Code, Youth4Work). Główne źródło: brak danych.
LV	V				V			V	V				V			Inne – środki prywatne
MT	V												V			
NL	V															W 2015 i 2016 r. rząd przeznaczył ok. 3,5 mld euro rocznie dla gmin i 3,7 mld euro rocznie dla holenderskich publicznych służb zatrudnienia (w tym na opłacenie 35 pełnych etatów, o których mowa powyżej). Nie wiemy jeszcze, czy w 2017 r. zostaną zaproponowane inne rozwiązania. Jednak pracodawcy mogą nadal traktować preferencyjnie młodych ludzi (w ramach Gwarancji dla młodzieży), oferując wolne miejsca pracy. Pracodawcy, którzy zatrudniają młodych bezrobotnych z niepełnosprawnościami mogą liczyć na 'obniżenie składek' (w związku z podatkami). Inne fundusze: do lipca 2017 r. PSZ będą otrzymywać dodatkowe, tymczasowe finansowanie 35 pełnych etatów.
NO	V			V												
PL	V			V	V				V							Główne źródło: fundusz pracy
PT	V				V				V			V				Większość APRP przewidzianych w programie Gwarancji dla młodzieży jest finansowane w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych.
RO	V			V	V				V						V	
SE	V			V		V				V				V		
SI	V				V			V	V							
SK	V				V			V	V				V			Inne – budżet państwa
UK			V				V				V			V		Informacje na podstawie analiz krajowych 2016 i kwestionariusza 2016

A4	-	Narzędzia	informacyjne	PSZ	do	pracy	z	młodzieżą	NEET
PSZ	Nawiązywanie kontaktu z młodymi ludźmi, którzy opuścili szkołę, lecz nie zarejestrowali się jeszcze w PSZ	Proaktywna współpraca ze szkołami	Współpraca z organizacjami pozarządowymi i organizacjami młodzieżowymi	Zatrudnianie lub współpraca z delegowanymi pracownikami zajmującymi się działaniami informacyjnymi skierowanymi do młodzieży	Wprowadzanie nowych możliwości przystąpienia do programu Gwarancji dla młodzieży za pośrednictwem Internetu i mediów społecznościowych	Punkty kompleksowej obsługi	Usługi mobilne PSZ	Wydarzenia lub kampanie podnoszące świadomość	Monitorowanie młodych ludzi, którzy zrezygnowali z uczestnictwa w programach aktywizacyjnych/stracili prawo do świadczeń
A	N	N	N	N	N	N	N	N	N
BE-Aciris	T	T	T	T	T	T	N	N	T
BE-Le Forem	T	T	T	T	T	N	N	T	T
BE-VDAB	T	T	T	T	T	T	T	T	T
BG	T	T	T	T	T	T	T	T	T
CY	N	N	N	N	N	N	N	N	N
CZ	T	T	T	N	N	N	N	T	N
DE	T	T	T	T	T	T	T	T	N
DK	N	N	N	N	N	N	N	N	T
EE	T	T	T	T	N	N	T	T	N
EL	T	T	T	N	T	T	T	T	N
ES	N	N	N	N	N	N	N	N	N
FI	T	N	T	T	N	T	T	T	N
FR	T	T	T	N	T	N	T	T	T
HR	T	T	T	T	N	T	N	T	N
HU	T	T	T	T	T	N	N	T	T
IE	N	N	N	N	N	N	N	N	N
IS	T	T	N	N	N	N	N	N	T
I	T	N	N	N	N	T	N	N	N
L	N	T	T	T	T	T	T	T	T
LU	T	T	T	T	T	T	N	T	T
LV	N	N	N	N	N	N	N	N	N
MT	T	T	T	T	T	T	N	T	T
NL	T	T	N	N	T	T	T	T	N
NO	N	N	N	N	N	N	N	N	N
PL	T	T	T	T	T	T	T	T	T
P	T	N	T	N	T	N	N	N	N
RO	N	T	N	N	N	N	N	N	N
SE	N	N	N	N	N	N	N	N	N
SI	T	T	T	N	T	N	N	T	N
SK	N	T	N	N	N	N	N	N	N
UK	T	T	T	T	N	T	T	T	T
Z ■ z z z z Z < z z z z z z z ■					provided as e-service planning				
Z < z < z z < < < < z < < < < z					in place Working with schools o re-				
Z 2 z: z z z z z Z < z z z z z z < z					provided as e-service inegrate young people in educaion				

Tabela A5 – Rodzaje usług świadczonych przez PSZ w ramach programu Gwarancji dla młodzieży

PSZ/ Rodzaj usługi	Rejestracja młodych osób w programie Gwarancji dla młodzieży		Poradnictwo zawodowe		Poradnictwo zawodowe dla młodych osób kontynuujących naukę szkolną		Specjalistyczne poradnictwo zawodowe dla młodych osób z niepełnościami		Ocena umiejętności lub zdobytego wykształcenia		Bezpośrednie doradztwo w zakresie zatrudnienia		Obecność w mediach społecznościowych (Facebook, Twitter, LinkedIn, itp.)		Zapewnienie narzędzi dopasowanych automatycznie oferty pracy do poszukujących jej osób		Wstępna selekcja w młodych kandydatów w imieniu pracodawców		Indywidualne planowanie działań		Współpraca ze szkołami, aby ponownie włączyć młodzież w sferę edukacji	
	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi
AT	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	N	N	T	T	T	N	T	N	N	N
BE-Actiris	T	T	T	T	T	N	T	N	N	N	T	N	T	T	T	T	T	T	T	N	N	N
BE-Le Forem	T	T	T	T	T	N	T	N	T	N	T	N	T	T	T	T	T	N	T	N	N	N
BE-VDAB	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
BG	T	N	T	N	T	N	N	N	N	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N
CY	T	N	T	N	N	N	N	N	N	N	T	N	N	N	T	N	N	N	T	T	N	N
CZ	T	N	T	T	T	T	N	N	N	N	T	N	T	N	N	N	Y	N	T	N	T	N
DE	T	T	T	N	T	N	T	N	T	N	T	T	N	N	T	T	T	T	T	N	T	N
DK	T	T	T	T	N	N	T	T	T	T	T	T	N	N	T	T	T	N	T	T	T	T
EE	T	T	T	T	T	T	T	T	N	N	T	N	T	N	T	N	T	T	T	T	N	N
ES	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.
FI	T	T	T	T	T	T	T	N	N	N	Y	Y	Y	Y	N	N	T	T	T	T	T	T
FR	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	N	N
HR	T	N	T	T	T	T	T	T	T	T	T	N	T	N	T	T	T	T	T	N	Y	N
HU	T	T	T	N	T	N	N	N	N	N	T	N	T	T	T	N	T	N	T	N	T	N
IE	T	T	T	T	N	N	T	N	N	N	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	N	N
IS	T	T	T	T	N	T	T	T	N	N	T	N	T	T	N	N	T	T	T	N	T	T
IT	T	T	T	N	T	N	N	N	T	T	T	N	T	T	T	N	T	N	T	N	T	N
LT	T	T	T	TN	T	N	N	N	T	N	T	N	T	T	T	T	T	T	T	T	T	N
LU	T	N	T	N	T	N	T	N	T	T	T	N	T	T	T	T	T	T	T	N	T	N
LV	T	T	T	N	N	N	T	N	T	N	T	N	N	N	T	N	T	N	T	N	N	N
MT	T	N	T	T	T	T	T	N	T	N	T	N	T	T	T	T	T	N	T	N	T	N
NL	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	N	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
NO	T	T	T	T	T	T	T	N	N	N	T	N	T	T	T	T	N	N	T	N	T	N
PL	T	T	T	T	T	T	T	N	T	N	T	N	T	T	T	T	T	T	T	N	T	N
PT	T	T	T	T	N	N	T	N	T	N	T	N	N	N	N	N	T	T	T	T	N	N
RO	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	T	T	T	T	T	T	N	N	N
SE	T	T	T	T	N	N	T	N	T	T	T	N	T	T	T	T	N	N	T	N	Y	N
SI	T	T	T	T	T	T	T	N	N	T	T	N	T	T	T	T	T	N	T	T	N	N

SK	N	N	T	N	T	N	N	N	T	N	T	N	T	T	T	T	T	T	N	N	N
UK ¹⁰²	T	N	T	T	N	N	T	N	T	N	T	N	T	T	N	N	T	N	T	N	N

Tabela A6 - Rodzaje APRP w ramach Gwarancji dla młodzieży

PSZ	Szkolenia (doświadczenie zawodowe, próbny okres pracy, szkolenia instytucjonalne, szkolenia w miejscu pracy, szkolenia 'naprzemienne' oraz specjalne wsparcie w przyuczaniu do zawodu)		Zachęty do zatrudnienia (zachęty w zakresie rekrutacji, utrzymania zatrudnienia, dodatek mobilnościowy/relokacyjny, rotacja zatrudnienia, dzielenie się etatem (job sharing))		Praca chroniona i wspierana oraz rehabilitacja		Bezpośrednie tworzenie miejsc pracy		Zachęty do rozpoczęcia działalności gospodarczej (promowanie przedsiębiorczości poprzez doradztwo biznesowe/szkolenia, świadczenia pieniężne/pożyczki, zapewnienie lokali, itp.)	
	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi
AT	T	T	T	T	N	N	N	N	T	N
BE-Actiris	T	T	T	T	N	N	N	N	T	T
BE-Le Forem	T	T	T	N	N	N	N	N	N	N
BE-VDAB	T	T	T	T	T	N	N	N	T	T
BG	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N
CY	T	T	T	N	N	N	T	N	N	N
CZ	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N
DE	T	T	T	N	T	N	N	N	T	N
DK	T	T	T	T	N	N	N	N	N	N
EE	T	T	T	T	T	N	T	T	T	T
EL	T	N	T	T	T	N	T	N	T	N
ES	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.
FI	T	T	T	T	N	N	T	T	T	T
FR	T	T	T	T	T	T	N	N	T	T
HU	T	N	T	N	N	N	N	N	T	N
IE	T	T	T	T	T	N	N	N	T	N
IS	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
IT	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
LT	T	N	T	T	N	N	T	N	T	N
LU	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N
LV	T	N	T	N	N	N	N	N	T	N
MT	T	N	N	N	N	N	N	N	N	N
NL	T	T	T	T	T	N	N	N	T	T
NO	T	N	T	N	N	N	N	N	N	N
PL	T	N	T	N	T	N	N	N	T	N
PT	T	T	T	T	N	N	N	N	T	N
RO	T	T	T	N	N	N	N	N	T	N
SE	T	N	T	N	T	N	N	N	T	N
SI	T	N	T	T	T	N	T	T	T	N
SK	T	T	T	T	T	N	N	N	T	N
UK ¹⁰³	T	T	T	N	N	N	N	N	T	N

Tabela A7 – Rodzaje APRP realizowanych w formie e-usługi w ramach programu Gwarancji dla młodzieży

PSZ	Szkolenia (doświadczenie zawodowe, próbny okres pracy, szkolenia instytucjonalne, szkolenia w miejscu pracy, szkolenia 'naprzemienne' oraz specjalne wsparcie w przyuczaniu do zawodu)		Zachęty do zatrudnienia (zachęty w zakresie rekrutacji, utrzymania zatrudnienia, dodatek mobilnościowy/relokacyjny, rotacja zatrudnienia, dzielenie się etatem (job sharing))		Praca chroniona i wspierana oraz rehabilitacja		Bezpośrednie tworzenie miejsc pracy		Zachęty do rozpoczęcia działalności gospodarczej (promowanie przedsiębiorczości poprzez doradztwo biznesowe/szkolenia, świadczenia pieniężne/pożyczki, zapewnienie lokali, itp.)	
	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi	w urzędzie	w formie e-usługi
AT	T – Szkolenia T – dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracowników T – Dotacje dla	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracowników	N	N	N	N	T	N

¹⁰² PSZ UK – informacje na podstawie analiz krajowych 2016 r
¹⁰³ PSZ UK – informacje na podstawie analiz krajowych 2016 r.

			pracodawców							
BE-Actiris	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	T - Szkolenia T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej	N	N	N	N	T	T
BE-Le Forem	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe, próbny okres pracy	T - Szkolenia	T – Dotacje dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców T – Wsparcie dla mobilności geograficznej	N	N	N	N	N	N	N
BE-VDAB	T - Szkolenia	T - Szkolenia	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracodawców T – Dotacje dla pracowników	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracodawców	T	N	N	N	T	T
BG	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	N	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracodawców	N	T	N	T	N	T	N
CY	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	T - Szkolenia	T – Dotacje dla pracodawców	N	N	N	T	N	N	N
CY	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	T - Szkolenia	T – Dotacje dla pracodawców	N	N	N	T	N	N	N
CZ	T - Szkolenia T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	N	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców	N	T	N	T	N	T	N
DE	T – Subwencje dla stażystów i praktykantów	T – Subwencje dla stażystów i praktykantów	T – Dotacje dla pracowników T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracodawców	N	T	N	N	N	T	N
DK	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców	T – Dotacje dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców	N	N	N	N	N	N
EE	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe, próbny okres pracy, praktyka zawodowa	T – Dotacje dla osób szkolących się	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje	T – Wsparcie dla mobilności w pracy T – Dotacje	T	N	T	T	T	T

			dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców	dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców						
EL	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	N	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracodawców (planowane są nowe programy)	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej	T	N	T	N	T	N
ES	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.	BD.
FI	T – Szkolenia T – dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	T – Szkolenia T – dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców	N	N	T	T	T	T
FR	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	T - Szkolenia	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców	T	T	N	N	T	T
HR	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	N	T – Dotacje dla pracodawców	N	T	T	T	N	T	N
HU	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	N	T – Dotacje dla pracodawców T – Wsparcie dla mobilności geograficznej	N	N	N	N	N	T	N
IE	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	T – Dotacje dla osób szkolących się	T – Dotacje dla pracodawców T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Wsparcie dla pracujących	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej	T	N	N	N	T	N
IS	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
IT	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się	T – Dotacje dla pracowników T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracodawców	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracodawców T – Dotacje dla pracowników	T	T	T	T	T	T
LT	T – Szkolenia T – dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	N	T – Dotacje dla pracowników T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracodawców T- Rotacja pracy	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracodawców	N	N	T	N	T	N
LU	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	N	T – Dotacje dla pracowników T – Wsparcie	N	T	N	T	N	T	N

			dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracodawców							
LV	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	N	T – Dotacje dla pracowników T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracodawców	N	N	N	N	N	T	N
MT	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	N	N	N	N	N	N	N	N	N
NL	T - Szkolenia T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	T - Szkolenia T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracodawców	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracodawców (informacje na UWV.nl)	T	N	N	N	T	T
NO	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się	N	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracowników	N	N	N	N	N	N	N
PL	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	N	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców	N	T	N	N	N	T	N
PT	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy T – Profesjonalne szkolenia	T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy T – Profesjonalne szkolenia	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców	T – Dotacje dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców	N	N	N	N	T	N
RO	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy T – Profesjonalne szkolenia	T – Profesjonalne szkolenia	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej T – Dotacje dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców	N	N	N	N	N	N	T
SE	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy	N	T – Dotacje dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców	N	T	N	N	N	T	N
SI	T – Doświadczenie zawodowe, próbny okres pracy T – Szkolenia instytucjonalne	N	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej, rekrutacja T – Dotacje dla pracodawców	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej, rekrutacja	T	N	T	T	T	N
SK	T - Szkolenia T – Dotacje dla osób szkolących się T – Doświadczenie zawodowe i próbny	T – Profesjonalne szkolenia	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej	T	N	N	N	T	N

	okres pracy T – Profesjonalne szkolenia		T – Dotacje dla pracowników T – Dotacje dla pracodawców Y							
UK ¹⁰⁴	T - Szkolenia T – Doświadczenie zawodowe i próbny okres pracy T – Profesjonalne szkolenia	T – Profesjonalne szkolenia	T – Wsparcie dla mobilności geograficznej	N	N	N	N	N	T	N

¹⁰⁴ Informacje na podstawie analiz krajowych 2016 r.

Table A8 PES participation in mutual learning or technical assistance activities on youth with other Member States

Jeśli tak, przykłady				
PSZ	T/N	Nazwa wydarzenia	Miejsce	Data
AT	N			
BE-Actiris	T	Wymiana wiedzy na temat „Integracja młodych ludzi niekształących się, niepracujących ani nieszkolących się (NEET)”	Actiris, Bruksela, Belgia	27-28 września 2016 r.
BE-Forem	N			
BE-VDAB	T	1) "Zwiększenie zatrudnienia młodzieży: gwarancja przyszłości dla młodych pokoleń" 2) "Program wzajemnej nauki" 3) "Close the Gap" to międzynarodowa organizacja non-profit, która współpracuje z VDAB w celu zmniejszenia lub likwidacji luki cyfrowej. VDAB przekazuje swoje "komputery spisane na straty" w celu "likwidacji luki", trenerzy PSZ VDAB zapewniają szkolenia komputerowe w ramach pakietu "podstawowy program ICT" dla doradców realizujących lokalne projekty. 4) "Fonto Nova" - organizacja dla nieletnich cudzoziemców bez opieki i młodych ludzi, którzy właśnie osiągnęli wiek dorosłości. Beneficjenci pochodzą z całego świata. PSZ VDAB wybrały ten projekt, ponieważ istniał oczywisty związek z poradnictwem/doradztwem zawodowym tych grup znajdujących się w trudnej sytuacji społecznej na rynku pracy. PSZ VDAB dzielą się swoją wiedzą fachową w zakresie poradnictwa zawodowego dla osób poszukujących pracy.	1. Wymiana polityki publicznej, Bruksela 2. Komisja Europejska, Bruksela 3. Amsterdam, Holandia 4. Genk Limburgse vzw De Oever/ Flandria / Belgia/	wtorek, 22 listopada 2016 r. 27-28 września 2016 r. 2016 r. 2017 r.
BG	N			
CY	N			
CZ	N			
DE	N			
DK	N			
EE	T	Seminarium poświęcone wzajemnej na temat "Gwarancje dla młodzieży w krajach bałtyckich: od zobowiązań krajowych do wdrożenia lokalnego"	litewskie PSZ	2-3 czerwca 2016 r.
EL	N			
ES	N	N-BD.		
FI	N			
FR	T	Końcowe spotkanie poświęcone projektowi „PARES” realizowanemu w ramach Gwarancji dla młodzieży	Budapeszt, Węgry Gospodarz: węgierskie Ministerstwo Gospodarki Narodowej (odpowiedzialne za zarządzanie PSZ)	16 lutego 2017 r.
IE	T	MLP w sprawie „Garantie Jeune” (francuski program Gwarancji dla młodzieży)	Paryż, francuskie Ministerstwo Pracy, Zatrudnienia, Szkolenia Zawodowego i Dialogu Społecznego	7-8 kwietnia 2016 r.
IS	N			
IT	T	Wizyta poświęcona uczeniu się opartemu na analizie porównawczej przez PSZ	Rzym	10-12 kwietnia 2017 r.
LT	T	Seminarium poświęcone wzajemnej nauce w zakresie "Gwarancji dla młodzieży w krajach bałtyckich: od zobowiązań krajowych do wdrożenia lokalnego"	litewska giełda pracy Šiauliai, Litwa	2-3 czerwca 2016 r.
LU	T	"Warsztaty tematyczne dotyczące zrównoważonej integracji na rynku pracy" Konferencja końcowa AKI "Acquis de la mobilité internationale" Seminarium "Village des initiative" w ramach Gwarancji dla młodzieży	Kopenhaga, duńskie PSZ Paryż, Erasmus+ : Jeunesse en Action Paryż, Ministerstwo Pracy, Zatrudnienia, Szkolenia Zawodowego i Dialogu Społecznego	24-25 listopada 2016 r. 30 stycznia 2017 r. 5-6 grudnia 2016 r.
LV	T	"Gwarancje dla młodzieży w krajach bałtyckich: od zobowiązań krajowych do wdrożenia lokalnego"	Šiauliai, Litwa, biuro lokalnej giełdy pracy w ; Šiauliai	2-3 czerwca 2016 r.
PL	T	Wzajemna ocena programu wzajemnego uczenia się: "Środki w ramach programu Gwarancji dla młodzieży" Program wzajemnego uczenia się "Seminarium poświęcone upowszechnianiu wiedzy"	Paryż, Komisja Europejska i Francja Bruksela, Komisja Europejska	7-8 kwietnia 2016 r. 9 grudnia 2016 r.
PT	N			
RO	N			
SE	N			
SI	N			
SK	N			
UK				

JAK OTRZYMAĆ PUBLIKACJE UE

Publikacje bezpłatne:

- jeden egzemplarz:
poprzez EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- więcej niż jeden egzemplarz lub plakaty/mapy:
z przedstawicielstw Unii Europejskiej (http://ec.europa.eu/represent_en.htm);
od delegacji w krajach spoza UE
(http://eeas.europa.eu/delegations/index_en.htm);
kontaktując się z serwisem Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_en.htm)
lub dzwoniąc pod numer 00 800 6 7 8 9 10 11 (bezpłatny numer z dowolnego miejsca w UE) (*).

(*)Przekazywane informacje są bezpłatne, podobnie jak większość połączeń (choć niektórzy operatorzy telefonii komórkowej, budki telefoniczne lub hotele mogą pobierać opłaty).

Publikacje płatne:

- poprzez EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Płatne subskrypcje:

- za pośrednictwem jednego z przedstawicieli Urzędu Publikacji Unii Europejskiej
(http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm).