

## Newsletter SEPAL - nr wydania 2

### Kwiecień 2019

#### Pierwsze wydarzenie upowszechniające w Grecji

**20 lutego** nasz partner projektu **SEPAL** z Grecji, KoiSPE "Diadromes", zorganizował w Atenach pierwszą imprezę upowszechniającą, podczas której zaprezentował projekt przedstawicielom organizacji pozarządowych, organizacji społecznych i pracownikom oświaty.

Uczestnicy zostali zapoznani z nowymi możliwościami współpracy, modelem **WISE**, głównymi celami projektu **SEPAL** oraz grupą docelową młodych ludzi w wieku od 24 do 29 lat, które są głównym celem tego projektu. W wyniku przeprowadzonych dyskusji oczekujemy owocnej współpracy w zwiększaniu zatrudnienia młodzieży poprzez zastosowanie metody praktyk zawodowych.



## Spotkanie z LSC w Suceavie/Rumunia



**1 lutego 2019 roku** eksperci z Bucovina Institute uczestniczyli w sesji roboczej Pro-Pakt na rzecz zatrudnienia i włączenia społecznego, która odbyła się w Suczawie, w Pałacu Administracyjnym.

Zakresem tej sesji było aktywne zaangażowanie w formułowanie polityk publicznych w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej, we współpracy z władzami publicznymi. Chętnie wzięliśmy udział w tym wydarzeniu, aby połączyć się z LSC i promować koncepcję **SEPAL**

## Wymiana Know How w Badalonie/Hiszpania



Spotkanie Wymiany Know How odbyło się w **Badalonie/Hiszpanii**, w okresie **28 lutego - 1 marca 2019 r.**, w celu omówienia Pakietu Roboczego nr 1, metodologii **SEPAL WISE**, najlepszych praktyk w każdym z krajów oraz utrwalenia zrozumienia pakietów roboczych projektu. Gospodarzem spotkania był Partner Pere Closa.

Partnerzy dyskutowali na temat **serwisu zatrudnienia wspieranego** w ich własnych krajach, odnosząc się do tych kluczowych kwestii: obecnego statusu służb zatrudnienia wspieranego/usług zawodowych, dotychczasowych lub obecnych doświadczeń ze wspieraniem zatrudnienia grup znajdujących się w trudnej sytuacji, zasobów (ludzkich i materialnych) oraz wiedzy specjalistycznej istniejącej na poziomie organizacyjnym, która może zapewnić udaną realizację projektu, wyzwań lub kwestii, które pojawiły się podczas wdrażania służb zatrudnienia wspieranego oraz tego, w jaki sposób można poprawić te służby, aby lepiej odpowiadały na potrzeby grup znajdujących się w trudnej sytuacji, najlepszych praktyk w dziedzinie zdolności do zatrudnienia i kwalifikacji.

### Pierwsze wydarzenie upowszechniające w Polsce



**Pierwsze w Polsce wydarzenie upowszechniające** projekt **SEPAL** zostało zorganizowane **22 marca 2019 roku** w Szczecinie przez Collegium Balticum.

Prelegenci i uczestnicy dyskutowali o trudnościach napotykanym przez młodzież w poszukiwaniu pracy oraz o tym, jak praca pomaga w resocjalizacji młodzieży w trudnych sytuacjach. Uczestnicy dyskutowali również o metodach eliminowania zjawiska pracy poniżej kwalifikacji oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu poprzez strategiczne działania na rzecz rozwoju potencjału ludzkiego (analiza porównawcza rynku pracy w Polsce i w Niemczech).

Ważny wkład wniósł również pan Paweł Radziszewicz, doktor nauk społecznych, dyrektor schronisk młodzieżowych od 10 lat, który opowiedział o trudnościach, jakie napotykają uczniowie Centrów Zatrzymań w poszukiwaniu pracy oraz o tym, jak praca pomaga w procesie integracji młodocianych przestępców.

---

## Pierwsze wydarzenie upowszechniające w Hiszpanii

Celem **wydarzenia upowszechniającego**, które odbyło się **28 marca 2019 roku**, zorganizowanego w Badalonie/Hiszpanii przez **Pere Closa**, było podzielenie się wyzwaniami w zakresie zdolności do zatrudnienia i integracji zawodowej zgodnie z perspektywą różnorodności, promowanie wspólnej przestrzeni pomiędzy doświadczeniami PEER w celu zapobiegania i zapewnienia alternatywnej interwencji poprzez przedsiębiorczość społeczną oraz stworzenie multidyscyplinarnego i przekrojowego zespołu, który zajmie się zidentyfikowanymi możliwościami.



**Na trzy główne filary** dyskusji warsztatowej składały się: Edukacja, sprawy społeczne i wprowadzenie do pracy. Uczestnicy omówili te dwa bardzo ważne pytania:

- Czy firmy uwzględniają wartość różnorodności przy zatrudnianiu nowych pracowników.
  - Jak zapewnić pomoc NEETs w zakresie zatrudnienia i jak zapewnić, że będą one traktowane sprawiedliwie.
-

## NEETs w Europie – przegląd

Istnieje wiele powodów, które tłumaczą troskę Unii Europejskiej (UE) o podjęcie działań na rzecz zwiększenia **zatrudnienia młodzieży**: stopa bezrobocia wśród młodzieży jest dwukrotnie wyższa niż wśród dorosłych (21,2 % w porównaniu z 9,8 % w styczniu 2015 r.); więcej niż co piąty młody Europejczyk na rynku pracy nie może znaleźć pracy (w Grecji i Hiszpanii jest to co drugi); nawet jeśli młodzi ludzie wykonują pracę, ich praca jest zazwyczaj mniej stabilna i gorzej płatna; osoby przedwcześnie kończące kształcenie i szkolenie stanowią grupę wysokiego ryzyka; odsetek osób rezygnujących z pracy również rośnie wśród tej grupy.

Wskaźnikiem, który stara się uchwycić udział młodych ludzi w rynku pracy, jest wskaźnik znany jako **NEET (not in employment, education or training)**. Termin **NEET** pojawił się po raz pierwszy w Wielkiej Brytanii pod koniec lat 80. jako alternatywa dla zwrotu "status zero", który miał negatywne konotacje. Termin ten został później przyjęty przez inne państwa, jednak definicja **NEET** jest różna w poszczególnych krajach. Ogólna kategoria NEET obejmuje młodych ludzi w wieku **od 15 do 29 lat** (w Japonii rozszerza się do 35 lat), bez względu na poziom wykształcenia, którzy nie są zatrudnieni i nie uczestniczą w żadnym programie edukacyjnym. Uważa się, że osoby NEET są narażone na większe ryzyko wykluczenia społecznego i wykluczenia z rynku pracy.

Na poziomie UE NEET są uważane za **jedną z najbardziej problematycznych grup** w kontekście bezrobocia wśród młodzieży. W 2012 r. 7,5 mln młodych ludzi nie pracowało, nie kształciło się ani nie szkoliło (NEET), a ich odsetek znacznie rośnie wraz z wiekiem. Według Eurostatu, wskaźnik NEET, który w 2016 roku wyniósł 6,1% dla grupy wiekowej 15-19 lat, wzrósł trzykrotnie do 18,8% dla osób w wieku 25-29 lat.

Eurofond (2016 r.) wyróżnił siedem podkategorii w ramach populacji NEETs.



Source: Eurofound elaboration.

## Kto będzie mieszkał i pracował w UE w 2060 r.?



Wspólne Centrum Badawcze i Międzynarodowy Instytut Analiz Systemów Stosowanych rozpoczęły niedawno prace nad wspólnym **sprawozdaniem na temat przyszłej sytuacji demograficznej UE**.

Analizując takie czynniki, jak migracja, poziom wykształcenia i aktywność zawodowa, sprawozdanie przedstawia zestaw scenariuszy, które pokazują, jak czynniki te mogą kształtować przyszłą populację i **rynek pracy** w UE.

Niektóre z **kluczowych ustaleń** zawartych w sprawozdaniu obejmują:

- w przyszłości UE będzie mogła pochwalić się jeszcze **lepiej wykształconą siłą roboczą** - aż 59% siły roboczej uzyska wykształcenie pomaturalne, w porównaniu z 35% obecnie
- choć **lepiej wykształceni, przyszła siła robocza UE będzie mniejsza**. Oznacza to, że europejscy pracownicy będą musieli w przyszłości wspierać większą liczbę osób pozostających na ich utrzymaniu, co zwiększy presję na systemy socjalne UE.
- W sprawozdaniu przeanalizowano możliwe scenariusze poprawy wskaźnika zależności, a tym samym **zrównoważonego rozwoju** państw dobrobytu w UE.

Więcej szczegółów można przeczytać tutaj:  
<https://epale.ec.europa.eu/en/content/who-will-live-and-work-eu-2060>

**Projekt SEPAL jest finansowany przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię za pośrednictwem EEA i Norweskiego Funduszu Grantowego na rzecz Zatrudnienia Młodzieży**

Copyright © 2019 BUCOVINA INSTITUTE. All rights reserved



--

Otrzymałeś tę wiadomość, ponieważ jesteś zapisany do grupy Google Groups "SEPAL Working Group". Aby wypisać się z tej grupy i przestać otrzymywać od niej wiadomości e-mail, wyślij wiadomość na adres: [SEPAL\\_WG+unsubscribe@googlegroups.com](mailto:SEPAL_WG+unsubscribe@googlegroups.com).

Aby zobaczyć tę dyskusję na stronie internetowej odwiedź:

[https://groups.google.com/d/msgid/SEPAL\\_WG/CAJwM%2BvFBkCwmnN-hTMYjV74FiauedWv7Z\\_Hv-g%3D4jpvJYyPLHw%40mail.gmail.com](https://groups.google.com/d/msgid/SEPAL_WG/CAJwM%2BvFBkCwmnN-hTMYjV74FiauedWv7Z_Hv-g%3D4jpvJYyPLHw%40mail.gmail.com).