

**Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej**

**KRAJOWY PLAN DZIAŁAŃ  
NA RZECZ ZATRUDNIENIA  
NA 2008 ROK**

**Dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 12 lutego 2008 r.**

**Warszawa, luty 2008 r.**

# SPIS TREŚCI

WSTĘP .....	3
ROZDZIAŁ 1	
DIAGNOZA SYTUACJI NA RYNKU PRACY W POLSCE W LATACH 2006-2007 .....	5
ROZDZIAŁ 2	
MISJA, CELE, PRIORYTETY I KIERUNKI DZIAŁAŃ PRZYJĘTE W KPDZ/2008 .....	16
ROZDZIAŁ 3	
ZADANIA NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA 2008 ROK .....	18
ROZDZIAŁ 4	
FINANSOWANIE ZADAŃ .....	75
ROZDZIAŁ 5	
PARTNERSTWO NA RZECZ REALIZACJI KPDZ/2008 .....	85
ROZDZIAŁ 6	
MONITOROWANIE I KOORDYNOWANIE REALIZACJI KPDZ/2008 .....	86
ZAŁĄCZNIK 1	
POWIĄZANIA KIERUNKÓW DZIAŁAŃ I ZADAŃ Z PRIORYTETAMI PRZYJĘTYMI W KPDZ/2008 .....	90
ZAŁĄCZNIK 2	
PODMIOTY REALIZUJĄCE I SPRAWOZDAJĄCE O ZADANIACH UJĘTYCH W KPDZ/2008 .....	96
ZAŁĄCZNIK 3	
INDEKS UŻYTYCH SKRÓTÓW .....	103
ZAŁĄCZNIK 4	
CZŁONKOWIE MIĘDZYRESORTOWEGO ZESPOŁU DO OPRACOWANIA PROJEKTU KPDZ/2008 .....	105

## WSTĘP

Podstawą dla opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) jest **ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**. Art. 3 ust. 2 tej ustawy zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy, we współdziałaniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki, ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania oraz ministrem właściwym do spraw szkolnictwa wyższego, do przygotowania projektu KPDZ.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, uchwalany przez Radę Ministrów KPDZ, zawierający zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia, stanowi podstawę realizacji zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Warto przypomnieć w tym miejscu, że priorytety i kierunki polityki państwa w dziedzinie zatrudnienia, określone zostały w przyjętych przez Rząd następujących dokumentach:

"Strategia Rozwoju Kraju 2007-2015";

„Krajowy Program Reform na lata 2005-2008”;

„Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2007 r.”.

Zdefiniowana w wymienionych dokumentach polityka państwa w dziedzinie zatrudnienia stanowi szerokie ramy, w których winny być określone zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, a w szczególności także cele, priorytety i zadania zgłaszane do realizacji poprzez KPDZ/2008.

KPDZ/2008 odpowiadając priorytetom i kierunkom polityki państwa w dziedzinie zatrudnienia, określonym w dokumentach rządowych, uwzględnia również kontynuację zadań podjętych w ramach KPDZ/2007, zgodnie z kierunkami wyznaczonymi w Krajowym Programie Reform na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej na lata 2005-2008 (KPR). KPDZ/2008 jest bowiem dokumentem uzupełniającym KPR, w tym odpowiadającym na zalecenie Komisji Europejskiej o bardziej zdecydowanym działaniu na rzecz zwiększenia stóp zatrudnienia i zmniejszenia dysproporcji regionalnych.<sup>1</sup>

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyznacza dodatkową przesłankę opracowania KPDZ. W myśl postanowienia art. 3 ust. 4, KPDZ przygotowywany na szczeblu ogólnokrajowym, stanowi podstawę dla przygotowania przez samorząd województwa corocznych **regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia**, określających preferowane programy regionalne, projekty lokalne, priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.

Przygotowanie i koordynacja realizacji KPDZ, obok innych działań, umożliwia **ministrowi właściwemu do spraw pracy realizację zadań na rzecz rynku pracy**, na co wskazuje art. 4 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

KPDZ/2008 składa się z 6 rozdziałów i załączników.

Rozdział 1 zawiera diagnozę sytuacji na rynku pracy w Polsce w latach 2006-2007.

W rozdziale 2 przedstawiono misję, cele, priorytety i kierunki działań przyjęte w KPDZ/2008.

W rozdziale 3 omówiono zadania na rzecz zatrudnienia na 2008 r. w układzie odpowiadającym Krajowemu Programowi Reform 2005-2008.

W rozdziale 4 przedstawiono ramy finansowe realizacji KPDZ/2008.

Rozdział 5 określa tryb prac nad KPDZ/2008 oraz udział partnerów społecznych w procesie jego tworzenia i realizacji.

W rozdziale 6 omówiono sposób monitorowania i koordynowania wykonywania zadań.

---

<sup>1</sup> Roczny Raport KE, COM(2006)30, Część II Polska.

W załącznikach przedstawiono: powiązania kierunków działań i zadań z priorytetami przyjętymi w KPDZ/2008, podmioty realizujące i sprawozdające o zadaniach ujętych w KPDZ/2008, zaznaczając zadania będące kontynuacją ich realizacji w roku poprzednim, indeks użytych skrótów oraz wykaz członków Międzyresortowego Zespołu do Opracowania Projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2008 r.

# ROZDZIAŁ 1

## DIAGNOZA SYTUACJI NA RYNKU PRACY W POLSCE W LATACH 2006-2007

### 1.1. Uwarunkowania makroekonomiczne i demograficzne

W 2006 r. obserwowano w Polsce wysokie tempo wzrostu gospodarczego. Produkt krajowy brutto wzrósł o 6,2%, wobec wzrostu o 3,6% przed rokiem, natomiast wartość dodana brutto w gospodarce narodowej była o 6,0% wyższa niż przed rokiem, wobec wzrostu o 3,3% w 2005 r.<sup>2</sup>

Wzmocnienie dynamiki PKB nastąpiło głównie na skutek przyspieszenia tempa wzrostu wartości dodanej brutto: w przetwórstwie przemysłowym – do 16,5%, budownictwie – do 12,5% i transporcie, gospodarce magazynowej i łączności - do 7,3%.

Tempo wzrostu popytu krajowego w 2006 r. wyniosło 7,3%, wobec 2,4% w 2005 r. Na wzrost ten złożył się: wzrost spożycia ogółem o 5,1%, w tym indywidualnego - o 4,9%, przy wzroście akumulacji brutto o 16,8% w porównaniu do 2005 r. Udział akumulacji brutto w PKB w 2006 r. wyniósł 21,1%. Nakłady brutto na środki trwałe w 2006 r. były wyższe o 15,6%, wobec 6,5% w 2005 r.

Ożywienie procesów inwestycyjnych nastąpiło nie tylko w sektorze przedsiębiorstw. Wyższą dynamikę niż przeciętnie wykazywały nakłady zrealizowane przez sektor rządowy i samorządowy. Do głównych czynników, które wpłynęły na ożywienie procesów inwestycyjnych należy zaliczyć: utrzymującą się od kilku lat korzystną sytuację finansową przedsiębiorstw, rosnący popyt, wysokie wskaźniki wykorzystania mocy produkcyjnych oraz możliwości korzystania z funduszy unijnych.

W 2006 r. nastąpiło przyspieszenie tempa wzrostu eksportu i importu. Eksport wzrósł o 16,6%, wobec 4,8% w 2005 r., natomiast import o 20,1%, wobec 0,8% w 2005 r.

W 2006 r. odnotowano osłabienie dynamiki cen konsumpcyjnych (średnioroczny wzrost cen konsumpcyjnych w 2006 r. wyniósł 1,0%, wobec 2,1% w 2005 r.) oraz wzrost płac w gospodarce narodowej, zwłaszcza w sektorze przedsiębiorstw. Wzrost przeciętnych realnych wynagrodzeń brutto w sektorze przedsiębiorstw w 2006 r. wyniósł 4,2%, wobec 1,2% w 2005 r.

W 2006 r. deficyt budżetu państwa wyniósł 25063,1 mln zł, wobec założonych 30546,7 mln zł.

Również w I-półroczu 2007 r. obserwowano w Polsce wysokie tempo wzrostu gospodarczego. Decydującym czynnikiem wzrostu był nadal popyt krajowy. Przy stabilnej inflacji, utrzymywał się znaczny wzrost przeciętnych realnych wynagrodzeń i niewielki – świadczeń społecznych. Wysoki wzrost wpływów budżetowych z tytułu podatku dochodowego wskazuje na dobrą sytuację finansową przedsiębiorstw, co może pozytywnie wpływać na ich aktywność inwestycyjną, w warunkach bardzo wysokiego wykorzystania mocy produkcyjnych.

Warto również odnotować korzystną realizację budżetu państwa po sześciu miesiącach 2007 r. Realizacja ustawy budżetowej była wyższa po stronie dochodów niż wydatków, a deficyt stanowił 12,2% kwoty założonej w ustawie budżetowej na 2007 r.

Według wstępnych szacunków GUS<sup>3</sup>, w końcu czerwca 2007 r. ludność Polski liczyła ok. 38116 tys. osób, tj. o 16 tys. mniej niż przed rokiem i o ponad 9 tys. mniej niż w końcu 2006 r. Stopa przyrostu rzeczywistego była ujemna i wyniosła minus 0,02% (w I półroczu 2006 r. liczba ludności zmniejszyła się o prawie 25 tys., a stopa ubytku wyniosła minus 0,06%).

<sup>2</sup> Komunikat Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie skorygowanego szacunku wartości nominalnej (w cenach bieżących) za lata 2005 i 2006 oraz dynamiki realnej produktu krajowego brutto w 2006 r. GUS, Warszawa, dnia 1.10.2007 r.

<sup>3</sup> Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju (I półrocze 2007 r.). GUS, Warszawa, dnia 24.07.2007 r.

Liczba ludności Polski zmniejsza się systematycznie prawie od dziesięciu lat. Ujemny lub bliski zeru przyrost naturalny w ostatnich latach kształtowany był pod wpływem stosunkowo niskiej liczby urodzeń oraz utrzymującej się na stałym i wysokim poziomie liczby zgonów. Kolejną przyczyną ubytku rzeczywistego ludności jest wzrastająca w ostatnich latach emigracja za granicę.

Z danych GUS<sup>4</sup> wynika, że w końcu 2006 r. poza granicami Polski przebywało czasowo ok. 1950 tys. osób (ok. 1000 tys. w 2004 r. oraz 1450 tys. w 2005 r.) – mieszkańców naszego kraju, przy czym ponad 1600 tys. w Europie (ok. 1200 tys. w 2005 r.). Zdecydowana większość emigrantów z Polski przebywała w krajach członkowskich UE – ok. 1550 tys. w 2006 r. i liczba ta zwiększyła się o 380 tys. w ciągu jednego roku i prawie podwoiła się w okresie naszego członkostwa w UE. Szacunek ten uwzględnia także tych Polaków, którzy od dłuższego czasu przebywali poza granicami Polski, w tym w krajach UE, bez względu na ich status pobytu.

## **1.2. Aktywność ekonomiczna ludności**

W 2006 r., podobnie jak w latach wcześniejszych, bardzo wyraźnie zarysował się wysoki poziom bierności zawodowej, co powoduje, że różnica pomiędzy populacjami aktywnych i biernych zawodowo zmniejsza się. Wzrost bierności zawodowej wynika z jednej strony z opóźniania wejścia na rynek pracy przez osoby młode (kontynuowanie nauki), z drugiej zaś - następuje w wyniku przechodzenia na emerytury lub renty, ewentualnie świadczenia przedemerytalne, przez coraz liczniejszą grupę osób, które nabywają uprawnienia do tych świadczeń.

W 2006 r. populacja biernych zawodowo liczyła 14427 tys. osób i była o 331 tys. osób wyższa niż rok wcześniej (wzrost o 2,3%). Oznacza to, że w 2006 r. różnica pomiędzy populacjami aktywnych i biernych zawodowo w wieku powyżej 15 lat zmniejszyła się do 2511 tys. osób, podczas gdy jeszcze w 2005 r. wynosiła 3064 tys. osób. Tym samym współczynnik aktywności ekonomicznej ludności w wieku pow. 15 lat wyniósł 54% i był o 0,9 pkt proc. niższy niż przed rokiem<sup>5</sup>.

Najważniejszymi powodami bierności zawodowej są: emerytura wskazywana przez ponad 38% biernych zawodowo oraz nauka i uzupełnianie kwalifikacji, które wskazuje ok. 24% biernych.

Współczynnik aktywności zawodowej najwyższą wartość osiąga dla osób w wieku 35-44 lata – w 2006 r. wyniósł 87% (spadek o 1,4 pkt proc. w porównaniu z 2005 r.). Stosunkowo niska pozostaje aktywność młodzieży. W 2006 r. współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15-24 lata wyniósł 34,2% i był o 1,5 pkt proc. niższy niż w 2005 r.

W II kwartale 2007 r. populacja aktywnych zawodowo liczyła 16754 tys. osób i była o 71 tys. niższa niż w II kwartale 2006 r. W tym samym czasie biernymi zawodowo pozostawało 14584 tys. osób, tj. o 47 tys. więcej niż przed rokiem. Spowodowało to, że liczba aktywnych zawodowo była o 2170 tys. wyższa niż biernych.

Współczynnik aktywności zawodowej wyniósł w II kwartale 2007 r. 53,5% i był o 0,1 pkt. proc. niższy niż przed rokiem, dla osób w grupie 15-64 lata wyniósł 62,9% i pozostał na poziomie z przed roku. Bez względu na posiadany wiek, czy poziom wykształcenia, niższą aktywność zawodową wykazują kobiety niż mężczyźni (45,9% wobec 61,9% dla mężczyzn w wieku pow. 15 lat) oraz osoby zamieszkałe w mieście (53,3% wobec 53,8% dla osób zamieszkałych na wsi w wieku pow. 15 lat).

Mimo wzrostu liczby biernych zawodowo przy jednoczesnym wyższym wzroście liczby pracujących w 2006 r. liczba niepracujących na 1000 osób pracujących wyniosła 1151 osób i była o 64 osoby niższa niż w 2005 r. W II kwartale 2007 r. wskaźnik ten wyniósł 1068 osób,

<sup>4</sup> Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004-2006. GUS, październik 2007.

<sup>5</sup> Podawane od 2006 r. przyrosty/dynamiki nie są w pełni porównywalne z latami wcześniejszymi. Od II kwartału 2006 r. dane BAEL prezentuje się w oparciu o dokładną datę urodzenia (I kwartał 2006 r. przeliczono z uwzględnieniem tej zmiany).

czyli był o 101 osób niższy niż w analogicznym okresie 2006 r. Na 1000 pracujących mężczyzn przypadało 779 mężczyzn nie pracujących, natomiast na 1000 pracujących kobiet przypadały 1424 niepracujące kobiety.

Zgodnie z wynikami BAEL liczba pracujących w wieku pow. 15 lat w 2006 r. wyniosła 14594 tys. osób i była o 478 tys. wyższa niż w 2005 r. (wzrost o 3,4%). Równocześnie zmniejszyła się populacja bezrobotnych do 2344 tys. osób, tj. była o 701 tys. osób niższa niż przed rokiem (spadek o 23%).

W II kwartale 2007 r. liczba pracujących ukształtowała się na poziomie 15152 tys. osób (wzrost o 4,8% w porównaniu do analogicznego okresu 2006 r.), a bezrobotnymi według BAEL pozostawało 1602 tys. osób w wieku pow. 15 lat (spadek o 32,3%).

W ostatnich latach zachodzą korzystne zmiany w strukturze pracujących według sektorów ekonomicznych i sektorów własności. Przede wszystkim zmniejsza się odsetek pracujących w rolnictwie: z 15,9% w II kwartale 2006 r. do 15,2% w II kwartale 2007 r. Następuje to przy zauważalnym wzroście pracujących w sektorze przemysłowym – do 30,6% (o 0,6 pkt proc. o w porównaniu z II kwartałem 2006 r.) i w sektorze usług do 54,2% (o 0,1 pkt proc.).

Za sprawą dynamicznego wzrostu zatrudnienia i jeszcze szybszego spadku bezrobocia poprawiają się wskaźniki zatrudnienia i bezrobocia. Wskaźnik zatrudnienia<sup>6</sup>, który w zasadzie od 1999 r. dynamicznie spadał, w ostatnich latach wykazuje tendencję wzrostową. Równocześnie zmniejsza się stopa bezrobocia.

W 2006 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku powyżej 15 lat zwiększył się do 46,5% (wzrost o 1,3 pkt. proc.). Udział bezrobotnych w liczbie aktywnych zawodowo w wieku powyżej 15 lat (stopa bezrobocia) wyniósł w 2006 r. 13,8% i był o 3,9 pkt. proc. niższy niż w 2005 r.

Wskaźnik zatrudnienia w Polsce od lat pozostaje na bardzo niskim poziomie i w zasadzie dotyczy to zarówno młodzieży, jak i osób po 50 roku życia. W 2006 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym (15-64 lata) wyniósł w Polsce 54,5% i był najniższy w UE, choć zwiększył się o 1,7 pkt proc., podczas gdy w UE-27 wzrost wyniósł 1 pkt proc. do 64,4%. W przypadku osób starszych zasadniczy wpływ na niską wartość wskaźnika zatrudnienia ma możliwość skorzystania z prawa do wcześniejszej emerytury, albo też z racji m. in. wieku i posiadanego stażu zawodowego możliwość nabycia uprawnienia do świadczenia przedemerytalnego. Powoduje to, że przeciętny wiek odejścia z rynku pracy w Polsce jest jeden z najniższych w UE i tym samym wpływa niekorzystnie na wartość wskaźnika zatrudnienia.

W 2005 r. również wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50-64 lata w Polsce był najniższy w UE i wynosił 40%. W roku 2006 jego wartość wzrosła o 1,5 pkt proc. do 41,5%. Tym samym wzrost omawianego wskaźnika w Polsce był wyższy niż w UE(27), gdzie wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wiekowej zwiększył się o 1,2 pkt proc. do 54,4%. Niższą o 0,9 pkt proc. niż w Polsce wartość wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 50-64 lata odnotowano na Malcie (40,6%), co oznacza, że Polska nie jest już krajem o najniższej wartości tego wskaźnika. Zwiększył się również wskaźnik zatrudnienia młodzieży do 24% (wzrost o 1,5 pkt proc. w porównaniu z 2005 r.), ale nadal Polska znajduje się w grupie krajów o najniższej jego wartości.

W II kwartale 2007 r. wskaźnik zatrudnienia osób w wieku pow. 15 lat wyniósł 48,4% i był o 2,3 pkt proc. wyższy niż przed rokiem, a dla osób w wieku 15-64 lata wyniósł 56,8% i zwiększył się o 2,9 pkt. Z kolei stopa bezrobocia wg BAEL wyniosła w II kwartale 2007 r. 9,6% i była o 4,5 pkt proc. niższa niż w analogicznym okresie 2006 r. Tak, jak wskaźnik zatrudnienia podobnie i stopa bezrobocia wykazuje zróżnicowanie ze względu na pewne cechy, jak płeć (wyższa dla kobiet), wiek (zmniejsza się wraz ze wzrostem wieku), poziom wykształcenia (im wyższy poziom wykształcenia tym niższa stopa bezrobocia).

Istotnym problemem polskiego rynku pracy jest utrzymujące się od lat zatrudnienie w szarej strefie. Badanie GUS wykazało, że pracą nierejestrowaną zajmowało się w ciągu dziewięciu

---

<sup>6</sup> Wskaźnik zatrudnienia mierzy zaangażowanie ludności w procesie pracy i obliczany jest jako procentowy udział pracujących zawodowo w ogólnej liczbie ludności danej kategorii

miesięcy 2004 r. 1317 tys. osób i że ta liczba była mniejsza od ustalonej w 1998 r. o ok. 100 tys. osób. Zatem w okresie dekonjunkury nie zwiększyło się zainteresowanie wykonywaniem pracy w szarej strefie. Wśród osób pracujących w szarej strefie dominują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Znaczną większość stanowią mężczyźni. Zatrudnienie w szarej strefie koncentruje się głównie w takich sektorach jak budownictwo, drobne naprawy, rolnictwo, hotelarstwo i gastronomia, opieka nad dziećmi czy handel detaliczny.

Ważną barierą dla tworzenia legalnych miejsc pracy są obowiązujące procedury biurokratyczne i wysokie koszty zakładania działalności gospodarczej. Pomimo wprowadzenia licznych uproszczeń rozpoczęcie legalnej działalności oraz oficjalne zatrudnianie pracowników wciąż zajmuje za dużo czasu i niesie za sobą wysokie koszty. Skłonność do ponoszenia obciążeń publicznych zależy ponadto od jakości usług publicznych. Wzrost jakości tych usług będzie prawdopodobnie prowadził do zwiększenia skłonności do płacenia podatków, a co za tym będzie działał w kierunku zmniejszenia rozmiaru szarej strefy.

### **1.3. System edukacji i szkoleń**

Poprawiającej się sytuacji na rynku pracy towarzyszy narastający problem deficytu pożądaných na rynku pracy kwalifikacji. Istotne zmiany w tym zakresie przynieść może przebudowa systemu edukacji, a zwłaszcza modernizacja szkolnictwa zawodowego, ale efekty tych działań obserwować będzie można dopiero za kilka lat.

Zwiększyła się liczba specjalnych szkół przysposabiających do pracy, a także szkół policealnych. Znaczna część placówek tego ostatniego typu powstała z myślą o słuchaczach dorosłych. W roku szkolnym 2006/2007 kształciło się 519 941 osób dorosłych we wszystkich typach szkół.

Dane statystyczne GUS oraz SIO, obejmujące klasy pierwsze poszczególnych typów szkół ponadgimnazjalnych, począwszy od roku szkolnego 2002/2003, wskazują na dokonujące się zmiany w wyborach absolwentów gimnazjum. Na stałym poziomie utrzymuje się liczba uczniów rozpoczynających naukę w liceum ogólnokształcącym, która stanowi ok. 44,5 % ogółu uczniów klas pierwszych szkół ponadgimnazjalnych. Wzrasta zainteresowanie technikum (rok szkolny 2002/2003 – 22,5 %, a rok szkolny 2006/2007 – 29,6 %) oraz zasadniczą szkołą zawodową (odpowiednio 16,3 % do 18 %). Zintensyfikowanie tych korzystnych dla rynku pracy tendencji wymaga podjęcia szerokich działań przez pracodawców, szkoły, instytucje rynku pracy i zainteresowane resorty.

Oczekiwania edukacyjne młodzieży i ich rodziców oraz dostosowanie kształcenia do zmieniających się realiów gospodarczych spowodowały, że absolwenci gimnazjów dokonują wyborów świadczących o utrzymującym się wzroście zainteresowania szkołami umożliwiającymi uzyskanie świadectwa dojrzałości (ok. 82% w roku szkolnym 2006/2007).

Rozwija się system kształcenia pozaszkolnego. W ramach systemu oświaty działają centra kształcenia ustawicznego (CKU) oraz centra kształcenia praktycznego (CKP), które prowadzą edukację ustawiczną w formie kursów, kursów zawodowych, praktyk zawodowych, seminariów itp. Odpłatność za różne formy edukacji pozaszkolnej może być ponoszona przez jednostki samorządu terytorialnego, urzędy pracy (finansowanie kursów dla osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy), pracodawców (w przypadku zlecenia placówce konkretnego szkolenia) lub przez samych uczestników. Równolegle funkcjonują niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego, niepubliczne placówki kształcenia praktycznego oraz niepubliczne ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego. Kursy i szkolenia mogą być prowadzone również przez osoby prawne lub fizyczne na zasadach określonych w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej. Roczny rynek usług szkoleniowych ocenia się na 2,5 mld zł, a liczba firm, które realizują różnorakie szkolenia sięga kilku tysięcy. Impulsem rozwoju działalności w tym zakresie była w ostatnich latach możliwość skorzystania ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006. Kolejne możliwości otwiera nowy program Kapitał Ludzki, na lata 2007-



2013. Konieczność inwestowania w kwalifikacje coraz częściej i coraz powszechniej uznawana jest za kanon efektywnego zarządzania kadrami i warunek sprostania rosnącym potrzebom. Polska ma jednak sporo do odrobienia w zakresie upowszechniania kształcenia ustawicznego. Zainteresowanie doksztalcaniem wykazują osoby o najwyższym poziomie wykształcenia oraz osoby najlepiej wykwalifikowane, które mają świadomość, że szybko zmieniające się środowisko pracy wymaga pogłębiania wiedzy i nabywania nowych umiejętności. Z dokumentów Komisji Europejskiej, opublikowanych w 2006 r. wynika, że ogólny wskaźnik uczenia się przez całe życie (LLL) obejmujący uczenie się formalne, pozaformalne i nieformalne wynosi 30% wobec średniej 42% dla krajów UE-25. Informacje o niskim uczestnictwie Polaków w różnych formach kształcenia ustawicznego potwierdzają również dane Eurostatu, wskazujące, że 4,7% dorosłych (w wieku 25-64 lata) uczestniczyło w szkoleniach w 2006 r. wobec średniej 10,1% w UE-25.

Do zaspokojenia bieżących i lokalnych potrzeb kadrowych przyczynić się może także w pewnej mierze rekwaliifikowanie osób bezrobotnych – osoby te po odpowiednich szkoleniach mogłyby nie tylko skuteczniej wchodzić na rynek pracy, ale także przyczyniać się do zaspokajania popytu na kwalifikacje.

W 2006 r. gotowość realizowania szkoleń dla bezrobotnych zgłaszało 5550 różnych instytucji szkoleniowych. Ich oferty gromadzone są w bazie danych Rejestr Instytucji Szkoleniowych, dostępnej przez Internet.

#### **1.4. Mobilność pracowników**

Miniony 2006 r. jednoznacznie dowiódł wzrostu mobilności zwłaszcza geograficznej polskich pracowników. Wyjazdy Polaków do pracy zagranicę, do państw członkowskich UE, które coraz szerzej otwierają swoje rynki pracy, skutkują pogłębiającym się deficytem pracowników w wielu zawodach w kraju. Ze względu na cykliczny i okresowy charakter migracji zarobkowej poszczególnych osób, brakuje wiarygodnych danych o liczbie Polaków, którzy pozostają za granicą w celach zarobkowych. Szacunkowe dane mówią o liczbie od 1,2 mln do 1,5 mln osób.

Główne czynniki, które skłaniają do emigracji zarobkowej, to: trudna sytuacja na krajowym rynku pracy oraz różnice poziomu płac i warunków życia. Emigracji sprzyja otwarcie rynków pracy przez kraje UE oraz prowadzona przez nie polityka migracyjna, nastawiona na pozyskiwanie specjalistów i wykształconych imigrantów.

Prowadzona w Polsce polityka w zakresie emigracji zarobkowej Polaków powinna uwzględniać zarówno korzyści, jak również związane z nią koszty. Do najważniejszych korzyści można zaliczyć:

- Wzrost dochodów gospodarstw domowych, w związku z napływem środków pochodzących z transferów zagranicznych;
- Poprawę sytuacji na rynku pracy;
- Nabycie nowych umiejętności i kwalifikacji przez emigrantów;
- Inwestowanie w kraju zarobionych oszczędności.

Do najważniejszych kosztów emigracji należy zaliczyć:

- Zaburzenie struktury demograficznej - przyspieszenie procesu starzenia się społeczeństwa;
- Zagrożenie dla wypłacalności systemu emerytalnego;
- Utratę dobrze wykształconej i mobilnej siły roboczej;
- Wydatki poniesione na edukację emigrantów;
- Trudności z zatrudnieniem fachowców;

- Niebezpieczeństwo pojawienia się wzrostu inflacji, w wyniku transferów środków pieniężnych z krajów przyjmujących.

Podjęcie pracy przez cudzoziemców w Polsce podlega ograniczeniom poprzez wymóg uzyskiwania zezwolenia na pracę. Przyczyną reglamentacji tego typu jest dążenie do ochrony polskiego rynku pracy, co ma szczególne znaczenie przy wysokiej stopie bezrobocia. Przyjęto założenie, iż praca cudzoziemców w Polsce powinna mieć charakter uzupełniający rynek pracy, a nie - wypierający z tego rynku polskiego pracownika. Dlatego też przepisy prawne określają szczegółową procedurę oceny sytuacji na rynku pracy i weryfikacji cudzoziemskiego kandydata.

Zezwolenie na pracę wymagane jest gdy cudzoziemiec:

1. Wykonuje pracę w podmiocie mającym siedzibę na terytorium Polski;
2. Wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany przez niego do Polski w celu realizacji usługi eksportowej;
3. Wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany przez niego do podmiotu mającego siedzibę na terytorium Polski (należącego z reguły do tej samej grupy przedsiębiorstw). W tym przypadku zezwolenie na pracę jest wymagane, gdy czas delegowania przekracza 30 dni w roku.

Przepisy określają szeroką grupę cudzoziemców, którzy na podstawie regulacji międzynarodowych, ze względu na podleganie szczególnej ochronie (np. ze względów humanitarnych) lub ze względu na przyjęte priorytety państwa posiadają dostęp do rynku pracy bez żadnych ograniczeń. Są to cudzoziemcy, którzy:

- posiadają status uchodźcy,
- posiadają zezwolenie na osiedlenie się,
- posiadają zgodę na pobyt tolerowany,
- korzystają z ochrony czasowej,
- są członkami rodzin obywatela polskiego lub cudzoziemca, który uzyskał dostęp do rynku pracy na podstawie ww. tytułów,
- zostali zwolnieni z tego obowiązku na mocy odrębnych przepisów – kluczowe znaczenie ma w tym przypadku *rozporządzenie MPiPS z dnia 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę* (Dz. U. Nr 156, poz. 1116).

Natomiast na mocy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 stycznia 2007 r. uchylającego rozporządzenie w sprawie zakresu ograniczeń w sferze wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 7, poz. 54) obywatele krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego od 17 stycznia 2007 r. mają swobodny dostęp do polskiego rynku pracy.

Funkcjonująca od dnia akcesji Polski do Unii Europejskiej - 1 maja 2004 r., sieć EURES (European Employment Service – Europejskie Służby Zatrudnienia) umożliwia polskim obywatelom i mieszkańcom EOG dostęp do ofert pracy z innych krajów Wspólnoty oraz wspiera pracodawców w rekrutacji pracowników z innych krajów EOG. EURES jest siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy, wspierającą mobilność w dziedzinie zatrudnienia na poziomie międzynarodowym i transgranicznym, w krajach Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii i Szwajcarii. EURES umożliwia osobom poszukującym pracy i pracodawcom dostęp do informacji oraz doradztwa ułatwiającego przepływ siły roboczej, a także zapewnia przejrzystość rynku pracy na terenie EOG.

W Polsce usługi EURES realizowane są przez publiczne służby zatrudnienia. Kluczową rolę w EURES odgrywa portal Komisji Europejskiej ([www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)) odwiedzany średnio przez 1 mln internautów dziennie oraz krajowe strony internetowe EURES (w Polsce: [www.europa.praca.gov.pl](http://www.europa.praca.gov.pl)) z 1 mln odwiedzin rocznie.

Rezultaty działań EURES w I półroczu 2007 r. w odniesieniu do I półroczu 2006 r. realizowane przez WUP i PUP przedstawia poniższe zestawienie:

Rodzaj działania	Rezultaty ilościowe w I półroczu 2007 r.	zmiana w stosunku do I półroczu 2006 r.
Kontakty z polskim bezrobotnymi i poszukującymi pracy	ok. 322,5 tys.	wzrost o 57%
Kontakty z polskimi pracodawcami	ok. 17,5 tys.	wzrost o 150%
Rekrutacje dla pracodawców zagranicznych	ok. 110 tys. wakatów	-
	ok. 20,5 tys. c.v. przesłanych za granicę w ramach rekrutacji prowadzonej przez WUP	wzrost o 34%
Odwiedziny krajowej strony internetowej EURES	500 tys.	spadek o 27%

### 1.5. Aktywne i pasywne polityki rynku pracy

Zmieniająca się w ostatnim okresie sytuacja na rynku pracy sprawia, że najważniejsze z zadań jakie stoją przed urzędami pracy, tzn. pośrednictwo pracy, zaczyna nabierać innego niż w latach wcześniejszych charakteru. Coraz częściej aktywnym klientem urzędu pracy staje się pracodawca, który poszukuje w urzędzie kandydatów do pracy, gdy do niedawna dominującą pozycję zajmowali bezrobotni i poszukujący pracy. Ta nowa sytuacja skutkuje koniecznością intensyfikacji działań ukierunkowanych na aktywizację tych grup bezrobotnych, które od lat faktycznie pozostają poza rynkiem pracy, choć figurują w rejestrach urzędów (długotrwale bezrobotni, osoby w wieku powyżej 50 roku życia, osoby z ograniczeniami co do możliwości świadczenia pracy, etc.). Coraz bardziej istotne staje się zwiększenie dostępności do takich usług jak poradnictwo zawodowe i wszelkie formy aktywizacji bezrobotnych. Niestety sytuacja kadrowa urzędów pracy nadal nie zaspokaja potrzeb wszystkich osób wymagających zindywidualizowanej pomocy. W 2006 r. liczba bezrobotnych przypadających np.: na jednego doradcę zawodowego w powiatowym urzędzie pracy wynosiła 3328 (w stosunku do roku 2005 spadła o 28%, gdy wynosiła 4614). Co prawda nowe, wprowadzone w życie w 2007 r. przepisy dotyczące standardów świadczenia podstawowych usług rynku pracy powinny poprawić sytuację w tym zakresie, ale na odczuwalne efekty wejścia tych regulacji w życie trzeba będzie poczekać do drugiej połowy 2008 r.

W 2006 r. szkolenia organizowane przez urzędy pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy ukończyło 142 060 osób (w 2005 r. – 148 482 osoby). Efektywność szkoleń nie jest wysoka, ale wraz z koniunkturą gospodarczą – poprawiła się: w 2006 r. 43% bezrobotnych znalazło zatrudnienie w ciągu trzech miesięcy od ukończenia tej formy aktywizacji (w 2005 r. – 35,3%). Szczególnie efektywne okazały się szkolenia wskazywane (z uprawdopodobnieniem zatrudnienia) przez samych bezrobotnych – efektywność szkoleń organizowanych w trybie indywidualnym wyniosła 55,3%.

Jednak udział wydatków przeznaczanych na szkolenia w wydatkach na aktywne formy walki z bezrobociem jest w dalszym ciągu bardzo niski i od wielu lat utrzymuje się na poziomie nie przekraczającym 10%. W 2006 r. wskaźnik ten wyniósł 8,4% i był niższy o 1 pkt proc. niż w 2005 r.<sup>7</sup> Konsekwencją jest niski udział bezrobotnych w szkoleniach – w 2006 r. skorzystało z tej formy aktywizacji tylko 5,5% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych i osób poszukujących pracy (w 2005 r. – 4,8%).<sup>8</sup>

W niewielkim stopniu uczestniczą w szkoleniach organizowanych przez urzędy pracy osoby starsze, o niskim poziomie wykształcenia, długotrwale pozostające bez pracy. W 2006 r. skorzystało ze szkoleń tylko 3,1% bezrobotnych z grupy wiekowej powyżej 45 roku życia

<sup>7</sup> W krajach UE – tzw. dawnej piętnastki – 30% wydatków na aktywną politykę rynku pracy przeznaczają się na szkolenia.

<sup>8</sup> Już w 1997 r. Komisja Europejska sformułowała zalecenie, aby liczba bezrobotnych podlegających szkoleniu w każdym roku wynosiła 25%.

(w 2005 r. – 2,8%), tylko 2,8% osób o najniższym poziomie wykształcenia - podstawowym lub gimnazjalnym (w 2005 r. - 2,4%) oraz tylko 3,7% z grupy osób długotrwale bezrobotnych (w 2005 r. – było to 4,4%, a zatem nastąpiło nawet pogorszenie tego wskaźnika). Ponadto od 2003 r. zmniejsza się uczestnictwo kobiet w szkoleniach: w 2006 r. 4,6% bezrobotnych kobiet skorzystało ze szkoleń (podczas gdy w 2002 r. udział mężczyzn i kobiet był wyrównany).

Jeśli chodzi o kierunki kształcenia, do najbardziej popularnych w 2006 r. należały szkolenia z zakresu usług transportowych (w tym kursy prawa jazdy), szkolenia z zakresu informatyki i wykorzystania komputerów, szkolenia z zakresu sprzedaży, marketingu, *public relations* i handlu nieruchomościami. Spośród kursów organizowanych przez urzędy pracy na masową skalę największą efektywnością cechują się szkolenia z zakresu usług transportowych, zarządzania i administrowania, budownictwa i w zakresie zawodów technicznych. Zdecydowanie dominują szkolenia krótkie, trwające nie dłużej niż 3 miesiące (uczestnicy otrzymują zaświadczenia z instytucji szkoleniowej o ukończeniu kursu).

Nabywaniu i uaktualnianiu kwalifikacji zawodowych w procesie pracy służą dwie inne formy aktywizacji zawodowej – staże oraz przygotowanie zawodowe w miejscu pracy – adresowane do tzw. grup defaworyzowanych na rynku pracy. W 2006 r. staże ukończyły 154 733 osoby, a przygotowanie zawodowe 59 129 osób (w 2005 r. odpowiednio: 135 417 osób oraz 48 576 osób). Efektywność zatrudnieniowa obu form aktywizacji – stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy - jest nieco większa niż szkoleń i wynosiła w 2006 r. odpowiednio 46% oraz 47% zatrudnionych po 3 miesiącach od zakończenia programu aktywizacji (w 2005 r. - 43% i 42%). Jednak, o ile staże stały się formą popularną – 28% uprawnionych młodych bezrobotnych skorzystało z nich w 2006 r., to w przygotowaniu zawodowym w miejscu pracy uczestniczyło zaledwie 2% spośród osób, do których ta forma jest adresowana (bezrobotnych długotrwale, bez kwalifikacji, wychowujących samotnie dziecko do lat 7, niepełnosprawnych, w wieku powyżej 50 lat).

Bardzo ważne jest to, by szkolenia lub inne formy aktywizacji sprzyjające podnoszeniu kwalifikacji organizowane dla bezrobotnych wiodły do uzyskiwania kwalifikacji potwierdzanych dokumentem „liczącym się” na rynku pracy. Z tego powodu ważne jest przyspieszenie prac nad krajowymi ramami kwalifikacji, w tym nad przepisami dotyczącymi zasad uznawania kwalifikacji w oparciu o formalne, nieformalne jak i pozaformalne działania edukacyjne.

W 2006 r. usługami poradnictwa zawodowego w formie indywidualnej objętych zostało 316,3 tys. osób, z tego 296,0 tys. bezrobotnych, 4,8 tys. osób poszukujących pracy i 15,5 tys. innych osób. Łącznie z usług poradnictwa zawodowego skorzystało o 2,9 tys. osób więcej niż w 2005 r. i należy podkreślić, że wzrost ten dotyczył przede wszystkim osób bezrobotnych (wzrost o 3,3 tys.).

W 2006 r. subsydiowane zatrudnienie podjęło 163,0 tys. bezrobotnych (tj. o 23,7 tys. osób mniej niż przed rokiem- spadek o 12,7%), w tym prace interwencyjne rozpoczęło 69,1 tys. bezrobotnych (spadek o 1,8 tys.), zaś w ramach robót publicznych zaktywizowano 32,7 tys. osób (spadek o 36,5 tys.). Jednocześnie obserwuje się znaczne zwiększenie się zainteresowania bezrobotnych podejmowaniem działalności gospodarczej oraz wzrasta wiedza pracodawców nt. zatrudniania bezrobotnych w ramach otrzymywania refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego. W 2006 r. 34,9 tys. bezrobotnych podjęło działalność gospodarczą. Z kolei w wyniku refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego w 2006 roku odpływ wyniósł 20,9 tys. bezrobotnych (wzrost o 6,5 tys. osób w porównaniu do 2005 r.). W okresie styczeń – maj 2007 r. działalność gospodarczą rozpoczęło 14,5 tys. bezrobotnych, tj. ponad 15% więcej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku, z kolei liczba bezrobotnych wyłączonych z ewidencji z powodu otrzymania przez pracodawcę refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy (9,7 tys. osób) zwiększyła się o ponad 50%.

Łącznie 2006 r. różnego rodzaju aktywnymi programami rynku pracy objętych zostało 607,8 tys. bezrobotnych, co stanowiło 19,3% odpływu bezrobotnych w tym okresie. W porównaniu z 2005 r. liczba zaktywizowanych bezrobotnych zwiększyła się o ponad 40 tys. osób, tj. o 7,1%.

W okresie styczeń –maj 2007 r. zaktywizowano 277,0 tys. bezrobotnych, tj. o ponad 30 tys. osób więcej niż w analogicznym okresie 2006 r.

Efektywność zatrudnieniowa<sup>9</sup> aktywnych programów rynku pracy uległa w roku 2006 zwiększeniu o 15,8 pkt. procentowych w stosunku do roku 2005. Najwięcej (100%) osób uzyskało zatrudnienie wskutek skorzystania z przyznaných środków finansowych na podjęcie działalności gospodarczej oraz refundacji dla pracodawców doposażenia stanowiska pracy, a także wskutek prac interwencyjnych (72,2%). Pierwszy z ww. programów był jednocześnie najdroższym kosztowo programem (9.980 zł z Funduszu Pracy na jedną osobę, która po zakończeniu udziału w programie uzyskała zatrudnienie), natomiast najtańszym programem w 2006 r. były prace społecznie użyteczne (1 285 zł).

Dla łagodzenia skutków bezrobocia stosowane są obecnie w Polsce następujące programy pasywne rynku pracy: zasiłki dla bezrobotnych, zasiłki przedemerytalne oraz świadczenia przedemerytalne. Zasiłki dla bezrobotnych finansowane są z Funduszu Pracy, natomiast zasiłki i świadczenia przedemerytalne: do 31 lipca 2004 r. – z Funduszu Pracy, a od 1 sierpnia 2004 r. – z budżetu państwa.

W końcu 2006 r. prawo do zasiłku dla bezrobotnych posiadało 310,8 tys. osób, tj. o 63,5 tys. osób mniej niż przed rokiem (spadek o 17%). W końcu czerwca 2007 r. liczba uprawnionych do zasiłku zmniejszyła się do 255,7 tys. osób, co stanowiło 13,5% ogółu bezrobotnych. Wskaźnik ten oznacza, że tylko co siódmy bezrobotny otrzymuje to świadczenie. W 2006 r. przeciętna miesięczna wysokość zasiłku dla bezrobotnych kształtowała się na poziomie 524 zł i była o 17 zł wyższa w porównaniu do roku poprzedniego.

Zasiłki i świadczenia przedemerytalne od dnia 1 sierpnia 2004 r. przysługują osobom uprawnionym na mocy ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252). W 2006 r. przeciętna liczba wypłaconych zasiłków i świadczeń przedemerytalnych wyniosła odpowiednio: 213,3 tys. i 243,0 tys., zaś ich przeciętna miesięczna wysokość kształtowała się odpowiednio na poziomie: 717 zł i 1010 zł.<sup>10</sup> Jednocześnie należy odnotować malejącą tendencję wypłaty tych świadczeń. W 2006 r. nastąpiło w stosunku do roku poprzedniego zmniejszenie przeciętnej liczby wypłaconych zarówno zasiłków przedemerytalnych, jak również świadczeń przedemerytalnych odpowiednio o: 37,8 tys. i 44,7 tys. Warto również w tym miejscu nadmienić, że zasiłki przedemerytalne są świadczeniem wygasającym - były przyznawane do końca 2001 r., a obecnie są już tylko wypłacane.

---

<sup>9</sup> Procentowy udział uczestników programów, którzy w ciągu 3 miesięcy po ich zakończeniu uzyskali stałe zatrudnienie inną pracą zarobkową lub podjęły działalność gospodarczą, w ogólnej liczbie wszystkich uczestników.

<sup>10</sup> Mały Rocznik Statystyczny Polski 2007. GUS, Warszawa 2007.

**Tabl. 1. ANALIZA "SWOT" RYNKU PRACY W POLSCE**

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY	MOŻLIWOŚCI (SZANSE)	ZAGROŻENIA
<p>1. Systematyczny wzrost poziomu kapitału ludzkiego (zarówno ilościowy jak i jakościowy).</p> <p>2. Sprawne funkcjonowanie funduszy celowych pozwalających na aktywizację osób bezrobotnych i tracących pracę, w tym w szczególności: Fundusz Pracy oraz PFRON.</p> <p>3. Relatywnie niskie koszty pracy w porównaniu do krajów wysoko rozwiniętych.</p> <p>4. Wzrastające zaangażowanie partnerów społecznych przy rozwiązywaniu problemów rynku pracy.</p> <p>5. Regulacje prawne dotyczące rynku pracy dostosowane do wymagań Europejskiej Strategii Zatrudnienia.</p>	<p>1. Niski poziom zaangażowania ludności w procesie pracy (wskaźnik zatrudnienia w IV kwartale 2006 r. dla ludności w wieku 15-64 lata wyniósł 55,7%, podczas gdy analogiczny wskaźnik dla UE wynosi obecnie ok. 64%).</p> <p>2. Wysoki poziom i natężenie bezrobocia charakteryzujące się następującymi cechami:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dużym zróżnicowaniem terytorialnym,</li> <li>- dużym udziałem młodzieży,</li> <li>- wysokim i rosnącym udziałem bezrobotnych w starszych grupach wiekowych,</li> <li>- niskim poziomem wykształcenia,</li> <li>- wysokim udziałem bezrobocia długotrwałego.</li> </ul> <p>3. Bariery w pozyskiwaniu kredytów, w szczególności przez MŚP rozpoczynające działalność gospodarczą, co wpływa ograniczająco na tworzenie miejsc pracy.</p> <p>4. Niezadowalająca infrastruktura techniczna i bariery biurokratyczne – negatywnie wpływające na pozyskanie nowych inwestycji.</p> <p>5. Wysokie pozapłacowe koszty pracy.</p> <p>6. Niski udział osób dorosłych, w tym bezrobotnych w szkoleniach.</p>	<p>1. Przewidywany wysoki wzrost gospodarczy w latach 2007-2013, pozwalający na tworzenie nowych miejsc pracy.</p> <p>2. Dostępność zasobów pracy (wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym w latach 2007-2010 o 294 tys. osób).</p> <p>3. Wdrożenie nowego modelu instytucjonalnej obsługi rynku pracy, wynikającego ze znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.</p> <p>4. Dostępność funduszy strukturalnych UE umożliwiających realizację Regionalnych Programów Operacyjnych w latach 2007-2013 oraz Programu Operacyjnego KAPITAŁ LUDZKI.</p> <p>5. Realizacja KPR 2005-2008 oraz tworzenie i realizacja Krajowych Planów Działań na rzecz Zatrudnienia.</p> <p>6. Stymulowanie rozwoju MSP i zatrudnienia na własny rachunek.</p> <p>7. Poprawa konkurencyjności polskiej gospodarki oraz zdolności do przyciągania inwestorów zagranicznych.</p> <p>8. Stymulowanie inwestycji oraz rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności w gospodarce.</p> <p>9. Wzrost eksportu i optymalizacja importu m.in. poprzez efektywne działania promocyjne.</p> <p>10. Wykorzystanie partnerów społecznych oraz dialogu społecznego dla rozwiązywania problemów rynku pracy.</p>	<p>1. Konflikty społeczne wynikające z poszerzania się sfery ubóstwa w Polsce.</p> <p>2. Rozwój „szarej strefy” zatrudnienia.</p> <p>3. Postępujący proces starzenia się demograficznego ludności.</p> <p>4. System informacyjno-sprawozdawczy o rynku pracy niedostosowany do zmieniających się potrzeb, nie pozwalający na rzetelne diagnozowanie problemów i ocen skutków wdrażanych polityk.</p> <p>5. Brak zobiektywizowanej oceny efektywności aktywnych polityk rynku pracy, w tym programów rynku pracy.</p> <p>6. Wysokie opodatkowanie pracy; wzrost klina podatkowego.</p> <p>7. System edukacji słabo reagujący pod względem jakości i kierunków kształcenia na potrzeby rynku pracy.</p> <p>8. Brak systemu monitorowania i długofalowego prognozowania zapotrzebowania rynku pracy na określone zawody i kwalifikacje w poszczególnych regionach kraju.</p>

**Tabl. 1. ANALIZA "SWOT" RYNKU PRACY W POLSCE c.d.**

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY	MOŻLIWOŚCI (SZANSE)	ZAGROŻENIA
<p>6. Umiejętność korzystania z doświadczeń i dobrych wzorów prowadzenia polityki rynku pracy w różnych krajach.</p>	<p>7. Utrudniony powrót na rynek pracy kobiet po przerwie związanej z macierzyństwem.</p> <p>8. Bariery ograniczające mobilność zawodową i przestrzenną ludności.</p> <p>9. Niska jakość kapitału ludzkiego, szczególnie w wieku starszym (50 lat i więcej).</p> <p>10. Utrudniony dostęp do kształcenia dla młodzieży pochodzącej ze środowisk defaworyzowanych (np. zamieszkującej na wsi, najbiedniejszych środowisk w miastach) oraz młodzieży niepełnosprawnej.</p> <p>11. Brak koordynacji działań z zakresu aktywnej polityki rynku pracy.</p> <p>12. Niska efektywność realizowanych programów rynku pracy.</p> <p>13. Brak oceny jakości funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia</p> <p>14. Niedostateczna instytucjonalna obsługa rynku pracy przejawiająca się w niedostatecznej liczbie obsadzie kadrowej urzędów pracy</p> <p>15. Niski stopień wykorzystania nowych form zatrudnienia, w tym telepracy.</p>	<p>11. Dynamiczny rozwój szkolnictwa wyższego, uwzględniający potrzeby rynku pracy.</p> <p>12. Promowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, przy respektowaniu bezpieczeństwa zatrudnienia.</p> <p>13. Poprawa systemu ustawicznego kształcenia zawodowego poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– budowę infrastruktury usług sprzyjających kształceniu ustawicznemu,</li> <li>– zwiększenie dostępności i podnoszenie jakości kształcenia ustawicznego,</li> <li>– tworzenie programów sektorowych (branżowych) umożliwiających zdobywanie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych potrzebnych na rynku pracy oraz wprowadzenie regulacji ułatwiających kształcenie ustawiczne.</li> </ul> <p>14. Rozwój i doskonalenie Systemu Prognozowania Popytu na Pracę (SPPP) oraz Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych (MZDiN).</p> <p>15. Swobodny przepływ siły roboczej w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego, wdrożenie polityki migracyjnej oraz rozwój systemu EURES.</p>	<p>9. Brak rozwiązań skorelowanych z restrukturyzacją gospodarki, ograniczających koszty społeczne tego procesu, a zwłaszcza negatywne skutki zatrudnieniowe w perspektywie krótko i średniookresowej.</p> <p>10. Brak polityki migracyjnej w odniesieniu do rynku pracy.</p> <p>11. Niedostateczne tempo modernizacji i rozbudowy infrastruktury transportowej i telekomunikacyjnej.</p> <p>12. Niewystarczające przygotowanie kadry urzędów pracy do stojących przed nimi zadań.</p> <p>13. Niska i nieefektywna absorpcja środków Unii Europejskiej.</p> <p>14. Ograniczanie środków na aktywne programy rynku pracy.</p>

## **ROZDZIAŁ 2**

### **MISJA, CELE, PRIORYTETY I KIERUNKI DZIAŁAŃ PRZYJĘTE W KPDZ/2008**

#### **Misja KPDZ/2008**

Przez pojęcie misji KPDZ/2008 należy rozumieć podjęcie działań i uruchomienie przedsięwzięć, które służyć będą zapewnieniu wzrostu produktywnego zatrudnienia i ograniczeniu bezrobocia oraz przyczynią się do podniesienia w przekroju województw i powiatów poziomu:

- 1) spójności społecznej, mierzonej wskaźnikiem zatrudnienia i stopą bezrobocia;
- 2) spójności gospodarczej, mierzonej za pomocą wskaźnika PKB przypadającego na mieszkańca;
- 3) spójności przestrzennej, mierzonej czasem przejazdu do danego obszaru komunikacją lotniczą, drogową i kolejową.

#### **Podstawowe cele KPDZ/2008 to:**

- ◆ **Wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości**- osiągnięcie w IV kwartale 2008 r. wskaźnika zatrudnienia dla ludności w wieku 15-64 lata (według BAEL) w wysokości 59%.
- ◆ **Ograniczenie bezrobocia** – uzyskanie w IV kwartale 2008 r. ogólnej stopy bezrobocia (według BAEL) na poziomie 8%.
- ◆ **Poprawa jakości kapitału ludzkiego**, z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy.

Podane wyżej wskaźniki oznaczają - według dokonanych szacunków - w porównaniu do IV kwartału 2006 r. przyjętego za okres bazowy:

- wzrost liczby pracujących o ok. 841 tys. osób (od 14911 tys. w IV kwartale 2006 r. do 15752 tys. w IV kwartale 2008 r.);
- wzrost wskaźnika zatrudnienia dla ludności w wieku 15-64 lata o 3,3 pkt. proc.(od 55,7% w IV kwartale 2006 r. do 59,0% w IV kwartale 2008 r.);
- spadek poziomu bezrobocia o ok. 706 tys. osób (od 2076 tys. w IV kwartale 2006 r. do 1370 tys. w IV kwartale 2008 r.);
- obniżenie stopy bezrobocia ogółem o 4,2 pkt proc. (od 12,2% w IV kwartale 2006 r. do 8,0% w IV kwartale 2008 r.).

#### **Priorytety KPDZ/2008:**

1. Rozwój przedsiębiorczości.
2. Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki.



3. Aktywizacja osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym.
4. Doskonalenie dialogu i partnerstwa społecznego dla zapewnienia równowagi na polskim rynku pracy.
5. Tworzenie zasad efektywnej polityki migracyjnej.
6. Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy.

Przyjęte w KPDZ/2008 cele i priorytety wynikają z dokonanej analizy sytuacji na rynku pracy w Polsce, jak również wyzwań jakie stoją przed naszym krajem w związku z realizacją odnowionej Strategii Lizbońskiej.

**Podstawowe kierunki działań KPDZ/2008:**

- 1) Promowanie zatrudnienia poprzez rozwój przedsiębiorczości oraz stymulowanie inwestycji infrastrukturalnych i rozwój budownictwa ogólnego.
- 2) Wdrożenie nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych zapewniających zwiększenie dostępu do usług rynku pracy oraz wzbogacenie oferty i podwyższenie jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy i jednostki organizacyjne z nimi współpracujące.
- 3) Poprawa informacji o rynku pracy.
- 4) Aktywizacja osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.
- 5) Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych.
- 6) Promowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy.
- 7) Inwestowanie w kapitał ludzki.

Należy podkreślić, że przyjęte w KPDZ/2008 podstawowe kierunki działań są zgodne z działaniami kierunkowymi Krajowego Programu Reform na lata 2005-2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej, a także służą realizacji przyjętych w KPDZ/2008 priorytetów.

## **ROZDZIAŁ 3**

### **ZADANIA NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA 2008 ROK**

#### **Kierunek działań 1: PROMOWANIE ZATRUDNIENIA POPRZEZ ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI ORAZ STYMULOWANIE INWESTYCJI INFRASTRUKTURALNYCH I ROZWÓJ BUDOWNICTWA OGÓLNEGO.**

##### **Kontekst:**

W dobie globalizacji i związanej z nią rosnącej konkurencyjności rozwój przedsiębiorczości pozostaje warunkiem utrzymania dotychczasowego wysokiego wzrostu gospodarczego oraz wzrostu zatrudnienia. Promowaniu przedsiębiorczości powinno towarzyszyć zwłaszcza wspieranie podejmowania działalności gospodarczej na własny rachunek (tzw. samozatrudnienie) i postrzeganie jej jako godnej uwagi alternatywy w stosunku do zatrudnienia najemnego w ramach umowy o pracę.

Niezbędna jest również intensyfikacja wysiłków w zakresie odpowiedniej modyfikacji otoczenia prawnego przedsiębiorczości, w tym przede wszystkim uproszczenie i wdrożenie zmian w przepisach i regulacjach prawnych stojących dotychczas na drodze rozwojowi przedsiębiorczości. Należy kontynuować kroki zmierzające do redukcji formalności związanych z rozpoczynaniem działalności gospodarczej poprzez zmianę przepisów prawnych. Zmienione przepisy powinny być bardziej przyjazne dla pracodawcy, a ich stosowanie nie powinno wymagać pomocy prawników (np. wprowadzenie ułatwień w zakładaniu działalności gospodarczej poprzez załatwianie wszystkich formalności w jednym okienku).

Obniżanie pozapłacowych kosztów pracy sprzyjać powinno rozwojowi przedsiębiorczości i wzrostowi zatrudnienia. Mając na uwadze obecną i przyszłą sytuację na polskim rynku pracy, w tym bardzo wysokie pozapłacowe koszty pracy, Rząd opracował plan redukcji klina podatkowego. Obniżenie klina podatkowego rozpoczęła ustawa o zmianie ustawy o podatku od osób fizycznych (16 listopada 2006 r.), która wprowadziła waloryzacje progów podatkowych, zryczałtowanych kosztów i tzw. kwoty wolnej w latach 2007-2009. Dodatkowo w ustawie zapisano na 2009 r. obniżenie stawek podatkowych do 18% i 32%. Ponadto dnia 26 czerwca 2007 r. Prezydent RP podpisał ustawę z dnia 15 czerwca 2007 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw. Z punktu widzenia rynku pracy najistotniejszą zmianą wprowadzoną ww. ustawą jest obniżenie pozapłacowych kosztów pracy, ponieważ prowadzi to do zmniejszenia klina podatkowego, czyli różnicy między całkowitym kosztem pracodawcy związanym z zatrudnieniem pracownika, a wynagrodzeniem netto tego pracownika. Zgodnie z ww. ustawą stopa składki na ubezpieczenie rentowe z dniem 1 lipca 2007 r. uległa zmniejszeniu o 3 pkt. proc. (z 13% do 10%), przy czym całość redukcji nastąpiła po stronie pracownika. Z dniem 1 stycznia 2008 r. stopa składki rentowej zmniejszy się o kolejne 4 pkt. proc. (będzie wynosić 6%), przy czym w tym przypadku obniżenie składki nastąpi po stronie obciążeń pracodawcy i pracownika (stopa składki rentowej dla pracownika wyniesie więc 1,5%, dla pracodawcy 4,5%). W rezultacie omówionych wyżej zmian klin podatkowy, obliczony dla przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, zmniejszy się z 44,0% w 2006 r. do 42,1% w II połowie 2007 r., do 39,9% w 2008 r. i do 39,4% w 2009 r. Zmniejszenie opodatkowania dochodów z pracy, obok zmian prowadzących do uproszczenia podatków

w działalności gospodarczej, w sposób pośredni - poprzez korzystny wpływ na popyt krajowy - przyczyni się do wzrostu popytu na pracę i tym samym dalszego spadku bezrobocia.

Mając na uwadze rozmiar zasobów ludzkich na obszarach wiejskich (ponad 1/3 ogółu mieszkańców Polski mieszka na wsi) należy zwiększyć wysiłki na rzecz tworzenia alternatywnych źródeł zarobkowania na wsi pozostających poza sektorem rolnictwa. Niezbędne jest przy tym podjęcie długofalowych działań mających na celu zwiększenie podejmowania działalności gospodarczej na własny rachunek wśród mieszkańców terenów popegeerowskich.

Przykład krajów Unii Europejskiej pokazuje, że dla utrzymania wzrostu zatrudnienia niezbędne są długofalowe inwestycje w infrastrukturę transportową i drogową, które mogą wpłynąć na wzrost migracji wahałowych i podejmowanie pracy w znacznym oddaleniu od miejsca zamieszkania.

Pomimo obecnych kłopotów z wykwalifikowaną siłą roboczą w sektorze budownictwa, na dłuższą metę rozwój tego sektora powinien sprzyjać wzrostowi zatrudnienia. Przewidywane zmiany w systemie szkoleń zawodowych oraz aktywizacja zawodowa bezrobotnych powinny w niedługim czasie zapewnić konieczny dopływ kadry pracowników budowlanych. Sektor ten bowiem będzie w ciągu najbliższych lat podlegać dynamicznemu rozwojowi, zarówno w obszarze bazy sportowo-turystycznej, związanej z organizacją przez Polskę Mistrzostw Europy w piłce nożnej, jak i budownictwa mieszkaniowego, które jest jednym z priorytetów obecnego rządu. Rozwój budownictwa mieszkaniowego powinien przyczynić się również do zwiększenia mobilności siły roboczej, co jest istotnym czynnikiem zmniejszającym bezrobocie.

### **Zadanie 1.1. Wspieranie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia.**

**Cel:** Tworzenie korzystnych warunków dla powstawania nowych miejsc pracy oraz budowy postaw kreatywnych, służących rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

#### Planowane działania:

- 1) wsparcie dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą (w tym na założenie spółdzielni lub spółdzielni socjalnej) poprzez zastosowanie następujących instrumentów (jednego lub kilku):
  - doradztwo (indywidualne i grupowe) oraz szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej,
  - przyznanie środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości (w tym w formie spółdzielni),
  - wsparcie pomostowe w okresie od 6 do 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia działalności gospodarczej, obejmujące pomoc, połączoną z doradztwem oraz pomocą w efektywnym wykorzystaniu dotacji;
- 2) promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia poprzez kampanie promocyjno-informacyjne;
- 3) upowszechnianie dobrych praktyk z zakresu rozwoju przedsiębiorczości.

#### Przewidywane efekty:

Działania podejmowane w zakresie upowszechniania przedsiębiorczości i samozatrudnienia powinny przyczyniać się do budowania postaw prozatrudnieniowych, powstawania nowych miejsc pracy, a także podnoszenia poziomu aktywności zawodowej. Szacuje się, iż w 2008 r. w skali kraju zostanie utworzonych ok. 6 tys. miejsc pracy w ramach środków przyznanych z EFS na podjęcie działalności gospodarczej.

Zgłaszający zadanie: MRR.

#### **Zadanie 1.2. Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013".**

**Cel:** Wzrost konkurencyjności gospodarczej, rozwój przedsiębiorczości i rynku pracy, a w konsekwencji wzrost zatrudnienia na obszarach wiejskich.

#### Planowane działania:

Wspierane będą inwestycje związane z tworzeniem lub rozwojem mikroprzedsiębiorstw działających w zakresie: usług dla gospodarstw rolnych lub leśnictwa, usług dla ludności, sprzedaży hurtowej i detalicznej, rzemiosła lub rękodzielnictwa, robót i usług budowlanych oraz instalacyjnych, usług turystycznych oraz związanych ze sportem, rekreacją i wypoczynkiem, usług transportowych oraz komunalnych, przetwórstwa produktów rolnych lub jadalnych produktów leśnych, magazynowania lub przechowywania towarów, wytwarzania materiałów energetycznych z biomasy, rachunkowości i doradztwa lub usług informatycznych. Maksymalna wysokość pomocy jest uzależniona od przewidywanych w biznesplanie liczby utworzonych miejsc pracy. W przypadku 5 utworzonych miejsc pracy pomoc nie może przekroczyć 300 tys. zł, dla 3 i 4 utworzonych miejsc pracy – 200 tys. zł oraz 100 tys. zł do 2 utworzonych miejsc pracy. W przypadku przetwórstwa produktów rolnych lub jadalnych produktów leśnych – 100 tys. zł.

#### Przewidywane efekty:

Szacowana liczba wspieranych mikroprzedsiębiorstw w latach 2007-2013 wyniesie 27 300.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

#### **Zadanie 1.3. Promowanie działalności nierolniczej - w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013".**

**Cel:** Promowanie dywersyfikacji działalności i tworzenie pozarolniczych źródeł dochodów oraz łagodzenie skutków bezrobocia.

#### Planowane działania:

Przewidziane jest wsparcie dla rolników i członków ich rodzin, którzy podejmą dodatkową działalność pozarolniczą w zakresie: usług dla gospodarstw rolnych lub leśnictwa, usług dla ludności, rzemiosła lub rękodzielnictwa, robót i usług budowlanych oraz instalacyjnych, usług turystycznych oraz związanych ze sportem, rekreacją i wypoczynkiem, usług transportowych oraz komunalnych, przetwórstwa produktów rolnych lub jadalnych produktów leśnych, magazynowania lub przechowywania towarów, wytwarzania materiałów energetycznych

z biomasy, rachunkowości i doradztwa lub usług informatycznych, sprzedaży hurtowej i detalicznej.

Przewidywane efekty:

Szacowana liczba beneficjentów, którym będzie udzielone wsparcie w latach 2007-2013, wyniesie 19 750.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

**Zadanie 1.4. Korzystanie z usług doradczych przez rolników i posiadaczy lasów - w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013".**

**Cel:** Zapewnienie rolnikom i posiadaczom lasu dostępu do usług z zakresu doradztwa rolniczego i leśnego.

Planowane działania:

Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi opracuje katalog usług doradczych wraz ze zryczałtowanymi maksymalnymi stawkami za ich świadczenie. Beneficjenci (rolnicy i posiadacze lasu) będą mogli występować o zwrot kosztów usług doradczych określonych w katalogu usług doradczych. Szczegółowe warunki, jakie muszą spełniać podmioty świadczące usługi doradcze w ramach działania, zostaną określone przez MRiRW.

Przewidywane efekty:

Szacowana liczba beneficjentów w latach 2007-2013 wynosi 600 tys.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

**Zadanie 1.5. Ułatwienie startu młodym rolnikom - w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013".**

**Cel:** Podniesienie konkurencyjności sektora rolnego przez ułatwienie przejmowania i modernizacji gospodarstwa przez młodych rolników.

Planowane działania:

Młodym rolnikom (do 40 roku życia) rozpoczynającym samodzielne prowadzenie działalności rolniczej, będzie udzielana pomoc w formie jednorazowej premii, w wysokości 50 tys. zł. Pomoc będzie przyznawana rolnikom o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych, którzy przedstawią i będą realizować plan rozwoju działalności rolniczej.

Przewidywane efekty:

Szacowana liczba beneficjentów w latach 2007-2013 wyniesie 33 600.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

**Zadanie 1.6. Zwiększenie liczby przedsiębiorstw działających w oparciu o innowacyjne rozwiązania.**

**Cel:** Zwiększenie liczby przedsiębiorstw działających w oparciu o innowacyjne rozwiązania i poziomu finansowania działań innowacyjnych przez przedsiębiorców.

Planowane działania:

Zadanie realizowane jest w ramach działania 3.1 „Inicjowanie działalności innowacyjnej” Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, 2007-2013. Działanie polega na wsparciu powstawania nowych przedsiębiorstw na bazie innowacyjnych pomysłów poprzez doradztwo w zakresie zakładania firmy, udostępnienie infrastruktury i usług niezbędnych dla nowopowstałych firm oraz zasilenia finansowego nowopowstałego przedsiębiorstwa.

Przewidywane efekty:

Powstanie nowych miejsc pracy związanych z utworzeniem przedsiębiorstwa.

Zgłaszający zadanie: MG.

**Zadanie 1.7. Wspieranie funduszy kapitału podwyższonego ryzyka.**

**Cel:** Zwiększenie dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania przedsiębiorstw innowacyjnych.

Planowane działania:

Zadanie realizowane jest w ramach działania 3.2 „Wspieranie funduszy kapitału podwyższonego ryzyka” Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, 2007-2013. Działanie polega na wsparciu inwestycji kapitałowych w fundusze kapitału podwyższonego ryzyka ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorstw innowacyjnych znajdujących się na początkowych etapach wzrostu, w wyniku którego wsparciem zostaną objęte przedsiębiorstwa innowacyjne należące do sektora MSP.

Przewidywane efekty:

Powstanie nowych miejsc pracy w MSP, które zainwestowały fundusze kapitału podwyższonego ryzyka.

Zgłaszający zadanie: MG.

**Zadanie 1.8. Nowe inwestycje o wysokim potencjale innowacyjnym.**

**Cel:** Wsparcie przedsiębiorstw produkcyjnych i usługowych dokonujących nowych inwestycji obejmujących nabycie rozwiązań technologicznych i organizacyjnych.

Planowane działania:

Zadanie realizowane jest w ramach działania 4.4. „Nowe inwestycje o wysokim potencjale innowacyjnym” Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, 2007-2013. Działanie polega na wsparciu przedsiębiorstw produkcyjnych i usługowych dokonujących nowych inwestycji, obejmujących nabycie rozwiązań technologicznych i organizacyjnych.

Przewidywane efekty:

Powstanie nowych miejsc pracy w wyniku realizacji inwestycji.

Zgłaszający zadanie: MG.

### **Zadanie 1.9. Wsparcie inwestycji o dużym znaczeniu dla gospodarki.**

**Cel:** Poprawa konkurencyjności gospodarki poprzez zwiększenie liczby inwestycji o dużym potencjale innowacyjnym w sektorach: produkcyjnym, nowoczesnych usług o dużej wartości lub generujących znaczną liczbę nowych miejsc pracy.

Planowane działania:

Zadanie realizowane jest w ramach działania 4.5. „Wsparcie inwestycji o dużym znaczeniu dla gospodarki” Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, 2007-2013. Działanie polega na wsparciu nowych inwestycji o dużym potencjale innowacyjnym, mających istotne znaczenie dla gospodarki ze względu na oddziaływanie społeczno-ekonomiczne. Preferowane będą inwestycje realizowane przez przedsiębiorstwa w sektorze usług, w szczególności związane z rozpoczęciem prowadzenia działalności B+R.

Przewidywane efekty:

Powstanie nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach sektora produkcyjnego i sektora usług, które uzyskały wsparcie.

Powstanie nowych miejsc pracy w centrach badawczo-rozwojowych.

Zgłaszający zadanie: MG.

### **Zadanie 1.10. Ułatwienie dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania dla przedsiębiorców inwestujących w innowacyjne przedsięwzięcia poprzez Fundusz Kredytu Technologicznego.**

**Cel:** Zwiększenie innowacyjności przedsiębiorstw i poprawa ich konkurencyjności.

Planowane działania:

Działanie polega na udzieleniu przez BGK premii technologicznej przedsiębiorcom, którzy otrzymali kredyt technologiczny przyznany w oparciu o zasady rynkowe na podstawie umowy zawartej pomiędzy BGK a bankami komercyjnymi. Zgodnie z projektem, banki komercyjne udzielają przedsiębiorcom kredytu technologicznego z własnych środków na sfinansowanie inwestycji polegającej na wdrożeniu nowej technologii, zarówno własnej, jak i nabytej, uruchomieniu produkcji nowych wyrobów lub modernizacji wyrobów produkowanych, lub świadczeniu nowych usług w oparciu o tę technologię. Działanie realizowane jest wyłącznie w ramach PO IG (współfinansowane ze środków funduszy strukturalnych).

Przewidywane efekty:

Powstanie nowych miejsc pracy w wyniku realizacji inwestycji MSP sfinansowanej kredytem technologicznym.

Zgłaszający zadanie: MG.

### **Zadanie 1.11. Tanie budownictwo mieszkaniowe.**

**Cel:** Zwiększenie liczby tanich mieszkań, z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy.

Planowane działania:

Kontynuacja programu społecznego budownictwa czynszowego i wdrażanie programu budownictwa socjalnego (ustawa z dnia 8 grudnia 2006 r. o finansowym wsparciu tworzenia lokali socjalnych, mieszkań chronionych, noclegowni oraz domów dla bezdomnych).

Przewidywane efekty:

Nie zostały dotychczas określone.

Zgłaszający zadanie: MI.



**Kierunek działań 2: WDROŻENIE NOWYCH ROZWIĄZAŃ ORGANIZACYJNO-FINANSOWYCH ZAPEWNIAJĄCYCH ZWIĘKSZENIE DOSTĘPU DO USŁUG RYNKU PRACY ORAZ WZBOGACENIE OFERTY I PODWYŻSZENIE JAKOŚCI USŁUG ŚWIADCZONYCH PRZEZ INSTYTUCJE RYNKU PRACY I JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE Z NIMI WSPÓŁPRACUJĄCE.**

**Kontekst:**

Dostępność usług rynku pracy dla bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców zależy od potencjału instytucji rynku pracy i warunków prawno-organizacyjnych w jakich działają. Aktualnie instytucje rynku pracy tworzone są przez publiczne służby zatrudnienia, ochotnicze hufce pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe oraz instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego. Wiodąca rola w świadczeniu usług rynku pracy przypada publicznym służbom zatrudnienia.

Rola publicznych służb zatrudnienia w rozwijaniu lokalnych polityk rynku pracy poprzez gromadzenie i analizę istotnych informacji i trendów w zatrudnieniu wymaga zasadniczego wzmocnienia. Staranne monitorowanie zjawisk na rynku pracy oraz bliskie relacje robocze z pracodawcami mogą służyć antycypacji zmian na rynku pracy i umożliwiać podejmowanie działań prewencyjnych.

Urzędy pracy funkcjonują w zróżnicowanych warunkach i również w swego rodzaju izolacji od siebie w zakresie świadczenia usług rynku pracy. Deklarowana przez powiatowe urzędy pracy współpraca wzajemna nie zawsze ma w praktyce miejsce, co niewątpliwie stanowi jedną

Zwiększenie dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców zostało zainicjowane wydaniem przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej następujących rozporządzeń:

- z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie standardów usług rynku pracy (Dz. U. Nr 47, poz. 314),
- z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz. U. Nr 47, poz. 315).

Wprowadzane przepisy mają przeciwdziałać brakowi reguł określających system obsługi klientów publicznych służb zatrudnienia. Celem wprowadzonych rozporządzeń jest zapewnienie osobom bezrobotnym, poszukującym pracy oraz pracodawcom dostępu do usług rynku pracy na porównywalnym poziomie jakości w skali kraju. Standardy określają podstawowe sposoby postępowania w ramach poszczególnych usług rynku pracy oraz przepływ i zakres informacji pomiędzy stanowiskami w urzędzie pracy odpowiedzialnymi za oferowane usługi i umożliwiają ich ujednoczenie w skali kraju. Według ww. rozporządzeń publiczne służby zatrudnienia mają obowiązek dostosowania się do standardów usług do dnia 30 czerwca 2008 r.

Istnieje także potrzeba poprawy efektywności wykorzystania środków Funduszu Pracy oraz zwiększenia zakresu realizacji projektów promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej, współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Wymaga to podjęcia badań nad efektywnością programów rynku pracy oraz dostosowania sposobu podziału środków Funduszu Pracy do sytuacji na krajowym, regionalnych i lokalnych rynkach pracy.

Reformowanie publicznych służb zatrudnienia wymaga bardziej strategicznego podejścia do ich roli, co umożliwić będzie ich adaptację do zmieniających się i zróżnicowanych warunków.

W podejściu tym wskazać należy na potrzebę bardziej dogłębnego rozumienia funkcjonowania rynku pracy, na uznanie, że finansowanie sektora publicznego nie musi oznaczać zapewnienia usług wyłącznie przez publiczne służby zatrudnienia, na rozwijanie zdolności do dostosowywania usług w zależności od potrzeb. To strategiczne podejście wymaga rozwijania partnerstwa z innymi podmiotami zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego.

Dla realizacji podstawowego celu publicznych służb zatrudnienia – skuteczna i sprawna pomoc w znalezieniu odpowiedniej pracy przez poszukujących pracy oraz pomoc pracodawcom w znalezieniu pracowników, niezbędne jest doskonalenie metod pracy z osobą bezrobotną. Usprawnienie pozostałych działań powiatowych urzędów pracy także ma znaczenie zasadnicze. Należy podkreślić, że powiatowy urząd pracy stanowi podstawowe źródło informacji przy poszukiwaniu pracy przez bezrobotnych – spośród ogólnej liczby 2.076.000 bezrobotnych w 2006 r. aż 1.563.000 skorzystało z usług powiatowych urzędów pracy<sup>11</sup>. Wprowadzenie modelu wielokanałowych usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia, przykładowo utworzenie *call centres*, „kiosków z pracą” oraz zastosowanie internetu mogą być przykładem usprawnień. Rozwój tzw. *self-service* pozwoliłby pracownikom publicznych służb zatrudnienia skoncentrować się bardziej na udzielaniu pomocy osobom poszukującym pracy, które znajdują się w wyjątkowo trudnej sytuacji.

Współzależność rynków pracy w UE/EOG skutkuje ścisłą współpracą pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia w ramach europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia (EURES). Dlatego niezbędne jest rozwijanie narzędzi informatycznych, co stanowi warunek konieczny dla efektywnego działania sieci EURES oraz coraz szerszego udostępniania informacji o usługach EURES, biorąc pod uwagę faktyczne zainteresowanie usługami EURES w Polsce.

Dla sprostania oczekiwaniom klientów i osiągnięcia zakładanych rezultatów, publiczne służby zatrudnienia powinny rozwijać współpracę z innymi dostawcami usług na rynku pracy, w tym na przykład stosować *outsourcing*. Współpraca publicznych służb zatrudnienia z organizacjami pozarządowymi może także służyć wspieraniu samozatrudnienia osób bezrobotnych.

Doskonalenie kompetencji pracowników publicznych służb zatrudnienia ma znaczenie zasadnicze dla zapewnienia wysokiej jakości usług klientom. Warunkiem podstawowym wydaje się w tym kontekście zmiana struktury zatrudnienia według stanowisk w urzędach pracy, pozwalająca na zwiększenie liczby pracowników bezpośrednio wykonujących standardowe usługi rynku pracy. Analiza struktury zatrudnienia w powiatowych urzędach pracy wg stanowisk pracy<sup>12</sup> pokazuje, że liczba pracowników w sześciu kluczowych grupach wynosiła w 2006 r. ogółem 4008 osób, w tym: pośredników pracy - 2085, doradców zawodowych - 872, specjalistów do spraw rozwoju zawodowego - 254, specjalistów do spraw programów - 663, liderów klubów pracy -132, co stanowi 20,1% łącznej liczby 19.933 pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy.

Podobne zjawisko występuje w wojewódzkich urzędach pracy, gdzie pracownicy sześciu kluczowych grup stanowią 1/4 ogółu 2325 pracowników.

---

<sup>11</sup> „Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2006”, GUS, Warszawa 2007: Bezrobotni według metod i okresu poszukiwania pracy - strona 116, tabela 3.7.

<sup>12</sup> „Informacja w zakresie instytucjonalnej obsługi rynku pracy” w 2006 roku, MPiPS, Departament Rynku Pracy, kwiecień 2007

**Zadanie 2.1. Wdrażanie standardów i warunków prowadzenia podstawowych usług rynku pracy oraz monitorowanie stosowania nowych wymagań przez publiczne służby zatrudnienia.**

**Cel:** Zwiększenie zdolności urzędów pracy do realizacji podstawowych usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców poprzez przygotowanie urzędów pracy do prowadzenia usług, zgodnie ze standardami usług rynku pracy i warunkami ich realizacji oraz monitorowanie stosowania nowych regulacji.

Planowane działania:

- Wyjaśnienia i interpretacje dotyczące standardów usług rynku pracy i warunków ich realizacji wprowadzonych w drodze rozporządzeń Ministra Pracy i Polityki Społecznej.
- Organizowanie spotkań informacyjno - szkoleniowych w zakresie realizacji usług dla pracowników publicznych służb zatrudnienia.
- Opracowanie i upowszechnianie materiałów informacyjnych o usługach rynku pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców.
- Pozyskiwanie i analiza informacji nt. stosowania standardów usług przez publiczne służby zatrudnienia i spełniania warunków prowadzenia usług rynku pracy.
- Popularyzacja dobrych praktyk i rozwiązań w zakresie realizacji standardów usług rynku pracy.

Przewidywane efekty:

- Przygotowanie i upowszechnienie materiału informacyjnego nt. standardów i warunków realizacji usług rynku pracy.
- Udział pracowników publicznych służb zatrudnienia w spotkaniach informacyjno – szkoleniowych dotyczących realizacji pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.
- Informacja nt. stosowania standardów usług przez publiczne służby zatrudnienia i spełniania warunków realizacji usług rynku pracy wg stanu na dzień 30.03.2008 r. i dzień 30.09.2008 r.
- Opracowanie i przekazanie do urzędów pracy dwóch materiałów informacyjnych o usługach rynku pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

**Zadanie 2.2. Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie.**

**Cel:** Wzmocnienie i rozwój publicznych służb zatrudnienia w regionie m.in. poprzez szkolenia, doradztwo, badania rynku pracy, a także upowszechnianie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego na poziomie regionalnym.

Planowane działania:

Wzmocnienie i rozwój publicznych służb zatrudnienia w regionie poprzez:

- szkolenia oraz specjalistyczne doradztwo dla kadr publicznych służb zatrudnienia działających na terenie regionu, powiązane bezpośrednio z potrzebami oraz ze specyfiką realizowanych przez nie zadań
- upowszechnianie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego w regionie, m.in. poprzez dofinansowanie zatrudnienia doradców zawodowych i pośredników pracy
- prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy

Przewidywane efekty:

Planuje się, iż w wyniku podejmowanych działań nastąpi podniesienie potencjału kadrowo-organizacyjnego publicznych służb zatrudnienia i innych instytucji rynku pracy, realizujących zadania wynikające z PO KL na poziomie regionalnym.

Zgłaszający zadanie: MRR.

**Zadanie 2.3. Rozwój oferty OHP w zakresie usług poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży.**

**Cel:** Zwiększenie dostępności usług z zakresu doradztwa zawodowego, zasobów nowoczesnej informacji zawodowej dla młodzieży oraz pośrednictwa pracy dla młodzieży do 25 roku życia, z uwzględnieniem młodzieży o utrudnionych szansach zaistnienia i utrzymania się na rynku pracy, poprzez:

- 1) dotarcie z ofertą i usługami do jak największej liczby młodych ludzi mających utrudniony dostęp do nowoczesnych form informacji zawodowej, w tym do osób zamieszkałych w oddalonych miejscowościach – zadanie MCIZ z uwagi na zabezpieczenie funkcji mobilności,
- 2) pomoc młodzieży bezrobotnej, poszukującej pracy i uczącej się w uzyskaniu zatrudnienia,
- 3) uruchomienie nowych punktów świadczących usługi z zakresu poradnictwa zawodowego (młodzieżowe centra kariery) i punktów pośrednictwa pracy,
- 4) integracja usług rynku pracy – usprawnienie pracy z klientem poprzez połączenie oddziaływań doradców zawodowych i pośredników pracy.

Planowane działania:

1. W zakresie poradnictwa zawodowego dla młodzieży:

- 1) świadczenie usług poradnictwa zawodowego, z uwzględnieniem standardu usług doradczych dla młodzieży w mobilnych centrach informacji zawodowej oraz młodzieżowych centrach kariery – kontynuacja dotychczasowych działań;
- 2) utworzenie nowych jednostek świadczących usługi zakresu poradnictwa zawodowego (młodzieżowe centra kariery) - projekt zakłada pokrycie kosztów personelu MCK, kosztów wyposażenia technicznego oraz dydaktycznego. W 2008 roku planowane jest uruchomienie 40 nowych MCK, projekt będzie kontynuowany w latach następnych w ramach EFS.

2. W zakresie pośrednictwa pracy dla młodzieży:

- 1) pozyskiwanie ofert pracy dla młodzieży oraz pomoc w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia - kontynuacja dotychczasowych działań prowadzonych w młodzieżowych biurach pracy
- 2) organizowanie giełd i targów pracy,
- 3) rozwój zaplecza usług pośrednictwa pracy - utworzenie punktów pośrednictwa pracy w miastach o statusie powiatu. Projekt zakłada pokrycie kosztów personelu punktów pośrednictwa pracy, kosztów wyposażenia technicznego oraz dydaktycznego. W 2008 roku planowane jest uruchomienie 40 punktów pośrednictwa pracy, projekt będzie kontynuowany w latach następnych w ramach EFS.

Zadanie realizowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, w formie projektu o nazwie „OHP jako realizator usług rynku pracy”, obejmującego dwa komponenty:

- Komponent I: „Młodzieżowe Centra Kariery”,
- Komponent II: „Doskonalenie oferty OHP w zakresie usług pośrednictwa pracy dla młodzieży”.

#### Przewidywane efekty:

##### 1. W zakresie poradnictwa zawodowego:

- objęcie poradnictwem zawodowym i informacją zawodową MCIZ i MCK około 235 tys. osób:
  - przygotowanie młodzieży do efektywnego wejścia na rynek pracy poprzez nabycie umiejętności aktywnego i elastycznego planowania kariery zawodowej oraz umiejętności aktywnego poszukiwania pracy,
  - propagowanie wiedzy na temat przedsiębiorczości,
- zwiększenie dostępności usług poradnictwa zawodowego dla młodzieży poprzez utworzenie i funkcjonowanie 40 nowych młodzieżowych centrów kariery.

##### 2. W zakresie pośrednictwa pracy:

- objęcie usługą pośrednictwa pracy ok. 173 tys. osób i pozyskanie ok. 165 tys. miejsc pracy,
- zorganizowanie lub współorganizowanie ok. 120 targów pracy,
- zorganizowanie ok. 730 giełd pracy,
- zwiększenie dostępności usług pośrednictwa pracy poprzez utworzenie i funkcjonowanie 40 punktów pośrednictwa pracy.

Zgłaszający zadanie: OHP/KG.

#### **Zadanie 2.4. Przygotowanie nauczycieli do roli doradcy zawodowego w ramach studiów podyplomowych.**

**Cel:** Przygotowanie kadr pedagogicznych - szkolnych doradców zawodowych dla systemu poradnictwa zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych, w zakresie udzielania

pomocy uczniom, ich rodzicom i nauczycielom w planowaniu przez uczniów kariery zawodowej i wyboru kierunku dalszego kształcenia.

Planowane działania:

Organizacja i prowadzenie trzysemestralnych studiów podyplomowych dla nauczycieli.

Przewidywane efekty:

Przygotowanie do roli szkolnego doradcy zawodowego **4 432** nauczycieli w ramach studiów podyplomowych.

I edycja studiów - przygotowanie 3 432 nauczycieli.

II edycja studiów - przygotowanie 1 000 nauczycieli.

Zgłaszający zadanie: MEN.

**Zadanie 2.5. Doskonalenie poradnictwa zawodowego w wymiarze europejskim – kluczowe umiejętności doradcy zawodowego.**

**Cel:** Przygotowanie kadr dla systemu poradnictwa edukacyjno – zawodowego.

Planowane działania:

- 1) zorganizowanie cyklu szkoleń dla doradców zawodowych z poradni i szkół z zakresu planowania kariery zawodowej uczniów;
- 2) przygotowanie, druk i udostępnienie wydawnictw dla doradców zawodowych;
- 3) zorganizowanie szkoleń dla doradców zawodowych w zakresie stosowania nowej metody do diagnozy zainteresowań zawodowych (KZZ) oraz druku pomocy do ich stosowania po uprzednim uzyskaniu zgody na użyczenie MEN metody przez MPiPS;
- 4) realizacja projektu „Eurodoradztwo Polska” w ramach Programu Uczenie się przez Całe Życie, która obejmuje:
  - opracowywanie i upowszechnianie informacji, materiałów i publikacji z zakresu poradnictwa zawodowego,
  - administrowanie Portalem Ploteus ( w zakresie informacji upowszechnianej w ramach I fazy Portalu Ploteus),
  - administrowanie stroną [www.euroguidance.pl](http://www.euroguidance.pl),
  - organizowanie spotkań roboczych i seminariów dotyczących poradnictwa zawodowego,
  - organizowanie i prowadzenie szkoleń dla doradców zawodowych,
  - organizowanie wizyt studyjnych do Centrów Euroguidance w innych krajach Europy oraz udział w spotkaniach i konferencjach z zakresu poradnictwa zawodowego w kraju i za granicą.

Przewidywane efekty:

Przeprowadzenie cyklu szkoleń adresowanych do doradców zawodowych z zakresu planowania kariery zawodowej. Publikacje z tego zakresu oraz wyposażenie doradców zawodowych w nową

metodę do diagnozy zainteresowań zawodowych młodzieży. Podniesienie kompetencji doradców zawodowych oraz jakości świadczonych usług z zakresu poradnictwa zawodowego.

Zgłaszający zadanie: MEN.

**Zadanie 2.6. Doskonalenie usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia.**

**Cel:** Pomoc urzędom pracy w podnoszeniu jakości usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy i indywidualizacji działań.

Planowane działania:

Monitorowanie realizacji przez urzędy pracy usług: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Realizacja projektu „Eurodoradztwo Polska” w ramach Programu Uczenie się przez Całe Życie, która obejmuje:

- opracowywanie i upowszechnianie informacji, materiałów i publikacji z zakresu poradnictwa zawodowego;
- prowadzenie i aktualizacja strony internetowej [www.praca.gov.pl/eurodoradztwo](http://www.praca.gov.pl/eurodoradztwo) oraz upowszechnianie produktów projektu na stronie internetowej;
- organizacja spotkań roboczych i seminariów dotyczących poradnictwa zawodowego;
- organizacja wizyt studyjnych do Centrów Euroguidance w innych krajach Europy oraz udział w spotkaniach i konferencjach z zakresu poradnictwa zawodowego w kraju i za granicą.

Doskonalenie metod pracy z osobami bezrobotnymi i poszukującymi pracy oraz pracodawcami, m.in. poprzez:

- realizację projektu „Kompleksowa analiza świadczenia pomocy pracodawcom w doborze pracowników”,
- przygotowanie procedur postępowania przy tworzeniu Indywidualnego Planu Działania,
- udostępnianie urzędom pracy *Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych (KZZ)* - narzędzia do badania zainteresowań i uzdolnień zawodowych, przydatnego w pracy z klientami indywidualnymi i monitorowanie jego wykorzystywania oraz doskonalenie narzędzia,
- opracowywanie i upowszechnianie informacji, materiałów i publikacji z zakresu pośrednictwa pracy i pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy,
- szkolenia dla pracowników urzędów pracy w zakresie KZZ.

Przewidywane efekty:

- Raport końcowy projektu „Kompleksowa analiza świadczenia pomocy pracodawcom w doborze pracowników” (nakład – 1000 egzemplarzy);
- Informacja nt. realizacji usługi poradnictwa zawodowego w PSZ w 2007r.;

- Informacja nt. realizacji usługi pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy w PSZ w 2007r.;
- Przeszkolenie doradców zawodowych z wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy w zakresie stosowania testu KZZ;
- Druk i udostępnienie materiałów testowych niezbędnych do stosowania testu KZZ oraz udostępnianie komputerowej wersji testu wszystkim uprawnionym doradcom zawodowym;
- Przygotowanie, druk i udostępnienie specjalistycznego wydawnictwa dla pośredników pracy;
- Przygotowanie, druk i udostępnienie specjalistycznego wydawnictwa dla doradców zawodowych;
- Procedury postępowania przy tworzeniu Indywidualnego Planu Działania;
- Przygotowanie, druk i udostępnienie specjalistycznych materiałów dla lidera „Klubu Pracy”.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

### **Zadanie 2.7. Doskonalenie usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych**

**Cel:** Opracowanie lub udoskonalenie rozwiązań prawnych, regulujących działania służb zatrudnienia nakierowane na podnoszenie kwalifikacji zawodowych bezrobotnych i poszukujących pracy oraz wypracowanie i upowszechnienie narzędzi ułatwiających profesjonalne wykonywanie zadań specjalistom zajmującym się organizacją szkoleń.

Planowane działania:

Zadanie będzie realizowane w formie dwóch działań:

Działanie nr 1)

W 2008 r. rozpocznie się realizacja projektu pn. *Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy – współpraca urzędów pracy z pracodawcami i innymi partnerami rynku pracy*, w ramach PO KL. Zostaną przeprowadzone badania na temat stosowanej przez urzędy pracy praktyki diagnozowania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje/umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy oraz dokonana zostanie ocena tych działań. Projekt będzie kontynuowany w 2009 r. i obejmie opracowanie oraz przetestowanie metod diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje, oraz opracowanie i upowszechnienie materiałów instruktażowych i podręcznika.

Działanie nr 2)

W 2008 r. przygotowany zostanie projekt przepisów wprowadzających nową formę aktywizacji zawodowej dla osób bezrobotnych z niskimi kwalifikacjami, która będzie polegać na naprzemiennym uczeniu się w szkole (placówce oświatowej) i realizowaniu zadań pracy. Zostaną zaprojektowane zmiany przepisów ułatwiające udział w szkoleniach wszystkim bezrobotnym zainteresowanym tą formą aktywizacji.

Przewidywane efekty:

Poprawa jakości usług rynku pracy, zwłaszcza efektywność kontraktowanych szkoleń, co zwiększy możliwości powrotu na rynek pracy osób bezrobotnych, w tym posiadających niskie lub nieadekwatne do oczekiwań pracodawców kwalifikacje.



W ramach działania 1):

W 2008 r. - raport zawierający diagnozę stosowanych przez urzędy pracy metod, narzędzi i procedur do na regionalnym i lokalnym rynku pracy.

W 2009 r. - broszura informacyjna i podręcznik zawierający ekspercką propozycję metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje/umiejętności, upowszechniony w urzędach pracy. Lepsze dostosowanie kontraktowanych szkoleń do potrzeb rynku pracy.

W ramach działania 2):

Projekt nowych rozwiązań prawnych ułatwiających uzyskanie przez osoby bezrobotne kwalifikacji zawodowych przydatnych na rynku pracy, w tym propozycja wykorzystująca naprzemienny model aktywności nauka – praca.

W dalszej perspektywie - zwiększenie uczestnictwa bezrobotnych i poszukujących pracy w szkoleniach oraz wyższa efektywność tej formy aktywizacji zawodowej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/ DRP.

### **Zadanie 2.8. Wdrażanie standardów usług szkoleniowych urzędach pracy.**

**Cel:** Zapewnienie wysokiej jakości usług i programów aktywizacji mających na celu podnoszenie kwalifikacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy, co w efekcie przyczyni się m.in. do zwiększenia udziału bezrobotnych w szkoleniach i poprawy efektywności szkoleń.

Planowane działania:

Zadanie będzie realizowane w formie trzech działań:

- 1) popularyzowanie standardów usług szkoleniowych, w tym opracowywanie materiałów informacyjnych zawieszanych na portalu służb zatrudnienia oraz organizacja spotkań informacyjnych dla kadry urzędów pracy,
- 2) udzielanie wyjaśnień telefonicznych i na piśmie w kwestiach związanych z realizacją rozporządzeń regulujących warunki realizacji i standardy usług rynku pracy,
- 3) zebranie i analiza opinii z urzędów pracy nt. trudności w realizacji standardu usług szkoleniowych i przygotowanie eksperckiej propozycji ich przewyższenia.

Przewidywane efekty:

Efektom działań będzie poprawa jakości usług szkoleniowych oraz programów inwestowania w kwalifikacje bezrobotnych i poszukujących pracy, realizowanych przez służby zatrudnienia.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

### **Zadanie 2.9. Doskonalenie kwalifikacji pracowników publicznych służb zatrudnienia.**

**Cel:** Stworzenie warunków dla powszechnego udziału kluczowych pracowników służb zatrudnienia w szkoleniach o wysokiej jakości – obejmujących kształtowanie umiejętności wykonywania zadań specyficznych dla tej służby, w elastycznej i atrakcyjnej formule organizacyjnej (modułowej z elementami e-learningu).

### Planowane działania:

Zadanie będzie realizowane w formie 3 działań:

#### Działanie 1)

W 2008 r. rozpocznie się realizacja projektu pn. *Szkolenia modułowe pracowników publicznych instytucji rynku pracy, realizujących usługi rynku pracy i programy aktywizacji zawodowej* w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W 2008 r. planuje się: zakontraktowanie kursów dla 100 trenerów z instytucji szkoleniowych, celem przygotowania ich do realizacji szkoleń modułowych oraz zakontraktowanie szkoleń opartych na programach modułowych MES docelowo - dla 2000 pracowników publicznych instytucji rynku pracy, realizujących usługi rynku pracy i programy aktywizacji zawodowej. Rozpocznie się sukcesywna realizacja tych szkoleń. Zadanie będzie kontynuowane w 2009 i 2010 roku i - oprócz realizacji kursów - obejmie także ocenę ich efektywności.

#### Działanie 2)

W 2008 r. rozpocznie się realizacja projektu pn. *Oferta szkoleń w technologii e-learning dla kluczowych pracowników publicznych służb zatrudnienia, bazująca na programach modułowych opracowanych w ramach SPO RZL* w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W 2008 r. planuje się: dokonanie analizy dokumentacji 20 programów szkoleń modułowych rozpoczęcie prac projektowych nad przygotowaniem wybranych pakietów dydaktycznych w formule e-learning, rozpoczęcie prac nad przygotowaniem narzędzi informatycznych dla szkoleń e-learningowych, opracowanie zasad organizacji szkolenia pracowników urzędów pracy w oparciu o technologię e-learning oraz potwierdzania uzyskanych kwalifikacji. Projekt będzie kontynuowany w 2009 r.: zakończone zostaną prace projektowe nad adaptacją programów modułowych do realizacji w formule e-learning, zostanie przeprowadzone szkolenie pilotażowe i przygotowana ostateczna wersja pakietów dydaktycznych, narzędzi informatycznych i rozwiązań organizacyjnych.

#### Działanie 3)

W 2008 r. – przygotowany zostanie projekt przepisów prawnych ułatwiających pracownikom urzędów pracy udział w różnych formach podnoszenia kwalifikacji, w szczególności w szkoleniach modułowych opartych na Modułach Umiejętności Zawodowych. W propozycjach regulacji prawnych zostaną wykorzystane wyniki ekspertyz wykonanych w ramach projektu SPO RZL *Programy szkoleń modułowych dla kadry publicznych służb zatrudnienia*.

### Przewidywane efekty:

#### Działanie nr 1)

Efektem wymiernym w 2008 r. będzie: 100 trenerów instytucji szkoleniowych przygotowanych do realizacji kursów modułowych dla publicznych służb zatrudnienia oraz ok. 400 przeszkolonych pracowników publicznych instytucji rynku pracy, realizujących zadania z zakresu pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, prowadzenia klubów pracy, organizacji szkoleń, obsługi projektów. Do zakończenia projektu w 2010 r. planuje się objęcie szkoleniem łącznie 2000 pracowników realizujących usługi na rzecz bezrobotnych i programy aktywizacji zawodowej. Dodatkowo efektem działań będzie raport nt. efektywności tych szkoleń.

#### Działanie nr 2)

Efektym wymiernym w 2008 r. będzie wstępny projekt pakietów dydaktycznych, rozwiązań informatycznych i organizacyjnych niezbędnych do uruchomienia szkoleń w technologii e-learning, opartych na dokumentacji 20 programów szkoleń modułowych dla pracowników publicznych służb zatrudnienia. Efektem końcowym projektu w 2009 r. będzie przygotowana i przetestowana oferta szkoleń w technologii e-learning dla pracowników służb zatrudnienia.

#### Działanie nr 3)

Efektym prac będzie projekt nowych regulacji prawnych ułatwiających pracownikom urzędów pracy udział w podnoszeniu kwalifikacji.

Ponadto - efektem wymiernym wszystkich działań będzie wzrost uczestnictwa pracowników służb zatrudnienia w wysokiej jakości szkoleniach modułowych.

Efektym niewymiernym będzie wzrost potencjału publicznych służb zatrudnienia, skutkujący podniesieniem jakości realizowanych usług rynku pracy i programów aktywizacji zawodowej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

### **Zadanie 2.10. Współfinansowanie zadań z Funduszu Pracy w zakresie aktywnej polityki rynku pracy.**

**Cel:** Poprawa efektywności wykorzystania środków Funduszu Pracy oraz zwiększenie zakresu realizacji projektów dotyczących promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

#### Planowane działania:

- opracowanie analizy efektywności wydatkowanych środków Funduszu Pracy w 2007 r. na realizację projektów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej,
- opracowanie zasad i kryteriów dotyczących przyznawania w 2008 r. dodatkowych środków Funduszu Pracy z „rezerwy” dysponenta Funduszu Pracy (Ministra), przewidujących m.in. preferowanie: projektów o wysokiej efektywności; powiatów o wysokim zaangażowaniu środków Funduszu Pracy na realizację projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego; powiatów o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy; powiatów o wysokiej efektywności wykorzystania środków Funduszu Pracy na realizację projektów w roku poprzednim.

#### Przewidywane efekty:

- wzrost efektywności wykorzystania środków z Funduszu Pracy w porównaniu do roku 2007,
- wzrost wartości projektów współfinansowanych z Funduszu Pracy w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DF.

### **Zadanie 2.11. Wspieranie procesu ujednolicenia systemu akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli.**

**Cel:** Poprawa przygotowania zawodowego nauczycieli poprzez podniesienie jakości funkcjonowania systemu doskonalenia nauczycieli uzyskane w wyniku wdrożenia nowego systemu akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli.

#### Planowane działania:

Przeprowadzenie analizy funkcjonowania obecnego systemu akredytacyjnego placówek doskonalenia nauczycieli.

#### Przewidywane efekty:

- opracowanie i wdrożenie jednolitych zasad i procedur akredytacyjnych placówek doskonalenia nauczycieli, które będą obowiązywać na terenie całego kraju,
- podniesieniu jakości oferowanych form doskonalenia nauczycieli.

Zgłaszający zadanie: MEN.

### **Zadanie 2.12. Opracowanie bilansu kwalifikacji i kompetencji dostępnych na rynku pracy w Polsce oraz modelu Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK).**

**Cel:** Wprowadzenie nowych instrumentów systemowych zapewniających lepsze dostosowanie edukacji i szkoleń do rynku pracy. Wdrożenie rozwiązania systemowego pozwalającego na harmonizację różnych systemów kształcenia i szkolenia poprzez Krajowe Ramy (Struktury) Kwalifikacji opierające się na wynikach procesu uczenia się.

#### Planowane działania:

1. Analiza obowiązujących w Polsce regulacji prawnych i innych dokumentów konstytuujących i opisujących kwalifikacje i kompetencje uzyskiwane w trybie formalnym, pozaformalnym i nieformalnym, w tym identyfikacja istniejących podsystemów kwalifikacji.
2. Opracowanie diagnozy kwalifikacji i kompetencji występujących na krajowym rynku pracy niezależnie od sposobu ich nabywania, w tym identyfikacja świadectw, dyplomów oraz innych dokumentów potwierdzających kwalifikacje.
3. Identyfikacja podmiotów (instytucje, organizacje) uczestniczących w procesie zapewnienia jakości, oceniania i przyznawania kwalifikacji, w tym uprawnień zawodowych.
4. Przeprowadzenie reprezentatywnych badań sondażowych w zakresie identyfikacji kwalifikacji i kompetencji nabytych przez pracowników w trybie pozaformalnym i nieformalnym.
5. Identyfikacja i analiza krajowych oraz europejskich projektów i dobrych praktyk (Programy: Leonardo da Vinci i Grundtvig oraz klaster „Recognition of learning outcomes”) w zakresie nabywania i potwierdzania kwalifikacji pozaformalnych i nieformalnych w uczeniu się przez całe życie.
6. Opracowanie prognozy (krótko-, średnio- i długoterminowej) w zakresie rozwoju kwalifikacji i kompetencji z uwzględnieniem dotychczasowych wyników badań, zakończonych i realizowanych projektów (w tym projektów w ramach Priorytetu II PO KL) oraz kierunków i trendów rozwoju gospodarki, postępu naukowo-technicznego i technologicznego.

7. Opracowanie metodologicznych podstaw i modelu tworzenia Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK) według poziomu i zakresu kształcenia, z wykorzystaniem prowadzonych wyników badań i analiz (z uwzględnieniem prac grupy Promotorów Bolońskich), doświadczeń i dobrych praktyk innych krajów UE oraz w powiązaniu z Europejskimi Ramami Kwalifikacji.
8. Przeprowadzenie badań pilotażowych w wybranych obszarach kwalifikacji z udziałem przedstawicieli grup docelowych w celu weryfikacji modelu KRK.

Przewidywane efekty:

1. Opracowana diagnoza kwalifikacji i kompetencji występujących na krajowym rynku pracy niezależnie od sposobu ich nabywania, w tym identyfikacja świadectw, dyplomów oraz innych dokumentów potwierdzających kwalifikacje.
2. Opracowana prognoza (krótko-, średnio- i długoterminowa) w zakresie rozwoju kwalifikacji i kompetencji z uwzględnieniem dotychczasowych wyników badań, zakończonych i realizowanych projektów (w tym projektów w ramach Priorytetu II PO KL) oraz kierunków i trendów rozwoju gospodarki, postępu naukowo-technicznego i technologicznego.
3. Opracowane metodologiczne podstawy i model tworzenia Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK) według poziomu i zakresu kształcenia, z wykorzystaniem prowadzonych wyników badań i analiz (z uwzględnieniem prac nad KRK w zakresie szkolnictwa wyższego), doświadczeń i dobrych praktyk innych krajów UE oraz w powiązaniu z Europejskimi Ramami Kwalifikacji.

Zgłaszający zadanie: MEN.

**Zadanie 2.13. Opracowanie narzędzi diagnostycznych i materiałów metodycznych wspomagających proces rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów.**

**Cel:** Podniesienie kompetencji, jakości i efektywności pracy doradców zawodowych.

Planowane działania:

Dokonanie zakupu i dystrybucji narzędzi do diagnozy predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów w instytucji posiadającej wyłączne prawa do ich dystrybucji.

Przewidywane efekty:

- Wyposażenie doradców zawodowych w nowe metody do diagnozy zainteresowań zawodowych młodzieży.
- Podniesienie kompetencji doradców zawodowych oraz jakości świadczonych usług z zakresu poradnictwa zawodowego.
- Doposażenie poradni psychologiczno-pedagogicznych, CKP, CKU i szkół zatrudniających doradców zawodowych.

Zgłaszający zadanie: MEN.

**Zadanie 2.14. Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego.**

**Cel:** Wzmocnienie zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia, między innymi poprzez doskonalenie kadry szkół i placówek w różnych zakresach, w tym zwiększenie wiedzy i umiejętności nauczycieli w zakresie najnowszej technologii dostępnej w przedsiębiorstwach funkcjonujących na polskim rynku.

Planowane działania:

Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego. Pilotażowe programy obejmować będą 450 nauczycieli, którzy uczestniczyć będą w trwających, co najmniej dwa tygodnie stażach i praktykach w przedsiębiorstwach.

Przewidywane efekty:

Ukończenie przez 450 nauczycieli staży i praktyk w przedsiębiorstwach.

Zgłaszający zadanie: MEN.

### **Kierunek działań 3: POPRAWA INFORMACJI O RYNKU PRACY.**

#### **Kontekst:**

Dla zapewnienia sprawnego zarządzania rynkiem pracy niezbędny jest Zintegrowany System Informacji, Badań i Analiz (ZSI) w tej dziedzinie. System, który wykorzysta dotychczasowy dorobek statystyki rynku pracy i statystyki społecznej, w tym oświatowej i o instytucjach edukacyjnych oraz będzie zaspokajał potrzeby szerokiego kręgu użytkowników.

Do istotnych elementów tego systemu należy zaliczyć: utworzenie „Hurtowni danych” o rynku pracy, wdrożenie Systemu Prognozowania Popytu na Pracę (SPPP), opracowanie i wdrożenie systemu monitoringu migracji zarobkowych (MMZ), rozwój i doskonalenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN) oraz wdrożenie pakietu analitycznego służącego analizom sytuacji na powiatowym rynku pracy. Ponadto w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej rozpoczęły się prace nad przygotowaniem strukturalnego modelu gospodarki polskiej, który umożliwi dokonanie analizy wpływu projektowanych polityk na sytuację społeczno-gospodarczą, w szczególności prognozowanie zmian na rynku pracy.

Zakłada się, że utworzenie „Hurtowni danych” jednostkowych o rynku pracy zastąpi dotychczasową tradycyjną sprawozdawczość z tego obszaru, pozwalając na pogłębioną analizę struktury, współzależności i dynamiki zjawisk występujących na rynku pracy. Utworzenie „Hurtowni danych” będzie wymagało wzmocnienia realizacji prac odpowiednimi regulacjami prawnymi (rozporządzeniami), a także udziału w pracach projektowo-wdrożeniowych merytorycznych departamentów MPiPS oraz instytucji zewnętrznych (np. GUS), które będą korzystały z realizowanego projektu.

Rozwój i doskonalenie MZDiN pozwoli na systematyczne określanie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej na lokalnych, regionalnych i krajowym rynku pracy, a także zwiększy efektywność organizowanych szkoleń dzięki dostosowaniu kierunków szkoleń do potrzeb pracodawców.

Wdrożenie - opracowanej w ramach KPDZ/2006 - uniwersalnej metodologii badań rynku pracy, dostosowanej do potrzeb powiatowych urzędów pracy, pozwoli na polepszenie jakości świadczonych przez te urzędy usług, a jednocześnie pełnić będzie rolę komplementarną wobec MZDiN.

Podkreślenia wymaga tutaj istotna rola publicznych służb zatrudnienia w zapewnianiu informacji o rynku pracy. Publiczne służby zatrudnienia dysponować winny ogólnokrajową, opartą na nowoczesnych technologiach, bazą danych o ofertach pracy i bazą danych o osobach poszukujących pracy w urzędach pracy. Publiczne służby zatrudnienia stanowią także źródło informacji o możliwościach szkolenia i przekwalifikowania. Ponadto, powinny one zapewniać informacje o zmianach na rynku pracy, niezbędne dla formułowania i realizacji polityk rynku pracy.

#### **Zadanie 3.1. Budowa systemu zbierania i analizy edukacyjnych danych statystycznych.**

**Cel:** Ocena funkcjonującego systemu informacji oświatowej, analiza porównawcza danych zebranych w systemie informacji oświatowej z odpowiednimi danymi GUS, rozpoznanie potrzeb w zakresie analizy jednostek samorządu terytorialnego i kuratoriów oświaty, przygotowanie

zestawu wskaźników i analiz w celu kreowania skutecznej polityki edukacyjnej, opracowanie komponentu oprogramowania umożliwiającego generowanie raportów z bazy danych oświatowych.

Planowane działania:

Konferencje, spotkania i wywiady z użytkownikami systemu, ankiety, w tym internetowe, prace analityczne i porównawcze, opracowanie programu komputerowego.

Przewidywane efekty:

1. Ekspertyza zawierająca ocenę systemu informacji oświatowej.
2. Ekspertyza zawierająca analizę porównawczą danych SIO i GUS.
3. Zestaw wskaźników i analiz z wykorzystaniem danych z SIO.
4. Oprogramowanie do analizy danych i tworzenia zestawień statystycznych.

Zgłaszający zadanie: MEN.

**Zadanie 3.2. Przygotowanie i uruchomienie internetowej bazy danych dotyczącej możliwości kształcenia na wszystkich szczeblach, od szkoły podstawowej do szkoły wyższej, w ramach programu PLOTEUS II koordynowanego przez Komisję Europejską ds. Edukacji i Kultury.**

**Cel:** Ułatwienie dostępu wszystkim zainteresowanym z kraju i z zagranicy do informacji o szkołach wyższych oraz możliwościach kształcenia zawodowego w szkołach ponadgimnazjalnych. Dołączenie do wspólnej bazy danych o każdym szczeblu kształcenia, która ma być utworzona w Unii Europejskiej do 2010 r., w ramach projektu PLOTEUS II.

Planowane działania:

Wykonanie zadania polegać będzie na powołaniu zespołu koordynacyjnego, który będzie odpowiadał za realizację kolejnych etapów projektu, do wdrożenia włącznie. W pierwszym etapie realizacji projektu – przewidzianym na 2008 r., zostanie przygotowana, uruchomiona i udostępniona wszystkim zainteresowanym zarówno w kraju, jak i za granicą, baza danych dotyczących wszystkich szkół wyższych, kierunków studiów, które są w tych uczelniach prowadzone, wymagań itp., oraz bazy danych o możliwościach kształcenia zawodowego na poziomie szkolnictwa ponadgimnazjalnego.

Przewidywane efekty:

Udostępnienie w 2008 r. wszystkim zainteresowanym zarówno w kraju, jak i za granicą, baza danych o wszystkich szkołach wyższych, kierunkach studiów, które są w tych uczelniach prowadzone oraz bazy danych o możliwościach kształcenia zawodowego na poziomie szkolnictwa ponadgimnazjalnego.

Zgłaszający zadanie: MEN.

**Zadanie 3.3. Przygotowania do budowy strukturalnego modelu gospodarki polskiej.**



**Cel:** Przygotowanie narzędzia, umożliwiającego analizę wpływu projektowanych polityk na sytuację społeczno-gospodarczą, w szczególności prognozowanie zmian sytuacji na rynku pracy.

Planowane działania:

Planowane na 2008 r. działania, będące częścią wieloletniego projektu, obejmą możliwości badania wpływu zmian technologicznych na popyt i podaż pracy w Polsce, a także specyfikację modelu podstawowego.

Przewidywane efekty:

Ostatecznym rezultatem realizowanego projektu będzie funkcjonujący, wysokiej jakości model strukturalny gospodarki polskiej, pozwalający m. In. na prognozowanie sytuacji na rynku pracy, w obszarze polityki społecznej i zabezpieczenia emerytalnego.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE.

**Zadanie 3.4. Opracowanie założeń do systemu monitorowania pracy nierejestrowanej.**

**Cel:** Analiza uwarunkowań systemowych i prawnych oraz opracowanie założeń do systemu monitorowania zjawiska pracy nierejestrowanej w Polsce ze wskazaniem instytucji, które zostaną na stałe włączone w ten proces.

Planowane działania:

- ocena istniejących regulacji prawnych oraz uwarunkowań organizacyjno-instytucjonalnych dotyczących rozpoznawania i pomiaru zjawiska pracy nierejestrowanej – w tym m.in. zakresu i charakteru generowanych informacji, uwzględniająca konsultacje z instytucjami włączonymi w proces monitorowania szarej strefy,
- ocena rozwiązań dotyczących monitorowania szarej strefy w zatrudnieniu w innych krajach (UE, OECD), w tym stosowanych metodologii, porównywalności danych,
- budowa założeń merytorycznych do systemu gromadzenia informacji w oparciu o ujednolicone i porównywalne statystyki, ze wskazaniem zakresu informacji oraz typów analiz,
- opracowanie założeń do systemu informatycznego, zarządzanego przez MPiPS, umożliwiającego generowanie i przetwarzanie pozyskanych informacji oraz ich przepływ pomiędzy instytucjami włączonymi w proces monitorowania pracy nierejestrowanej.

Zadanie realizowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Przewidywane efekty:

Rozwój systemu monitorowania i prognozowania sytuacji na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

**Zadanie 3.5. Rozwijanie zasobów informacyjnych wykorzystywanych przez publiczne służby zatrudnienia w realizacji usług rynku pracy.**

**Cel:** Zapewnienie pracownikom publicznych służb zatrudnienia i ich klientom możliwości korzystania z kompleksowych i aktualnych zasobów informacyjnych, niezbędnych do realizacji usług rynku pracy.

Planowane działania:

W odniesieniu do informacji o rynku pracy wykorzystywanej przez pracowników urzędów pracy w realizacji podstawowych usług rynku pracy, których katalog określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz. U. Nr 47, poz. 315), podjęte zostaną następujące działania:

- Analiza zasobów informacji wykorzystywanych przez publiczne służby zatrudnienia oraz potrzeb informacyjnych ich klientów i przygotowanie odpowiedniego katalogu wraz z charakterystyką;
- Analiza metod i technik opracowywania, przetwarzania i dystrybucji informacji oraz ocena możliwości ich wykorzystania w publicznych służbach zatrudnienia;
- Zapewnienie możliwości stosowania programu „Doradca 2000” w publicznych służbach zatrudnienia poprzez monitorowanie jego wykorzystywania, wsparcie techniczne oraz aktualizację jego zawartości informacyjnej.

Przewidywane efekty:

- Rozpoznanie zasobów informacyjnych wykorzystywanych przez publiczne służby zatrudnienia w realizacji usług rynku pracy;
- Rozpoznanie metod i technik opracowywania, przetwarzania i dystrybucji informacji i możliwości ich wykorzystania w publicznych służbach zatrudnienia;
- Określenie potrzeb informacyjnych klientów publicznych służb zatrudnienia;
- Powszechny dostęp do podstawowych danych wchodzących w zakres informacji zawodowej programu „Doradca 2000”;
- Ułatwienie pracy doradców zawodowych z urzędów pracy.

Przewidywane efekty działań podjętych w 2008 r. stanowiąc będą punkt wyjścia do opracowania ujednoliconej metodologii gromadzenia, przetwarzania i dystrybucji informacji oraz określenia kierunków rozwoju zarządzania informacjami niezbędnymi dla pracowników urzędów pracy w świadczeniu usług.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

### **Zadanie 3.6. Doskonalenie i aktualizacja bazy danych Rejestr Instytucji Szkoleniowych.**

**Cel:** Doskonalenie narzędzia Rejestr Instytucji Szkoleniowych, wykorzystywanego przez służby zatrudnienia, poprzez wprowadzenie nowych funkcjonalności, usprawniających korzystanie z bazy danych RIS.

#### Planowane działania:

Konsultacje i spotkania roboczo- szkoleniowe z pracownikami publicznych służb zatrudnienia, zajmującymi się bazą danych RIS. Prowadzenie analizy jakości danych i problemów związanych z użytkowaniem aplikacji, w celu określenia potrzeb dotyczących modyfikacji systemu (prace techniczne związane z rozbudową systemu informatycznego będą prowadzone przez DI).

#### Przewidywane efekty:

Przygotowanie wniosków dla modyfikacji narzędzia informatycznego Rejestr Instytucji Szkoleniowych, służących usprawnieniu wprowadzania danych oraz ułatwienie korzystania z nich.

Zgłaszający zadanie: MPIPS/ DRP.

### **Zadanie 3.7. Rozbudowa, doskonalenie i udostępnianie zasobów baz danych o standardach kwalifikacji zawodowych i modułowych programach szkoleń.**

**Cel:** Promowanie zasobów baz danych MPiPS dot. standardów kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkoleń, stanowiących narzędzie do prowadzenia działań w sferze zatrudnienia, edukacji, ubezpieczeń oraz polityki kadrowej przedsiębiorstw. Zadanie służy również usunięciu błędów i nieprawidłowości ujawnionych w trakcie eksploatacji systemu informatycznego oraz rozwinięciu jego funkcjonalności..

#### Planowane działania:

Zadanie realizowane będzie w formie dwóch działań:

Działanie nr 1):

Rozpatrywane będą na bieżąco wnioski użytkowników i nadawany kod dostępu, pozwalający na pobieranie pełnych plików z opisami standardów kwalifikacji zawodowych oraz materiałami do realizacji modułowych programów szkoleń.

Działanie nr 2):

W 2008 r. rozpocznie się realizacja projektu pt. *Modernizacja bazy danych standardów kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkolenia*, w ramach PO KL. W 2008 r. zostanie opracowana nowa wersja systemu informatycznego obejmującego bazy danych o standardach kwalifikacji zawodowych i programach szkoleń modułowych, do nowego narzędzia zostaną przeniesione rekordy z istniejącego systemu, wprowadzone zostaną nowe funkcje umożliwiające sporządzanie sprawozdań i statystyk. Planuje się przeszkolenie pracowników MPiPS w zakresie użytkowania i administrowania systemem. W najbliższych latach planuje się do utrzymania systemu i wprowadzania bieżących modyfikacji zakontraktować zewnętrzną firmę.

#### Przewidywane efekty:

Efektom działania nr 1) w 2008 r. będzie nadanie ok. 100 użytkownikom zewnętrznym kodów dostępu do baz danych o standardach kwalifikacji zawodowych i programach szkoleń modułowych.

Efektom działania nr 2) będą usunięte błędy systemu informatycznego, wprowadzone do systemu nowe funkcje, pozwalające na generowanie statystyk i sprawozdań oraz przeszkolenie w jego obsłudze 10 pracowników MPiPS.

Polepszą się możliwości administrowania danymi i zwiększy się efektywność wykorzystania zasobów baz danych

Poprawa dostępu do baz danych i zadowolenie użytkowników systemu, w tym klientów zewnętrznych MPiPS, będzie wpływać pozytywnie na wizerunek ministerstwa.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/ DRP.

### **Zadanie 3.8. Modernizacja klasyfikacji zawodów i specjalności oraz aktualizacja zasobów bazy danych zawierających opisy zawodów/specjalności na portalu publicznych służb zatrudnienia.**

**Cel:** Zapewnienie przydatności klasyfikacji zawodów i specjalności, poprzez bieżące dostosowywanie do sytuacji na rynku pracy struktury klasyfikacji i zasobów informacyjnych bazy danych z opisami zawodów i specjalności.

Planowane działania:

1. Zebranie i analiza informacji od instytucji i organizacji składających wnioski w sprawie zmian w klasyfikacji zawodów i specjalności.
2. Opracowanie lub aktualizacja opisów zawodów i specjalności, w celu uzupełnienia brakujących pozycji w bazie danych na portalu publicznych służb zatrudnienia.
3. Współpraca z MOP i innymi instytucjami w zakresie modernizacji struktury klasyfikacji ISCO i polskiej klasyfikacji zawodów i specjalności.

Przewidywane efekty:

Opracowanie 150 opisów zawodów i wprowadzenie ich do bazy danych na portalu publicznych służb zatrudnienia. Ponadto – efektem będą opinie i materiały informacyjne dotyczące klasyfikacji polskiej i międzynarodowego standardu ISCO.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

### **Zadanie 3.9. Rozwój i doskonalenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.**

**Cel:** Koordynacja kierunków kształcenia i szkolenia bezrobotnych i osób poszukujących pracy z potrzebami rynku pracy.

Planowane działania:

Opracowywanie półrocznych raportów diagnostycznych powiatowych, wojewódzkich i krajowych w oparciu o sprawozdawczość statystyczną dotyczącą liczby zarejestrowanych bezrobotnych i ofert pracy zgłoszonych do urzędów pracy według zawodów i specjalności. Opracowywanie rocznych raportów diagnostyczno-prognostycznych w oparciu o sprawozdawczość statystyczną dotyczącą bezrobotnych i ofert pracy według zawodów i specjalności, dane z systemu informacji oświatowej MEN, dane ze sprawozdania S-10 GUS

o szkołach wyższych oraz informacje zaczerpnięte z prowadzonego przez GUS badania popytu na pracę.

Przewidywane efekty:

Systematyczne określanie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej na lokalnych, regionalnych i krajowym rynku pracy, przy wykorzystaniu bazy informatycznej. Zwiększenie efektywności organizowanych szkoleń dzięki dostosowaniu kierunków szkoleń do potrzeb pracodawców. Udostępnienie wyników badań władzom oświatowym oraz dyrekcjom szkół dla korygowania poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

## **Kierunek działań 4: AKTYWIZACJA OSÓB Z GRUP ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W SZCZEGÓLNIIE TRUDNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY.**

### **Kontekst:**

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zalicza do osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy:

- 1) bezrobotnych do 25 roku życia,
- 2) bezrobotnych długotrwale lub kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- 3) bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- 4) bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,
- 5) bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia,
- 6) bezrobotnych, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia,
- 7) bezrobotnych niepełnosprawnych.

Podane grupy osób nie wyczerpują w pełni grup bezrobotnych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji, zwłaszcza z perspektywy lokalnych rynków pracy. Na regionalnych i lokalnych rynkach pracy można do tych grup zaliczyć na przykład: osoby bezrobotne z terenów popegeerowskich i poddanych restrukturyzacji przemysłów, uchodźców (w rozumieniu ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej), osoby narodowości romskiej, itd.

Można również oczekiwać na pojawienie się na rynku pracy osób powracających z migracji zarobkowych. Z tego też względu niezbędne jest opracowanie założeń polskiej polityki migracyjnej w zakresie migracji zarobkowych, pozwalającej na uwzględnienie zarówno korzyści, jak również związanych z nią kosztów.

Dotychczasowe doświadczenia w aktywizacji zawodowej osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy wskazują na potrzebę opracowania i realizacji odpowiednich aktywnych programów rynku pracy, obejmujących zintegrowane działania i uwzględniających specyfikę wyodrębnionych grup bezrobotnych. Działania te powinny polegać na łączeniu i zastosowaniu różnych instrumentów rynku pracy, przy zapewnieniu udziału przy ich realizacji zainteresowanych partnerów i instytucji działających w tym obszarze. Celowe jest także uwzględnianie środków powstrzymujących zagrożenie bezrobociem, a nie należących do polityki rynku pracy, np. rozwój opieki nad małymi dziećmi, kształcenie praktyczne w szkolnictwie zawodowym.

Szczególnych trudności na rynku pracy doświadczają bowiem nie tylko osoby bezrobotne o podanej wyżej charakterystyce. Należy zakładać, że poważne problemy w znalezieniu zatrudnienia są niejednokrotnie przyczyną bierności zawodowej osób w wieku produkcyjnym lub podejmowania pracy nierejestrowanej. Dlatego niezbędne jest wdrażanie inicjatyw zapobiegających wycofywaniu się z rynku pracy i zachęcających do podejmowania pracy.

Wyraźnego wzmocnienia wymagają rozwiązania instytucjonalne sprzyjające łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Za podstawowy warunek umożliwiający godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym należy uznać dostępność zorganizowanych form opieki nad dziećmi i osobami dorosłymi oraz usług zastępujących pracę domową, która stanowi duże obciążenie w szczególności dla kobiet.

W związku z możliwością współfinansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego aktywizacji osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy można oczekiwać zintensyfikowania działań w tym zakresie w 2008 r. Celem tych działań powinna być zarówno integracja społeczna i zawodowa bezrobotnych zagrożonych wykluczeniem społecznym, jak i powrót do zatrudnienia osób biernych zawodowo.

Potrzeba objęcia aktywizacją zawodową osób biernych zawodowo w wieku produkcyjnym, obok osób bezrobotnych, wynika z uwarunkowań demograficznych (systematyczny spadek liczby ludności, starzenie się ludności i zasobów pracy), niskiego wskaźnika zatrudnienia (w 2006 r. – 54,5% w porównaniu do 64,3% w EU-27), w szczególności kobiet (48,2% wobec 57,1 w EU-27) i osób starszych (w wieku 55-64 lata – 28,1% wobec 43,5% w EU-27).

#### **Zadanie 4.1. Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie.**

**Cel:** Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo, w tym zwłaszcza osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

##### Planowane działania:

Wsparcie finansowe urzędów pracy w realizacji projektów współfinansowanych z EFS dotyczących:

- identyfikacji potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia w tym poprzez szersze zastosowanie Indywidualnych Planów Działania, diagnozowanie potrzeb szkoleniowych oraz możliwości doskonalenia zawodowego w regionie;
- organizacji warsztatów oraz szkoleń z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych;
- wsparcia psychologiczno-doradcze;
- realizacji programów aktywizacji zawodowej obejmujących jedną lub kilka z następujących form wsparcia:
  - pośrednictwo pracy i/lub doradztwo zawodowe,
  - staże/praktyki zawodowe,
  - szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych,
  - subsydiowanie zatrudnienia;
- zapewnienia wsparcia towarzyszącego (opieka nad dziećmi i osobami zależnymi), w szczególności kierowanego do osób pragnących powrócić na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci;
- wspierania wolontariatu jako etapu przygotowującego do podjęcia zatrudnienia poprzez organizowanie i dofinansowanie stanowisk pracy dla wolontariuszy oraz zapewnianie wsparcia szkoleniowego i/lub doradczego;
- wspierania inicjatyw na rzecz podnoszenia mobilności geograficznej (regionalnej i międzyregionalnej) osób pozostających bez zatrudnienia (w tym zwłaszcza osób

zamieszkujących na obszarach wiejskich) m.in. poprzez dofinansowanie przejazdów z miejsca zamieszkania do miejsca pracy oraz zwrot kosztów zakwaterowania;

- opracowania i rozpowszechniania informacji o ofertach pracy, możliwościach udziału w szkoleniach i stażach oraz innych oferowanych usługach i instrumentach aktywizacji zawodowej, w tym m.in. poprzez zastosowanie nowoczesnych i wielokanałowych technik informacyjnych i komunikacyjnych;
- upowszechniania i promocji alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia oraz metod organizacji pracy (telepraca, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy);
- organizacji kampanii promocyjnych i akcji informacyjnych mających na celu zachęcenie pracodawców do zatrudnienia osób z grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

#### Przewidywane efekty:

Planuje się, iż w wyniku podejmowanych działań nastąpi wzrost poziomu aktywności zawodowej na poziomie regionalnym i lokalnym. Ponadto, szacuje się iż w 2008 r. wsparciem zostanie objętych ogółem ok. 56 tys. osób, zaś ok. 33 % osób, które zakończyły udział w projekcie podejmie pracę w okresie do 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.

Zgłaszający zadanie: MRR.

### **Zadanie 4.2. Identyfikacja potrzeb i oczekiwań młodzieży na rynku pracy.**

#### **Cel:**

- 1) Określenie oczekiwań i potrzeb grupy młodzieży (w wieku 15-25 lat), w zakresie kierunków kształcenia zawodowego i zatrudnienia;
- 2) Diagnoza potrzeb rynku pracy, pod kątem których OHP będzie oddziaływać na młodzież;
- 3) Ocena trafności, skuteczności, użyteczności i efektywności działań na rzecz młodzieży podejmowanych przez OHP.

#### Planowane działania:

- 1) Ekspertyzy, badania i analizy diagnozujące potrzeby młodzieży w zakresie aktywizacji zawodowej oraz badające efektywność podejmowanych form wsparcia;
- 2) Badanie oczekiwań i potrzeb pracodawców w zakresie kierunków kształcenia zawodowego młodzieży.

Zadanie realizowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

#### Przewidywane efekty:

Wypracowanie nowych rozwiązań systemowych w OHP – metod i narzędzi zwiększających efektywność usług świadczonych na rzecz aktywizacji zawodowej młodzieży.

Upowszechnienie wyników badań i wykorzystanie ich produktów do modyfikacji systemu działań innych instytucji rynku pracy oraz placówek szkoleniowych w zakresie kierunków kształcenia.



Zgłaszający zadanie: OHP.

#### **Zadanie 4.3. Program Aktywizacji Społecznej Młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy.**

**Cel:** Ukształtowanie u młodzieży ze środowisk zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym postaw aktywnych, sprzyjających samodzielnemu podejmowaniu działań na rzecz poprawy jakości własnego życia oraz życia społeczności, w której funkcjonują. Celem aktywizacji społecznej jest również wyposażenie młodzieży w umiejętności umożliwiające samodzielne funkcjonowanie w europejskiej przestrzeni edukacyjnej oraz przygotowanie do podjęcia pracy zawodowej.

##### Planowane działania:

- 1) Zorganizowanie 2 razy w roku ogólnopolskich spotkań Kapituły Klubów Aktywnych - spotkania mają charakter programowo – szkoleniowy.
- 2) Spotkania w ramach „Klubu Absolwenta OHP”.
- 3) Regionalne Spotkania Młodzieży Aktywnej - spotkania odbędą się w 6 grupach na terenie kraju.
- 4) Spotkania Wojewódzkich Klubów Aktywnych – zorganizowanie 2 razy w roku spotkań szkoleniowo-programowych poświęconych opracowaniu programu pracy samorządów w poszczególnych jednostkach organizacyjnych na terenie OHP.
- 5) Realizacja VII edycji ogólnopolskiego konkursu „Aktywność – dobry wybór” na najlepszą inicjatywę samorządową młodzieży OHP.
- 6) Edukacja obywatelska, ekologiczna, europejska i międzykulturowa (realizowana w ramach programów wychowawczych).
- 7) Organizacja Ogólnopolskiego Konkursu Wiedzy o Samorządności.

##### Przewidywane efekty:

- Objęcie programem 14 tys. uczestników OHP z jednostek organizacyjnych OHP;
- Zorganizowanie ogólnopolskiego obozu szkoleniowego dla 42 liderów samopomocy rówieśniczej;
- Znalezienie zatrudnienia przez 600 najaktywniejszych absolwentów OHP – uczestników programu;
- Zmiana postaw uczestników na postawy aktywne, zainteresowane własnym rozwojem.

Zgłaszający zadanie: OHP.

#### **Zadanie 4.4. Aktywizacja zawodowa młodzieży prowadzona przez projekty finansowane z EFS: Projekt I.: 18-24 czas na samodzielność; Projekt II.: Szkolenie – Praktyka – Zatrudnienie –Rozwój.**

##### **Cel:**

- 1) Aktywizacja zawodowa młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym poprzez jej powrót do systemu edukacji, zdobycie zawodu oraz usamodzielnienie się.

- 2) Aktywizacja zawodowa młodzieży o niskim statusie materialnym, przygotowanie do aktywnego funkcjonowania na rynku obejmujące wsparcie psychologiczne, poradnictwo zawodowe, podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz odbycie praktyk i staży zawodowych.

Planowane działania:

**1) Projekt I. 18-24 czas na samodzielność:**

Treningi psychologiczne, warsztaty edukacyjne i warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, szkolenia z zakresu przedsiębiorczości, szkolenia komputerowe, kursy językowe, szkolenia zawodowe, kursy przygotowujące do matury i egzaminów na wyższe uczelnie.

**2) Projekt II. Szkolenie – Praktyka – Zatrudnienie –Rozwój:**

Kierowanie do młodzieży prozatrudnieniowych programów rynku pracy, takich jak:

- poradnictwo zawodowe, wsparcie psychologiczne,
- organizacja praktyk i staży zawodowych w miejscu pracy w ramach umów podpisywanych przez OHP z pracodawcami,
- subsydiowanie zatrudnienia młodzieży,
- szkolenia zawodowe oraz kształtujące umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach życiowych i prowadzące do podwyższenia samodzielności i uzyskania zatrudnienia.

Przewidywane efekty:

**Projekt I. 18-24 czas na samodzielność:**

Objęcie 3000 młodzieży oddziaływaniami zmierzającymi do:

- powrotu do systemu edukacji lub kontynuacji edukacji lub szkoleń,
- nabycia kwalifikacji zawodowych przez uczestników projektu,
- nabycia umiejętności posługiwania się podstawowymi programami komputerowymi, nauki języków obcych itp.

**Projekt II. Szkolenie – Praktyka – Zatrudnienie –Rozwój:**

Objęcie programem EFS ok. 3000 młodzieży, pozwalającym na:

- zdobycie lub podwyższenie kwalifikacji zawodowych,
- zdobycie podstawowego doświadczenia zawodowego wśród uczestników projektu podczas staży i praktyk.

Zgłaszający zadanie: OHP.

**Zadanie 4.5. Aktywizacja osób bezrobotnych, korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej poprzez wykorzystanie rozwiązań ekonomii społecznej – centra i kluby integracji społecznej, prace społecznie użyteczne oraz spółdzielczość socjalna.**

**Cel:** Zwiększenie mobilności osób długotrwale bezrobotnych, korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej do powrotu do aktywności zawodowej i społecznej

Planowane działania:

Działania planowane na 2008 r. mieszczą się w projektach harmonogramów realizacji programów Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Uściślenie działań następuje każdego roku po ocenie potrzeb oraz efektów osiągniętych w poprzednich okresach.

Przewidywane efekty:

- 1) Zwiększenie liczby samorządów gminnych stosujących lokalne programy prac społecznie użytecznych;
- 2) Zwiększenie liczby spółdzielni socjalnych, tworzonych przez osoby bezrobotne – około 50 nowych podmiotów;
- 3) Zwiększenie liczby osób pracujących;
- 4) Zmniejszenie liczby beneficjentów pomocy społecznej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPS.

#### **Zadanie 4.6. Opracowanie założeń polskiej polityki migracyjnej w zakresie migracji zarobkowych.**

**Cel:** Zgromadzenie i usystematyzowanie danych nt. procesów mobilności siły roboczej pozwalających na opracowanie założeń polskiej polityki w zakresie migracji zarobkowych, opracowanie odpowiednich aktów prawnych i materiałów informacyjnych.

Planowane działania:

*Etap konsultacyjny:*

Kontynuacja i podsumowanie dyskusji społecznej i konsultacji międzyresortowych zapoczątkowanych w 2007 r.

Przeprowadzenie analizy polskiego rynku pracy w zakresie potrzeb (nadwyżki i niedobory siły roboczej w ujęciu geograficznym i sektorowym).

*Etap wdrożeniowy:*

Opracowanie założeń polskiej polityki w dziedzinie migracji zarobkowych w oparciu o wnioski i propozycje wynikające z konsultacji „Przeglądu sytuacji w zakresie migracji zarobkowych” oraz wniosków i rekomendacji wypływających z ekspertyz przygotowanych w ramach projektu „Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia”.

Przygotowanie projektów ustawy oraz aktów wykonawczych regulujących problematykę migracji zarobkowych w szczegól. w zakresie dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy.

*Etap ewaluacyjny:*

Stałe monitorowanie rynku pracy w kontekście problematyki migracyjnej.

Przewidywane efekty:

- zdefiniowanie polityki migracyjnej w zakresie migracji zarobkowych,
- opracowanie nowego systemu dopuszczania cudzoziemców do polskiego rynku pracy uwzględniającego aktualne potrzeby polskiej gospodarki,
- określenie zapotrzebowania na polską siłę roboczą za granicą w najważniejszych krajach docelowych,
- określenie skali oraz struktury popytu na pracę cudzoziemców,
- stworzenie projektu systemu monitoringu rynku pracy w kontekście mobilności międzynarodowej,
- uzyskanie łącznie 9 ekspertyz oraz 4 raportów przygotowanych w ramach projektu badawczego w zakresie problematyki migracyjnej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DMI.

## **Kierunek działań 5: AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH.**

### **Kontekst:**

Zbiór zadań, które podjęto w ramach tego kierunku działań w KPDZ/2006, trzeba postrzegać jako niewystarczający dla wyraźnej poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. W 2006 r. na ogółem 3.806 tys. osób niepełnosprawnych, aktywnych zawodowo było 571 tys. osób. Współczynnik aktywności zawodowej wśród ogółu osób niepełnosprawnych wyniósł 15,0%, a wskaźnik zatrudnienia – 12,6%, co stanowi spadek w porównaniu do roku poprzedniego odpowiednio o 1,2 pkt. proc. i 0,5 pkt. proc. W tym samym okresie, w liczbie 1.513 tys. osób mających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności lub równoważnym, aktywnych zawodowo było 353 tys. osób. Dla grupy tej współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 23,3% , wskaźnik zatrudnienia – 19,6% przy współczynniku aktywności zawodowej 54,0% i wskaźniku zatrudnienia 46,5% dla ludności ogółem. Najwyższa stopa bezrobocia występowała u osób o znacznym stopniu niepełnosprawności i wyniosła 18,4%. Dla osób o lekkim stopniu niepełnosprawności oraz osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności stopa bezrobocia wyniosła odpowiednio 16,1% i 14,4%, przy stopie bezrobocia ogółem w 2006 r. wynoszącej 13,8%.

Dla osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) w 2006 r. w porównaniu do roku poprzedniego zaobserwowano:

- spadek współczynnika aktywności zawodowej o 1,8 pkt proc. (od 23,9% w 2005 r. do 22,1% w 2006 r.),
- spadek wskaźnika zatrudnienia o 0,4 pkt proc. (od 18,6% w 2005 r. do 18,2% w 2006 r.),
- spadek stopy bezrobocia o 4,6 pkt proc. (od 21,9% w 2005 r. do 17,3% w 2006 r.).

Zmniejszył się udział bezrobotnych niepełnosprawnych wśród ogółu przeszkolonych bezrobotnych. W 2004 r. bezrobotne osoby niepełnosprawne stanowiły 4,0% ogółu przeszkolonych bezrobotnych, w 2005 r. – 3,3%, a w 2006 r. – 2,6%.<sup>13</sup>

W KPDZ/2007, przewidziano do realizacji zadania adresowane bezpośrednio do osób niepełnosprawnych (wsparcie w zakresie przygotowania zawodowego i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, wyposażanie w sprzęt komputerowy i inny, osób z dysfunkcją wzroku lub inną niepełnosprawnością), jak i zawierające zachęty dla pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych (subsydiowanie wyposażenia nowych miejsc pracy, kampania promocyjna do osób prowadzących politykę kadrową w jednostkach organizacyjnych administracji publicznej, dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych).

W roku 2008 należy zintensyfikować zainicjowane działania i rozszerzyć ich zasięg na większą liczbę osób niepełnosprawnych, także poprzez sprzyjanie zaangażowaniu organizacji społecznych. Ważna jest likwidacja przeszkód w dostępie do edukacji powodowanych niepełnosprawnością. Należy mieć na uwadze, że w przypadku niemal każdej inicjatywy mającej na celu integrację społeczno-zawodową osób niepełnosprawnych, poważną trudnością pozostają bariery architektoniczne i transportowe.

---

<sup>13</sup> Dane według bezrobocia rejestrowanego.

### **Zadanie 5.1. Podnoszenie aktywności zawodowej osób niewidomych i niedowidzących.**

**Cel:** Wzmocnienie potencjału zawodowego osób z dysfunkcją narządu wzroku.

Planowane działania:

W ramach programu Komputer dla Homera 2003, osoby niepełnosprawne niewidome i niedowidzące mają możliwość uzyskania dofinansowania na zakup podstawowego oraz specjalistycznego sprzętu komputerowego oraz otrzymania środków na specjalistyczne szkolenia z zakresu jego podstawowej obsługi.

Przewidywane efekty:

Przewiduję się, iż wsparciem w ramach programu objętych zostanie ok. 6.500 osób niewidomych i niedowidzących.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

### **Zadanie 5.2. Wsparcie przygotowania zawodowego i społecznego osób niepełnosprawnych.**

**Cel:** Wzrost aktywności zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych poprzez działania podejmowane przez organizacje pozarządowe. Zwiększenie stopnia przygotowania zawodowego i poprawa zdolności do uzyskania zatrudnienia przez osoby o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, budowanie potencjału oraz tworzenie nowych i doskonalenie istniejących instrumentów zwiększających możliwości osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Planowane działania:

W ramach programu pn. „PARTNER III – wsparcie zadań i projektów realizowanych na rzecz osób niepełnosprawnych przez organizacje pozarządowe” przewiduje się m.in. zorganizowanie następujących działań:

- organizowanie i prowadzenie szkoleń, kursów, warsztatów dla osób niepełnosprawnych – aktywizujących zawodowo i społecznie te osoby,
- organizowanie i prowadzenie szkoleń oraz warsztatów dla członków rodzin osób niepełnosprawnych, opiekunów, kadry i wolontariuszy bezpośrednio zaangażowanych w proces rehabilitacji osób niepełnosprawnych ukierunkowanych na:
  - a/ proces integracji osób niepełnosprawnych w najbliższym środowisku i społeczności lokalnej,
  - b/ zwiększenie aktywności życiowej i zaradności osobistej oraz niezależności ekonomicznej osób niepełnosprawnych,
  - c/ podnoszenie umiejętności pracy z osobami niepełnosprawnymi, w tym sprawowania nad nimi opieki i udzielania pomocy w procesie ich rehabilitacji,
- prowadzenie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych, zgodnie z odrębnymi przepisami,
- prowadzenie kampanii informacyjnej na rzecz poprawy warunków funkcjonowania osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i zawodowym, przełamywania barier psychologicznych i architektonicznych dotyczących niepełnosprawności.

Przewidywane efekty:

Zwiększenie poziomu informacji osób niepełnosprawnych i najbliższego otoczenia w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych i pobudzenie motywacji do działań związanych z poruszaniem się na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

**Zadanie 5.3. Wsparcie informatyczne procesu edukacji osób niepełnosprawnych.**

**Cel:** Zwiększenie szans na zatrudnienie osób z orzeczoną znaczną i umiarkowaną stopniem niepełnosprawności.

Planowane działania:

Pomoc finansowa w formie dofinansowanie do zakupu sprzętu komputerowego w ramach programu PEGAZ 2003 -moduł pomocy w aktywizowaniu osób niepełnosprawnych poprzez likwidację barier transportowych i w komunikowaniu się – obszar B, kierowana do:

- pełnoletnich osób w wieku aktywności zawodowej oraz niepełnosprawnych dzieci i młodzieży w wieku do 18 lat, z dysfunkcją narządu ruchu z powodu braku lub znacznego niedowładu obu kończyn górnych, posiadających ważne orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności albo aktualne orzeczenie o niepełnosprawności,
- osób niepełnosprawnych, posiadających ważne orzeczenie o zaliczeniu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (albo orzeczenie równoważne), które są: uczniami szkół ponadgimnazjalnych, słuchaczami kolegiów, studentami na studiach prowadzonych przez szkoły wyższe, uczestnikami studiów doktoranckich prowadzonych przez szkoły wyższe lub przez inne jednostki uprawnione do ich prowadzenia, studentami uczelni zagranicznych, studentami odbywającymi staż zawodowy za granicą w ramach programów Unii Europejskiej,
- niepełnosprawnych dzieci i młodzież z ważnym orzeczeniem o niepełnosprawności, z ubytkiem słuchu na poziomie do 90 decybeli, realizujące obowiązek szkolny lub obowiązek przedszkolny.

Przewidywane efekty:

Sprzęt komputerowy uzyskany dzięki wsparciu finansowemu ze środków PFRON będzie wspomagał informatyczny proces edukacji osób niepełnosprawnych i wpłynie na ograniczenie skutków niepełnosprawności. Umożliwi i ułatwi podjęcie bądź kontynuację nauki, zdobycie nowych umiejętności w zakresie technik komputerowych. Przewiduje się, iż wsparciem objętych zostanie ok. 6.000 osób niepełnosprawnych

Zgłaszający zadanie: PFRON.

**Zadanie 5.4. Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych.**

**Cel:** Zwiększenie stopnia przygotowania zawodowego i poprawa zdolności do uzyskania zatrudnienia przez osoby o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, budowanie potencjału oraz tworzenie nowych i doskonalenie istniejących instrumentów zwiększających możliwości osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Planowane działania:

W ramach projektu „Gotowi do pracy – wsparcie osób niepełnosprawnych w podejmowaniu zatrudnienia” przewiduje się następujące działania:

- 1) zorganizowanie 16 wojewódzkich seminariów dla pracowników PUP oraz innych instytucji rynku pracy;
- 2) organizacja staży dla osób niepełnosprawnych;
- 3) promocja potencjału beneficjentów warsztatów (osób niepełnosprawnych) wśród instytucji rynku pracy.

Przewidywane efekty:

Rezultaty „miękkie” projektu:

- nabycie umiejętności aktywnego i skutecznego poszukiwania pracy,
- zwiększenie aktywności i umiejętności komunikacji, w tym autoprezentacji przed potencjalnym pracodawcą,
- wzrost samooceny, aktywności i samodzielności,
- zdobycie wiedzy na temat możliwości zatrudniania na otwartym rynku pracy, przysługujących praw obowiązujących na rynku pracy, jak też praw i obowiązków w przypadku pojęcia zatrudnienia

Rezultaty „twarde” projektu:

- 4990 osób otrzyma świadectwo ukończenia warsztatu psychologiczno-doradczego,
- opracowanych zostanie 4990 IPD,
- 250 osób odbędzie staż zawodowy,
- 80 osób podejmie zatrudnienie,
- 20 osób podejmie samozatrudnienie,
- 50 osób podejmie wolontariat,
- 2000 osób podejmie lub będzie kontynuowało edukację i szkolenia,
- opracowanie dla instytucji rynku pracy bazy informacyjnej o potencjale zawodowym beneficjentów ostatecznych projektu.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

**Zadanie 5.5. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych.**

**Cel:** Zwiększenie szans zatrudnienia osób z orzeczoną znaczną i umiarkowaną stopniem niepełnosprawności poprzez uzyskiwanie i podwyższanie kwalifikacji na poziomie ponadlicealnym i wyższym.

Planowane działania:

Zadanie jest realizowane w ramach programu „STUDENT”. Zakłada się, że w ramach tego programu, ze środków PFRON osobom niepełnosprawnym spełniającym określone warunki

programowe będą dofinansowane opłaty za naukę, koszty zakwaterowania (w przypadku nauki poza miejscem stałego zamieszkania), dojazdów, uczestnictwa w zajęciach mających na celu podniesienie sprawności fizycznej lub psychicznej, zakupu przedmiotów ułatwiających lub umożliwiających naukę, w tym komputerowych programów edukacyjnych, wyjazdów organizowanych w ramach zajęć szkolnych.

Przewidywane efekty:

Zakłada się, że działaniami programowymi zostanie objętych około 10 tys. osób, co po ukończeniu nauki w końcowym efekcie znacznie wzmocni ich potencjał zawodowy na rynku pracy. Elementem wspomagającym osiągnięcie wyżej wymienionych efektów jest propagowanie w środkach masowego przekazu osiągnięć naukowych i zawodowych osób niepełnosprawnych.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

**Zadanie 5.6. Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych.**

**Cel:** Wypracowanie modelu zatrudnienia wspomagane, zapewniającego sprawne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Aktywizacja biernych zawodowo osób niepełnosprawnych wymagających podczas wykonywania pracy pomocy innych osób.

Planowane działania:

Zadanie będzie realizowane w ramach programu „Trener pracy” prowadzonego i finansowanego przez PFRON. W ramach programu planowane jest finansowanie projektów mających na celu przygotowanie niepełnosprawnego pracownika do wykonywania zadań i obowiązków zawodowych, adaptacja w nowym miejscu pracy oraz monitorowanie pracownika w celu utrzymania trwałych efektów podjętych uprzednio działań. Beneficjentami tej formy pomocy są osoby, które ze względu na rodzaj oraz stopień niepełnosprawności, mają trudności w znalezieniu zatrudnienia, przez co pozostają bierne zawodowo.

Wspomagane zatrudnienie kładzie nacisk na poszukiwanie odpowiedniego stanowiska pracy oraz kompleksową pomoc w początkowym okresie zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Jednocześnie wsparciem objęty będzie pracodawca i pracownicy, wobec których trener pracy pełni funkcje doradcze i konsultacyjne.

Przewidywane efekty:

Szacuje się, że w ramach realizacji zadania w 2008 r. działalność prowadzić będzie co najmniej 100 trenerów pracy, a z przewidzianej w ramach zadania pomocy skorzysta ok. 100 osób niepełnosprawnych, co umożliwi ich aktywizację zawodową i wzmocni ich potencjał na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

**Zadanie 5.7. Nowe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych w regionach o dużym bezrobociu.**

**Cel:** Wyrównywanie różnic między regionami w możliwościach zatrudniania i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych.



Planowane działania:

Subsydiowane będzie wyposażenie nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, odpowiednio dostosowanych do ich potrzeb. Zadanie jest realizowane w ramach programu celowego „Wyrównywanie różnic między regionami” prowadzonego i finansowanego przez PFRON. W ramach programu samorządy powiatowe ze środków PFRON subsydują koszty wyposażenia nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych odpowiednio do ich potrzeb i możliwości, przez pracodawców którzy przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudnią osoby niepełnosprawne bezrobotne lub poszukujące pracy i niepozostające w zatrudnieniu, skierowane do pracy przez powiatowy urząd pracy. Intensywność tej pomocy jest zróżnicowana w zależności od wielkości bezrobocia na terenie danego powiatu. W powiatach, w których stopa bezrobocia jest wyższa niż 110% średniej stopy bezrobocia w kraju, wysokość dofinansowania może wynosić do 75 % kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą w ramach programu.

Przewidywane efekty:

Utworzenie ok. 1,5 tys. nowych miejsc pracy odpowiednio przystosowanych dla osób niepełnosprawnych.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

**Zadanie 5.8. Subsydiowane zatrudnienie osób niepełnosprawnych.**

**Cel:** Zwiększenie poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych i utrzymanie ich w zatrudnieniu.

Planowane działania:

Dokonywany będzie zwrot poniesionych przez pracodawców, podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Przewidywane efekty:

Wzrost motywacji pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Szacuje się, że w 2008 r. będzie 223 346 niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych u pracodawców uprawnionych do otrzymania miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia (dane szacunkowe z dnia 8.06.2007 r. do projektu budżetu państwa na rok 2008).

Zgłaszający zadanie: PFRON.

**Zadanie 5.9. Likwidowanie barier transportowych utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w życiu zawodowym.**

**Cel:** Wyrównanie szans osób z orzeczoną znaczną stopniem niepełnosprawności w dostępie do rehabilitacji zawodowej i społecznej.

Planowane działania:

Osobom z orzeczoną znaczną stopniem niepełnosprawności udzielana będzie pomoc finansowa w zakupie samochodu osobowego (w tym oprzyrządowanego w urzędzenia i akcesoria umożliwiające kierowanie pojazdem przez osobę niepełnosprawną ruchowo), wspierającego dostęp do rehabilitacji zawodowej i społecznej. Zadanie będzie realizowane w ramach programu

„Sprawny dojazd” prowadzonego i finansowanego przez PFRON. Adresatami programu są m.in. zatrudnione lub uczące się, pełnoletnie osoby niepełnosprawne w wieku aktywności zawodowej, legitymujące się prawem jazdy kategorii B, posiadające ważne orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności lub orzeczenie równoważne, wydane z powodu znacznej dysfunkcji narządu ruchu, obejmującej co najmniej jedną kończynę dolną.

Przewidywane efekty:

Szacuje się, że z przewidzianej pomocy skorzysta ok. 1.180. osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności, którym zostaną zlikwidowane bariery transportowe utrudniające funkcjonowanie w życiu zawodowym i zwiększony dostęp do rehabilitacji, co wzmocni ich potencjał na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

**Zadanie 5.10. Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych.**

**Cel:** Zwiększenie poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych i utrzymanie ich w zatrudnieniu.

Planowane działania:

Dokonywana będzie refundacja opłaconych przez pracodawcę obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Pracodawcy zatrudniającemu mniej niż 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności Fundusz refunduje:

- część wynagrodzenia odpowiadającą składce należnej od zatrudnionego na ubezpieczenie emerytalne,
- część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającą składce należnej od pracodawcy na ubezpieczenie emerytalne.

Pracodawcy prowadzącemu zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych Fundusz refunduje:

- część wynagrodzenia odpowiadającą składce należnej od pracownika na ubezpieczenia emerytalne i chorobowe,
- część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającą składce należnej od pracodawcy na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe.

Pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, osiągającemu wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem w wysokości co najmniej 6%, w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych Fundusz refunduje:

- zaliczonych do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – część wynagrodzenia odpowiadającą składce należnej od pracownika na ubezpieczenie emerytalne oraz część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającą składce należnej od pracodawcy na ubezpieczenie emerytalne,
- zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności – część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającą składce należnej od pracodawcy na ubezpieczenie wypadkowe.

Przewidywane efekty:

Przewiduje się refundację składek dla ponad 200 tys. osób niepełnosprawnych.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

**Zadanie 5.11. Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą.**

**Cel:** Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych oraz zainteresowanie osób niepełnosprawnych zakładaniem własnej działalności gospodarczej.

Planowane działania:

Dokonywana będzie refundacja opłaconych przez osobę niepełnosprawną prowadzącą działalność gospodarczą obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Fundusz refunduje osobie niepełnosprawnej prowadzącej działalność gospodarczą obowiązkowe składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe do wysokości odpowiadającej wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota stanowiąca 60% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale

Przewidywane efekty:

Przewiduje się refundację składek dla ok. 35 tys. osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

**Zadanie 5.12. Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne niepełnosprawnych rolników oraz rolników zobowiązanych do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika.**

**Cel:** Wsparcie finansowe niepełnosprawnych rolników oraz rolników zobowiązanych do opłacania obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne za niepełnosprawnego domownika.

Planowane działania:

Dokonywana będzie refundacja opłaconych przez niepełnosprawnego rolnika bądź rolnika zobowiązanego do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne rolników.

Fundusz refunduje niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika, składki na ubezpieczenia społeczne rolników – wypadkowe, chorobowe, macierzyńskie oraz emerytalno-rentowe.

Przewidywane efekty:

Przewiduje się refundację składek dla 100 tys. – 150 tys. niepełnosprawnych rolników oraz rolników zobowiązanych do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

## Kierunek działań 6: PROMOWANIE ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY – ELEMENT „FLEXICURITY”.

### Kontekst:

Jednym ze wskazań, jakie Komisja Europejska udzieliła Polsce w swoim komunikacie w sprawie wdrażania odnowionej Strategii Lizbońskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia „Rok Zrealizowanych Celów” na wiosenny szczyt Rady Europejskiej w 2007 r., jest potrzeba kompleksowego podejścia do równoważenia relacji między elastycznością rynku pracy a bezpieczeństwem zatrudnienia, tzw. *flexicurity*.<sup>14</sup>

Z kolei, Komunikat Komisji Europejskiej dotyczący *flexicurity*<sup>15</sup> określa propozycje wspólnych zasad *flexicurity*. Za wspólne zasady uznano: (i) wykorzystanie elastycznych i niezawodnych układów wynikające z umów, jak i wspomnianych niżej poszczególnych komponentów; (ii) równowagę między prawami i obowiązkami pracodawców, pracowników, poszukujących pracy i władz publicznych; (iii) możliwość adaptowania *flexicurity* do szczególnych okoliczności, specyfiki rynków pracy i stosunków przemysłowych w państwach członkowskich; (iv) wykorzystywanie *flexicurity* do ograniczania podziału na uczestników (insiders) i tych poza (outsiders) rynkiem pracy; (v) promowanie wewnętrznego (w przedsiębiorstwie) i zewnętrznego (przy przechodzeniu z jednego przedsiębiorstwa do innego) wymiaru *flexicurity*; (vi) wspieranie równych praw kobiet i mężczyzn poprzez promowanie równego dostępu do zatrudnienia, oferowanie możliwości godzenia pracy z życiem rodzinnym, jak i zapewnienie równych możliwości imigrantom, młodym, niepełnosprawnym i starszym pracownikom; (vii) tworzenie klimatu zaufania i dialogu między władzami publicznymi i partnerami społecznymi wspólnie gotowymi do przyjęcia odpowiedzialności za zmianę; (viii) polityki związane z *flexicurity* niosą ze sobą koszty budżetowe i powinny być realizowane z uwzględnieniem finansowo bezpiecznej i trwałej polityki budżetowej.

KPDZ/2007 eksponował zadania na rzecz wprowadzania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy.<sup>16</sup> Tymczasem polityka promująca elastyczność i pewność zatrudnienia (*flexicurity*) powinna nadawać odpowiednią rangę pozostałym komponentom, tj. strategii uczenia się przez całe życie (zapewniającej zwiększenie zdolności adaptacyjnych i zdolności do zatrudnienia pracowników), aktywnej polityce rynku pracy (pomagającej pracownikom w sytuacji zmiany pracy i minimalizującej okres pozostawania bez pracy) oraz nowoczesnemu systemowi zabezpieczenia społecznego (oferującemu właściwe wsparcie w dochodach w celu zwiększania mobilności pracowników na rynku pracy).

O ile promowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy można wiązać z doskonaleniem przepisów indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, to realizacja polityki w zakresie *flexicurity* wymaga zaangażowania instrumentów, niekoniecznie nowych, z pozostałych wymienionych komponentów. Rozwiązania w tym zakresie ujęte zostały w innych

<sup>14</sup> Słowo to jest złożeniem części dwóch słów z jęz. angielskiego: *flexibility*, co oznacza elastyczność, oraz *security*, co oznacza bezpieczeństwo.

<sup>15</sup> Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, Brussels 27.06.2007, COM(2007) 359 final.

<sup>16</sup> Zadanie przygotowania projektu ustawy – Kodeks pracy w zakresie dotyczącym podstaw prawnych wykonywania pracy w formie telepracy zostało wykonane. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, dotycząca zatrudnienia pracowników w formie telepracy, została opublikowana w Dzienniku Ustaw z dnia 1 października 2007 r. w numerze 181 pod pozycją 1288.

kierunkach działań, w szczególności służących zwiększeniu dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców oraz poprawiających ofertę i jakość usług świadczonych przez instytucje rynku pracy (2. Kierunek działań), koncentrujących się na aktywizacji osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i osób niepełnosprawnych (odpowiednio 4. i 5. Kierunek działań) oraz na zwiększaniu jakości kapitału ludzkiego (7. Kierunek działań).

**Zadanie 6.1. Opracowanie i przedłożenie do rozpatrzenia Radzie Ministrów dokumentu pt. „Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2007 roku”.**

**Cel:** Przedstawienie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce oraz sformułowanie wniosków skierowanych do administracji rządowej oraz organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, których realizacja powinna wpłynąć na poprawę stanu bhp w zakładach pracy.

Planowane działania:

- 1) Zebranie informacji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (w zakresie właściwości) od ministrów i wojewodów, a także z GUS, ZUS, KRUS, Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Wyższego Urzędu Górniczego, Państwowej Agencji Atomistyki, Urzędu Dozoru Technicznego, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy oraz Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi;
- 2) Opracowanie projektu dokumentu;
- 3) Przeprowadzenie uzgodnień międzyresortowych;
- 4) Przekazanie projektu dokumentu do rozpatrzenia przez Komitet Stały Rady Ministrów, a następnie przez Radę Ministrów.

Przewidywane efekty:

1. Dostosowanie polskiego prawa w dziedzinie bhp do prawa Unii Europejskiej oraz do postępu naukowo-technicznego poprzez wydanie nowych lub nowelizację obowiązujących aktów prawnych.
2. Zintensyfikowanie działalności kontrolno-nadzorczej przez organy nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, w tym zwłaszcza Państwową Inspekcję Pracy, Państwową Inspekcję Sanitarną i Wyższy Urząd Górniczy.
3. Poprawa stanu bhp w zakładach pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPR.

**Zadanie 6.2. Wprowadzanie rent strukturalnych - działanie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013.**

**Cel:** Poprawa struktury agrarnej kraju oraz przyśpieszenie procesu wymiany pokoleniowej wśród osób prowadzących gospodarstwa rolne, a także poprawę rentowności i konkurencyjności gospodarstw rolnych poprzez ich przejmowanie przez osoby dobrze przygotowane do zawodu rolnika.

Planowane działania:

Udzielanie wsparcia rolnikom, którzy decydują się zaprzestać prowadzenia działalności rolniczej w celu przekazania swoich gospodarstw innym rolnikom lub następcy.

Przewidywane efekty:

- utrzymanie dotychczasowych miejsc pracy (około 23 700) poprzez przejmowanie gospodarstw przez młodych rolników będących w wieku poniżej 40 lat, którzy rozpoczną pierwszy raz prowadzenie działalności rolniczej, posiadając odpowiednie kwalifikacje do jej prowadzenia,
- poprawa efektywności ekonomicznej około 27 000 tysięcy gospodarstw rolnych (zasilenie w użytki rolne, środki trwałe) poprzez przejmowanie gospodarstw od beneficjentów rent strukturalnych tj. powiększenie gospodarstw już istniejących,
- podejmowanie przez beneficjentów rent strukturalnych działalności pozarolniczej i ewentualne tworzenie nowych miejsc pracy.

Zakłada się, że w okresie programowania na lata 2007-2013 z programu rent strukturalnych skorzysta 50 400 rolników.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

**Zadanie 6.3. Rozwój alternatywnych form edukacji przedszkolnej.**

**Cel:** Upowszechnienie edukacji przedszkolnej dla dzieci w wieku 3-5 lat, zamieszkałych na terenach wiejskich i w miejscowościach, w których nie ma przedszkoli, a w konsekwencji wyrównywanie ich szans edukacyjnych. Umożliwienie zwiększenia aktywności rodziców na rynku pracy.

Planowane działania:

Zadanie realizowane od 2005 r. obejmuje następujące działania: wyposażenie ośrodków przedszkolnych, zakup materiałów dydaktycznych dla dzieci, zakup materiałów dydaktycznych koniecznych do pracy z dziećmi, przeprowadzenie szkoleń, których celem jest przygotowanie do pracy w ośrodkach przedszkolnych, opracowanie i publikację raportu merytorycznego, zawierającego ocenę funkcjonowania alternatywnych ośrodków edukacji przedszkolnej dla dzieci w wieku 3-5 lat.

Na podstawie przygotowywanych raportów planowane jest wypracowanie modelu alternatywnych form edukacji przedszkolnej i włączenie go do systemu oświaty.

Przewidywane efekty:

Utworzenie alternatywnych ośrodków edukacji przedszkolnej na terenie całego kraju, przeszkolenie nauczycieli do pracy w ośrodkach przedszkolnych.

Przygotowanie raportu merytorycznego zawierającego ocenę funkcjonowania alternatywnych ośrodków edukacji przedszkolnej dla dzieci w wieku 3-5 lat.

Wyrównanie szans edukacyjnych dzieci zamieszkałych na terenach wiejskich i w małych miastach i korzystających z alternatywnych form edukacji przedszkolnej.

Włączenie modelu alternatywnych form edukacji przedszkolnej do systemu oświaty.

Zgłaszający zadanie: MEN.

## **Kierunek działań 7: INWESTOWANIE W KAPITAŁ LUDZKI.**

### **Kontekst:**

Działania służące podniesieniu poziomu wykształcenia społeczeństwa, w szczególności zwiększeniu udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, doskonaleniu kwalifikacji pracowników i osób bezrobotnych, były podjęte w ramach KPDZ/2006 i kontynuowane w następnym 2007 r. Obejmowały one zadania polegające na szkoleniu pracowników przedsiębiorstw, osób zatrudnionych w rolnictwie i innych sektorach gospodarki, jak i osób bezrobotnych. Równie istotne było podjęcie zadań systemowych, o szerokim zakresie (dzięki realizacji w ramach programów współfinansowanych z funduszy strukturalnych UE), prowadzących do modernizacji kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz popularyzacji idei uczenia się przez całe życie.

Wysiłki podejmowane w ubiegłych latach, jak dotychczas nie okazały się wystarczające dla wyraźnych zmian w edukacji ustawicznej. W latach 2001-2006 r. udział dorosłych ogółem w kształceniu ustawicznym w Polsce nie przekroczył 5,0% (wielkość odnotowana w 2004 r.).<sup>17</sup> Udział dorosłych (w wieku 25-64 lata) w kształceniu i szkoleniu wyniósł w 2006 r. w Polsce 4,7% wobec średniej 9,6% w EU-27 i 11,1% w EU-15.

Zwiększył się natomiast udział zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy, w szkoleniach organizowanych przez publiczne służby zatrudnienia. Udział osób przeszkolonych wśród bezrobotnych wzrastał sukcesywnie od 2,0% (63.843 osób) w 2002 r. do 5,3% (142.060 osób) w 2006 r. W 2006 r. szkolenia ukończyło 56% bezrobotnych mężczyzn i 44% bezrobotnych kobiet.<sup>18</sup> Proporcja przeszkolonych bezrobotnych według płci – większy udział mężczyzn i mniejszy udział kobiet w szkoleniach, odzwierciedla strukturę wykształcenia obu grup, gdzie bezrobotne kobiety legitymują się wyższym poziomem wykształcenia niż mężczyźni (w IV kwartale 2006 r. spośród ogółu 1.055 tys. bezrobotnych kobiet 42,2% legitymowało się wykształceniem wyższym, policealnym i średnim zawodowym, podczas gdy w ogóle 1.021 tys. bezrobotnych mężczyzn 30,4% miało wymienione poziomy wykształcenia)<sup>19</sup>. Wyzwaniem pozostaje jednak struktura uczestniczących w szkoleniach bezrobotnych według wieku i wykształcenia. Uczestnikami szkoleń organizowanych przez urzędy pracy są przede wszystkim ludzie młodzi (w 2006 r. zostało przeszkolonych 32% osób bezrobotnych do 24 roku życia i 33% osób bezrobotnych w przedziale wieku 25-33 lata) oraz ze średnim wykształceniem (33% w 2006 r.)<sup>20</sup>. Oznacza to, potrzebę dążenia do zwiększenia dostępu do edukacji osób o niskim poziomie wykształcenia, jak i osób w tzw. niemobilnym wieku na rynku pracy (tj. powyżej 44 roku życia, a w szczególności osób starszych powyżej 50 roku życia).

Czynnikami sprzyjającymi zwiększeniu udziału osób o niskich lub nieodpowiednich do potrzeb pracodawców kwalifikacjach, pozostają: szeroko rozumiana modernizacja kształcenia i szkolenia ustawicznego (obejmująca treści, metody i formy organizacyjne szkolenia) oraz związanie podniesienia kwalifikacji z poprawą statusu w miejscu pracy. W przypadku osób bezrobotnych bez kwalifikacji lub pozostających długotrwale bez pracy, zasadą powinno być uwzględnienie

---

<sup>17</sup> Eurostat.

<sup>18</sup> Dane według bezrobocia rejestrowanego.

<sup>19</sup> Dane według BAEL, Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2006, GUS.

<sup>20</sup> Dane według bezrobocia rejestrowanego.

w programie szkolenia zawodowego, również szkolenia w zakresie tzw. kompetencji kluczowych (rozumianych jako umiejętności ogólne i społeczne). Tymczasem, w 2006 r. ukończyło podstawowe programy ogólne (w tym kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia) 495 osób bezrobotnych.<sup>21</sup> Kontynuacji wymagają takie rozwiązania systemowe w sferze edukacji, jak aktualizacja i poprawa standardów kwalifikacji zawodowych, synchronizacja treści i programów kształcenia i doskonalenia zawodowego z potrzebami rynku pracy (i wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych), utworzenie systemu walidacji i certyfikacji kwalifikacji uzyskanych poza systemem edukacji. Rok 2008 powinien przynieść zaawansowanie w budowaniu Krajowego Systemu Kwalifikacji i Krajowych Ram Kwalifikacji w celu m.in. zapewnienia minimalnego zestawu umiejętności pozwalających na uzyskanie określonego certyfikatu, niezależnie od miejsca kształcenia oraz odbudowę zaufania pracodawców do świadectw, którymi legitymują się absolwenci.

Motywacją dla zdobycia lub podwyższenia kwalifikacji zawodowych niewątpliwie jest poprawa własnego statusu w miejscu pracy lub szerzej - na rynku pracy. Ukończenie szkolenia przez pracownika winno skutkować poprawą jego pozycji w przedsiębiorstwie (awans finansowy bądź organizacyjny, jak np. powierzenie bardziej odpowiedzialnych zadań). Z kolei, osobie bezrobotnej po przeszkoleniu urząd pracy winien niezwłocznie przedstawić odpowiednią ofertę pracy. Spełnienie takich zasad możliwe jest pod warunkiem doboru kierunków i rodzajów szkolenia odpowiadających potrzebom pracodawców na lokalnych rynkach pracy.

Generalnie zwiększenie udziału dorosłych w kształceniu i szkoleniu ustawicznym zagrożone będzie niepowodzeniem bez racjonalnego zaangażowania się pracodawców w doskonalenie zawodowe pracowników. Udział wydatków na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr w kosztach pracy w 2004 r. wyniósł ogółem 0,7% (sektor publiczny 0,5%, sektor prywatny 0,8%)<sup>22</sup> i w zasadzie pozostał niezmienny od lat. Polska należy do krajów o najniższych kosztach ponoszonych na kursy ustawicznego szkolenia zawodowego średnio na jednego pracownika w przedsiębiorstwach.<sup>23</sup>

### **Zadanie 7.1. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki.**

**Cel:** Podnoszenie i dostosowanie do wymogów gospodarki kwalifikacji pracowników i przedsiębiorców.

Planowane działania:

Szkolenia i studia podyplomowe:

- ponadregionalne zamknięte projekty szkoleń (ogólnych i specjalistycznych) i doradztwa dla przedsiębiorców (lub grup przedsiębiorców) przygotowane w oparciu o indywidualne strategie rozwoju firm,
- ogólnopolskie otwarte projekty szkoleń (ogólnych i specjalistycznych) i doradztwa dla przedsiębiorców oraz pracowników przedsiębiorstw,
- studia podyplomowe dla przedsiębiorców oraz pracowników przedsiębiorstw,

<sup>21</sup> „Bezrobocie w Polsce w 2006 roku”, MPiPS, DRP, maj 2007.

<sup>22</sup> Rocznik Statystyczny Pracy 2006, GUS

<sup>23</sup> „Living conditions in Europe. Data 2002-2005”, Eurostat Pocketbooks, 2007 edition.



- projekty ponadregionalne na rzecz wzmocnienia potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez wspieranie nowych rozwiązań w zakresie organizacji pracy, form świadczenia pracy, zarządzania zmianą gospodarczą, promocji podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz społecznej odpowiedzialności biznesu, realizowane m.in. przez reprezentatywne organizacje związkowe i organizacje pracodawców

Projekty systemowe:

- o charakterze: analityczno-badawczym, promocyjnym, innowacyjnym i pilotażowym,
- w zakresie tworzenia, rozwoju i aktualizacji ogólnopolskich programów szkoleń e-learningowych,
- mające na celu upowszechnianie i promowanie innowacyjności.

Zadanie realizowane w ramach Priorytetu II „Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Przewidywane efekty:

- podniesienie poziomu kwalifikacji kadr przedsiębiorstw,
- zwiększenie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym,
- przeszkolenie ok. 2 000 osób pochodzących z mikro, małych, średnich oraz dużych przedsiębiorstw,
- objęcie wsparciem około 700 przedsiębiorstw,
- rozpoczęcie ogólnopolskiej kampanii promocyjno-informacyjnej dot. potrzeby kształcenia ustawicznego kadr MŚP,
- przeprowadzenie ogólnopolskiego badania, obejmującego wszystkie obszary, które mogą mieć wpływ na potrzeby szkoleniowe przedsiębiorców i ich skłonność do inwestowania w pracowników.

Zgłaszający zadanie: PARP.

## **Zadanie 7.2. Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw.**

**Cel:** Podniesienie i dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób pracujących do potrzeb regionalnej gospodarki.

Planowane działania:

- ogólne i specjalistyczne szkolenia oraz doradztwo związane ze szkoleniami dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw w zakresie m.in.: zarządzania, identyfikacji potrzeb w zakresie kwalifikacji pracowników, organizacji pracy, zarządzania BHP, elastycznych form pracy, wdrażania technologii produkcyjnych przyjaznych środowisku, wykorzystania w prowadzonej działalności technologii informacyjnych i komunikacyjnych;
- doradztwo dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), w tym dla osób samozatrudnionych, w zakresie m.in. ekonomii, finansów, zarządzania zasobami ludzkimi lub rachunkowości (z wyłączeniem doradztwa związanego z procesami inwestycyjnymi);

- szkolenia skierowane do osób zatrudnionych o niskich kwalifikacjach lub innych osób pracujących, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnianiem lub podwyższaniem kwalifikacji i umiejętności (z wyłączeniem form szkolnych).

Przewidywane efekty:

Przewiduje się, iż podejmowane działania powinny przyczynić się do podniesienia adaptacyjności pracowników przedsiębiorstw. Szacuje się, iż w 2008 r. 28 500 pracujących osób dorosłych, które są zainteresowane podniesieniem kwalifikacji zawodowych, zakończy udział w projektach szkoleniowych (z czego 5 700 osób po 50. roku życia).

Zgłaszający zadanie: MRR.

**Zadanie 7.3. Szkolenia zawodowe dla osób zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie, działanie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013.**

**Cel:** Doskonalenie zawodowe rolników i posiadaczy lasów oraz osób planujących podjęcie działalności rolniczej.

Planowane działania:

Wspierane będą projekty, polegające na organizacji szkoleń zawodowych dla rolników, posiadaczy lasów oraz osób planujących podjęcie działalności rolniczej. Warunki konkursów szkoleniowych, w tym tematyka szkoleń, ramowy termin realizacji i liczba uczestników, będą ustalane przez instytucję zarządzającą. Pomoc udzielana w ramach tego działania nie pokrywa się z zakresem pomocy udzielanej ze środków EFS. Projekty EFS mogą dotyczyć m. in. przekwalifikowania rolników celem podjęcia pracy lub działalności gospodarczej poza rolnictwem, podczas gdy w ramach PROW projekty dotyczą wyłącznie doskonalenia zawodowego w zakresie działalności rolniczej lub leśnej.

Przewidywane efekty:

Szacowana liczba beneficjentów w latach 2007-2013 wyniesie ok. 400 000.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

**Zadanie 7.4. Prowadzenie monitoringu akredytowanych instytucji edukacyjnych.**

**Cel:** Przeprowadzenie monitorowania działalności placówek prowadzących kształcenie, które uzyskały akredytację właściwej instytucji.

Planowane działania:

Monitorowanie działalności placówek prowadzących kształcenie, które uzyskały akredytację właściwej instytucji obejmie przeprowadzenie ekspertyz, oszacowanie kosztów monitoringu, wizytowanie akredytowanej instytucji.

Zbadanie czy przyznana akredytacja, będąc formalnym potwierdzeniem jakości kształcenia, dokształcania i doskonalenia prowadzonego przez placówkę, powinna zostać utrzymana.

Przewidywane efekty:

Raport, który zawierał będzie informacje o akredytacji placówek w Polsce. Wnioski stanowiąc będą podstawę do stworzenia systemu akredytacji placówek prowadzących kształcenie

Zgłaszający zadanie: MEN.

**Zadanie 7.5. Rozwijanie centrów kształcenia na odległość na wsiach.**

**Cel:** Umożliwienie osobom mieszkającym na wsi uzupełnienia lub podwyższenia poziomu wykształcenia w formie kształcenia na odległość, szczególnie na poziomie ponadgimnazjalnym.

Planowane działania:

Budowanie systemu kształcenia na odległość na wsiach poprzez tworzenie na terenie całego kraju centrów kształcenia na odległość, w tym:

- Wyposażenie centrów kształcenia na odległość w sprzęt komputerowy wraz z oprogramowaniem, w potrzebne materiały dydaktyczne, niezbędny sprzęt biurowy, łącza teleinformatyczne.
- Przygotowanie i zatrudnienie w centrach kształcenia na odległość personelu odpowiedzialnego za pomoc osobom korzystającym z centrów.
- Realizowanie działań informacyjnych i promocyjnych.

Przewidywane efekty:

- 1) Utworzenie sieci współpracujących ze sobą centrów.
- 2) Zgromadzenie niezbędnych materiałów dydaktycznych.
- 3) Zmniejszenie dysproporcji edukacyjnych między wsią a miastem.
- 4) Upowszechnienie informacji o możliwościach kształcenia w formie on-line.

Zgłaszający zadanie: MEN.

**Zadanie 7.6. Opracowanie podstaw programowych i programów nauczania dla 11 nowych zawodów wprowadzonych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.**

**Cel:** Opracowanie dokumentacji programowej do kształcenia w 11 nowych zawodach, zawierającej obowiązkowy zestaw treści nauczania oraz umiejętności.

Planowane działania:

- Powoływanie zespołów autorskich do opracowywania podstaw programowych i programów nauczania zawodów;
- Sukcesywna modyfikacja materiałów metodycznych dla autorów programów nauczania zawodów;
- Przygotowanie projektów podstaw programowych;
- Przyjmowanie wniosków o dopuszczenie do użytku szkolnego programów nauczania zawodów opracowanych przez różne środowiska edukacyjne;

- Przedstawianie programów nauczania zawodów właściwemu ministrowi w celu ich dopuszczenia do użytku szkolnego;
- Prowadzenie listy rzeczoznawców do spraw programów nauczania zawodów.

Przewidywane efekty:

Przygotowanie obudowy programowej do kształcenia w nowych zawodach i jej upowszechnienie.

Zgłaszający zadanie: MEN.

**Zadanie 7.7. Wyposażenie Centrów Kształcenia Ustawicznego, Centrów Kształcenia Praktycznego i szkół zawodowych w stanowiska do egzaminów zawodowych - cz. III.**

**Cel:** Wyposażenie szkół/placówek w nowoczesny sprzęt technodydaktyczny, który pozwoli uczniom i słuchaczom przygotować się do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, a przede wszystkim - przystąpić do egzaminów zewnętrznych na stanowiskach wyposażonych w sprzęt zgodny ze standardami wymagań egzaminacyjnych. Egzaminy te umożliwiają uzyskanie porównywalnej i obiektywnej oceny poziomu osiągnięć zdającego przez zastosowanie jednolitych wymagań, kryteriów oceniania i zasad przeprowadzania egzaminu na terenie całego kraju

Planowane działania:

Wyposażenie w sprzęt technodydaktyczny ponad 400 szkół i placówek kształcących w 26 zawodach.

Przewidywane efekty:

Wymierne efekty:

Wyposażenie w sprzęt technodydaktyczny ponad 400 szkół i placówek kształcących w 26 zawodach.

Niewymierne efekty:

- 1) Udoskonalenie systemu zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe;
- 2) Uzyskanie porównywalności kształcenia i egzaminowania w skali kraju;
- 3) Dostosowanie wyposażenia stanowisk do standardów wymagań egzaminacyjnych, wynikających z podstaw programowych dla poszczególnych zawodów;
- 4) Zwiększenie mobilności absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy;
- 5) Wprowadzenie nowoczesnych metod egzaminowania;
- 6) Stworzenie bazy danych dotyczącej wyposażenia technodydaktycznego dla potrzeb monitorowania stanu wyposażenia stanowisk egzaminacyjnych;
- 7) Zwiększenie potencjału gospodarczego przez umożliwienie absolwentom uzyskania kwalifikacji zawodowych potrzebnych na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MEN.

### **Zadanie 7.8. Przygotowanie kadry do prowadzenia kształcenia ustawicznego na odległość.**

**Cel:** Przygotowanie nauczycieli, w szczególności nauczycieli centrów kształcenia ustawicznego i praktycznego oraz konsultantów placówek doskonalenia nauczycieli i kadry pedagogicznej kuratoriów oświaty, w formie studiów podyplomowych, w zakresie kształcenia na odległość z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informacyjnych.

#### Planowane działania:

Realizacja trzyletnich studiów podyplomowych dla nauczycieli, w tym nauczycieli zatrudnionych w kuratoriach oświaty na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych.

#### Przewidywane efekty:

Przygotowanie w ramach studiów podyplomowych grupy 1200 nauczycieli, w tym nauczycieli konsultantów i pracowników kuratoriów oświaty do prowadzenia kształcenia na odległość z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informacyjnych.

Zgłaszający zadanie: MEN.

### **Zadanie 7.9. Realizacja kursów doskonalących w zakresie języków obcych dla nauczycieli.**

**Cel:** Wzmocnienie zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia, między innymi poprzez doskonalenie kadry szkół i placówek w różnych zakresach, w tym zwiększenie umiejętności nauczycieli w posługiwaniu się językiem obcym. Doskonalenie wiedzy oraz umiejętności ogólnych nauczycieli, z uwzględnieniem języka obcego, w tym języka specjalistycznego nauczycieli przedmiotów zawodowych i ogólnozawodowych.

#### Planowane działania:

Realizacja cykli kursów 60 godz., z zakresu języka obcego o zróżnicowanych poziomach umiejętności, w małych grupach. Nauczyciele biorą udział w dowolnej liczbie kursów cyklu (od 1 do 5-ciu).

#### Przewidywane efekty:

Ukończenie przez 26 600 nauczycieli kursów z zakresu języka obcego.

Zgłaszający zadanie: MEN.

### **Zadanie 7.10. Prowadzenie studiów podyplomowych dla nauczycieli, w szczególności dla rozpoczynających pracę w zawodzie, przygotowujące do nauczania drugiego przedmiotu (prowadzenia zajęć).**

**Cel:** Przygotowanie nauczycieli, w szczególności nauczycieli różnych typów szkół i placówek rozpoczynających pracę w zawodzie, do nauczania (prowadzenia zajęć) z zakresu drugiego (dodatkowego) przedmiotu, wyposażenie w wiedzę i umiejętności praktyczne z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnej oraz doskonalenie kompetencji z zakresu języka obcego.

Planowane działania:

Realizacja trysemestralnych studiów podyplomowych dla nauczycieli.

Przewidywane efekty:

Przygotowanie 24 141 nauczycieli, w szczególności nauczycieli rozpoczynających pracę w zawodzie, do nauczania (prowadzenia zajęć) z zakresu drugiego (dodatkowego) przedmiotu, wyposażenie w wiedzę i umiejętności praktyczne z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnej oraz doskonalenie kompetencji z zakresu języka obcego.

I edycja studiów – planowane przygotowanie 4741 nauczycieli (4170 nauczycieli ukończyło studia do lutego 2007 r., a 608 przerwało naukę).

II edycja studiów - przygotowanie 19 400 nauczycieli (ukończą studia do czerwca 2008 r.).

Zgłaszający zadanie: MEN.

**Zadanie 7.11. Przygotowanie kształcenia oficerów elektryków okrętowych dla morskiej żeglugi międzynarodowej.**

**Cel:** Przygotowanie programu nauczania, materiałów dydaktycznych, środków dydaktycznych i ośrodków szkoleniowych do kształcenia oficerów elektryków dla potrzeb międzynarodowej żeglugi morskiej.

Planowane działania:

W 2008 r. – opracowanie programu i określenie warunków kształcenia oficerów elektryków okrętowych. Wprowadzenie zmian w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 4 lutego 2005 r. w sprawie wyszkolenia i kwalifikacji zawodowych marynarzy oraz w programach szkoleń wyższych szkół morskich.

Zadanie będzie kontynuowane w 2009 r. – przygotowanie materiałów i środków dydaktycznych oraz ośrodków szkoleniowych do rozpoczęcia kształcenia. Wystąpienie do Ministra Edukacji Narodowej o umieszczenie zawodu technik elektryk okrętowy w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Wystąpienie do Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego o utworzenie makro-kierunku łączącego kształcenie mechaników okrętowych i elektryków okrętowych.

Przewidywane efekty:

Rozpoczęcie kształcenia oficerów elektryków dla europejskiego rynku pracy w ramach zmiany posiadanych kwalifikacji oraz uzyskiwania kwalifikacji do pracy na statkach przez absolwentów. Dostosowanie kwalifikacji marynarzy do potrzeb rynku pracy oraz do nieustannego postępu technologicznego.

Zgłaszający zadanie: MI.

**Zadanie 7.12. Opracowywanie materiałów informacyjnych i promocyjnych z zakresu edukacji ustawicznej.**

**Cel:** Promowanie idei uczenia się przez całe życie (Lifelong Learning – LLL), upowszechnianie informacji przydatnych dla działań służb zatrudnienia i innych instytucji rynku pracy,

popularyzacja dobrych przykładów. Efektem będzie na m.in. podniesienie jakości działań urzędów pracy i poprawa relacji urząd – klient, a także inspiracja dla inicjatyw lokalnych.

Planowane działania:

1. Opracowywanie i popularyzacja wyników analiz danych statystycznych dot. kształcenia ustawicznego i szkoleń bezrobotnych.
2. Opracowywanie broszur/folderów/, ulotek nt. rozwiązań organizacyjno – prawnych w zakresie szkoleń bezrobotnych i poszukujących pracy, przeznaczonych dla urzędów pracy i ich klientów.
3. Opracowanie publikacji/ broszur informacyjnych/ folderów/ ulotek popularyzujących narzędzia informatyczne pomocne w realizacji usług rynku pracy: bazy danych dot. klasyfikacji zawodów i specjalności, standardów kwalifikacji, programów modułowych, instytucji szkoleniowych.
4. Opracowanie publikacji popularyzujących wyniki projektów realizowanych z udziałem środków EFS i Funduszu Pracy (dot. efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji, kształcenia ustawicznego pracowników, doskonalenia kwalifikacji kadr urzędów pracy).

Przewidywane efekty:

Efektym wymiernym będzie opracowanie 5 materiałów informacyjnych (broszury/ foldery/ ulotki) poświęconych rozwiązaniom prawno-organizacyjnym, statystyce szkoleń i bazom danych oraz 5 raportów/publikacji książkowych, popularyzujących wyniki projektów SPO RZL.

Efektym niewymiernym będzie zwiększona wiedza w społeczeństwie dot. problematyki kształcenia ustawicznego i szkoleń, skutkująca podejmowaniem trafniejszych decyzji w sferze aktywizacji zawodowej i rozwoju zawodowego.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

**Zadanie 7.13. Zwiększenie poziomu wiedzy na temat funkcjonowania sektora pozarządowego oraz doskonalenie umiejętności zarządzania sferą pożytku publicznego** (zadanie realizowane w ramach Działania 5.4 Rozwój potencjału trzeciego sektora, Priorytet V „Dobre rządzenie” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki).

**Cel:** Wsparcie współpracy administracji publicznej z sektorem pozarządowym w procesie wdrażania niezbędnych dla realizacji Strategii Lizbońskiej reform, optymalizacji procesu stanowienia prawa oraz wprowadzania zasad dobrego rządzenia.

Planowane działania:

- Przeprowadzenie dwóch ogólnopolskich badań o charakterze jakościowym, pozwalające pozyskać informację o jakości i efektywności mechanizmów konsultacyjnych oraz o charakterystyce infrastruktury trzeciego sektora;
- Przygotowanie elektronicznego systemu pozyskiwania i przetwarzania danych na rzecz rozwoju monitoringu współpracy administracji publicznej z sektorem pozarządowym;
- Dokonanie analizy regionalnych i lokalnych centrów informacji i wspomagania organizacji pozarządowych;

- Przeszkolenie wszystkich pracowników Departamentu Pożytku Publicznego w MPiPS w zakresie mechanizmów, celów i roli dialogu obywatelskiego w kontekście realizacji Strategii Lizbońskiej i Krajowego Programu Reform.

Przewidywane efekty:

- Zapewnienie sprawnego monitoringu dla potrzeb administracji publicznej i organizacji pozarządowych w procesie stanowienia prawa.
- Usprawnienie zarządzania sferą pożytku publicznego.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPP.

**Zadanie 7.14. Doskonalenie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego we wszystkich typach szkół ukierunkowane na zapewnienie zgodności kształcenia z wymogami gospodarki opartej na wiedzy .**

**Cel:** Weryfikacja podstawy programowej pod kątem dostosowania jej do wymogów współczesnego społeczeństwa, z uwzględnieniem ewentualnych zmian systemowych w edukacji.

Planowane działania:

1. Przygotowanie przez zespół interdyscyplinarny ogólnych założeń podstawy programowej oraz propozycji zmian w jej strukturze.
2. Dokonanie przez zespoły „przedmiotowe” analizy treści dotychczasowej podstawy programowej pod względem jej aktualności.
3. Przygotowanie konkretnych zmian w treści podstawy programowej z poszczególnych przedmiotów wraz z uwzględnieniem wytycznych co do struktury zaproponowanej przez zespół interdyscyplinarny.
4. Przeprowadzenie przez zespół interdyscyplinarny analizy przygotowanych podstaw programowych poszczególnych przedmiotów i opracowanie spójnego projektu podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego we wszystkich typach szkół.
5. Przeprowadzenie konsultacji społecznych projektu podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego we wszystkich typach szkół.

Przewidywane efekty:

Ocena podstawy programowej pod kątem przystosowania do wymogów życia w gospodarce i społeczeństwie wiedzy, w tym przede wszystkim skutecznego podnoszenia poziomu kompetencji kluczowych (zwłaszcza znajomości języków obcych, podstaw przedsiębiorczości, nauk przyrodniczo-matematycznych oraz technologii społeczeństwa informacyjnego) oraz kształtowania postawy uczenia się przez całe życie, przyczyni się do spowodowania analogicznych zmian w programach nauczania oraz podręcznikach, z których korzystają nauczyciele. Przewidywanym efektem będzie lepsze przygotowanie absolwentów do funkcjonowania we współczesnym społeczeństwie i na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MEN.



**Zadanie 7.15. Doskonalenie podstaw programowych kształcenia zawodowego ukierunkowane na zapewnienie zgodności kształcenia z wymogami gospodarki opartej na wiedzy.**

**Cel:** Weryfikacja podstawy programowej pod kątem dostosowania jej do wymogów współczesnego społeczeństwa, z uwzględnieniem ewentualnych zmian systemowych w edukacji.

Planowane działania:

1. Przegląd i analiza podstaw programowych kształcenia w zawodach ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.
2. Weryfikacja 5 podstaw programowych (zawierających 15 dokumentów programowych) kształcenia zawodowego.

Przewidywane efekty:

Ocena podstaw programowych kształcenia zawodowego pod kątem przystosowania do wymogów życia w gospodarce i społeczeństwie wiedzy, w tym przede wszystkim skutecznego podnoszenia poziomu kompetencji kluczowych (zwłaszcza znajomości języków obcych, podstaw przedsiębiorczości, nauk przyrodniczo – matematycznych, ICT).

Zmodyfikowane 5 podstaw programowych kształcenia zawodowego.

Zgłaszający zadanie: MEN.

**Zadanie 7.16. Ogólnopolskie kampanie upowszechniające model uczenia się przez całe życie.**

**Cel:** Promocja idei uczenia się przez całe życie jako istotnego czynnika warunkującego rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy, niezbędnego dla zrównoważonego rozwoju gospodarczego, zwiększenia zatrudnienia oraz spójności społecznej. Kampania będzie zachęcać i motywować do efektywnego uczenia się na każdym etapie życia, w różnych miejscach i różnych formach, zarówno w ramach systemu edukacji/czyli tzw. edukacji formalnej/, jak też poza nim /tj. edukacji pozaformalnej i nieformalnej/.

Planowane działania:

Przeprowadzenie społecznej kampanii medialnej o zasięgu ogólnopolskim obejmującej:

- badania przeprowadzone metodą telefoniczną,
- cykliczna emisja filmów informacyjnych /spotów/ w telewizji publicznej i komercyjnej o zasięgu krajowym i regionalnym oraz cykliczna emisja informacji w rozgłośniach radiowych,
- promocja z wykorzystaniem wielkoformatowych tablic ogłoszeniowych / billboardów/,
- zamieszczanie materiałów prasowych w prasie ogólnopolskiej, zamieszczanie informacji na witrynach internetowych,
- publikację i dystrybucję materiałów promocyjnych – broszur, plakatów, informatorów.

Powyższe działania będą zróżnicowane tematycznie oraz nastawione na dotarcie do jak najszerszego grona osób należących do kluczowych grup docelowych, szczególnie do grup

o niskim wskaźniku uczestnictwa w uczeniu się (o niskim poziomie wykształcenia, nieaktywnych zawodowo, starszych).

(Projekt będzie realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 w *Poddziałaniu 3.4.2 Upowszechnianie uczenia się przez całe życie*. Projekt zaplanowany jest na lata 2008-2009).

Przewidywane efekty:

1. Wzrost zainteresowania społecznego tematyką i korzyściami płynącymi z uczenia się przez całe życie, mierzony wzrastającą liczbą odwiedzin strony internetowej poświęconej powyższej tematyce.
2. Raport z realizacji kampanii społecznej, uwzględniający:
  - poziom wzrostu świadomości społecznej odbiorców kampanii w odniesieniu do problematyki uczenia się przez całe życie;
  - poziom zmiany postaw społecznych dotyczących idei uczenia się przez całe życie z negatywnych i indyferentnych na pozytywne.

Zgłaszający zadanie: MEN.

**Zadanie 7.17. Uruchomienie nowego typu studiów podyplomowych przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych.**

**Cel:** Przygotowanie kadr pedagogicznych dla systemu kształcenia zawodowego w szkołach ponadgimnazjalnych.

Planowane działania:

Organizacja i prowadzenie trzyletnich studiów podyplomowych przygotowujących do zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych. Studia muszą spełniać wymogi rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz. U. Nr 207, poz. 2110).

Przewidywane efekty:

Przygotowanie w ramach studiów podyplomowych do zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych 2 755 osób.

Zgłaszający zadanie: MEN.

## ROZDZIAŁ 4

### FINANSOWANIE ZADAŃ

Zakłada się, że realizacja zadań ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2008 rok, będzie finansowana z następujących źródeł:

#### Środki krajowe:

- środki publiczne:
  - budżet państwa,
  - budżety jednostek samorządu terytorialnego,
  - fundusze celowe, w tym w szczególności: Fundusz Pracy (FP), Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON),
- kapitał prywatny,
- partnerstwo publiczno-prywatne.

#### Środki zagraniczne:

- budżet Unii Europejskiej (UE), środki publiczne,
- międzynarodowe instytucje finansowe,
- kapitał prywatny.

Zasady wykorzystywania krajowych środków finansowych pochodzących z budżetu państwa, budżetów jednostek samorządów terytorialnych i funduszy celowych określa ustawa z dnia 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 249, poz. 2104 ze zm.).

Wykorzystanie środków zagranicznych będzie następowało zgodnie z przyjętymi zasadami przy realizacji programów operacyjnych w ramach Krajowego Programu Reform na lata 2005-2008 oraz z uwzględnieniem ustawy o finansach publicznych.

Minister właściwy do spraw pracy jako dysponent Funduszu Pracy przekazuje samorządom województw i powiatów środki w wysokości ustalonej według algorytmu, na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz innych fakultatywnych zadań w województwie. Plan Funduszu Pracy na 2008 r. przewiduje, że wydatki ogółem wyniosą **5 949 500 tys. zł** i będą o 17 500 tys. zł wyższe (o 0,3 %) w stosunku do przewidywanego wykonania w 2007 r.

Planowana struktura podstawowych grup wydatków z Funduszu Pracy w 2008 r. będzie następująca:

- **wydatki na zasiłki dla bezrobotnych wyniosą 2 083 200 tys. zł**, co stanowi 35,0% ogółu planowanych wydatków;
- **wydatki na finansowanie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu wyniosą 3 128 100 tys. zł**, co stanowi 52,6% ogółu planowanych wydatków, w tym:
  - szkolenia – 225 000 tys. zł,
  - prace interwencyjne – 200 000 tys. zł,
  - roboty publiczne – 150 000 tys. zł,

- refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy oraz przyznania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej – 810 000 tys. zł,
- stypendia w okresie odbywania stażu – 1 086 100 tys. zł,
- stypendia w okresie przygotowania do zawodu – 350 000 tys. zł;

➤ **wydatki inwestycyjne – 500 000 tys. zł** (8,4% ogółu planowanych wydatków);

➤ **pozostałe wydatki – 238 200 tys. zł** (4,0% ogółu planowanych wydatków).

Warto w tym miejscu nadmienić, że w stosunku do przewidywanego wykonania w 2007 r., struktura wydatków w 2008 r. będzie korzystniejsza, gdyż wzrosną kwoty i udział środków przeznaczonych na finansowanie programów na rzecz aktywnego przeciwdziałania bezrobociu.

Na finansowanie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu zaplanowana kwota jest o 128 100 tys. zł wyższa w porównaniu do 2007 r., natomiast udział wydatków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w wydatkach ogółem wzrośnie o 2,0 pkt procentowego (od 50,6 % w 2007 r. do 52,6 % w 2008 r.).

Planowane środki na realizację zadań ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2008 rok, wyniosą **ogółem 8 029 305 tys. zł (100 %)**, z tego:

**1) środki krajowe – 4 290 026 tys. zł (53,4 % ogółu środków):**

- Fundusz Pracy – 3225 tys. zł (0,04 %),
- PFRON – 2 192 449 tys. zł (27,3 %),
- budżet państwa – 1 549 318 tys. zł (19,3 %),
- budżet jst – 7466 tys. zł (0,1 %),
- inne środki publiczne – 148 200 tys. zł (1,8 %),
- środki prywatne – 389 368 tys. zł (4,8 %);

**2) środki zagraniczne – 3 739 279 tys. zł (46,6 % ogółu środków):**

- Europejski Fundusz Społeczny (EFS) – 1 387 294 tys. zł (17,3 %),
- Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR) – 1 513 998 tys. zł (18,9 %),
- inne środki UE – 837 987 tys. zł (10,4 %).

W podanej kwocie ogółem nie uwzględniono zadań realizowanych przez instytucje w ramach środków własnych przeznaczonych na działalność bieżącą oraz zadania 1.11 dotyczącego rozwoju taniego budownictwa mieszkaniowego, dla realizacji którego nie zostały jeszcze ustalone środki finansowe.

Dla zapewnienia prawidłowej realizacji zadań KPDZ/2008 zabezpieczono odpowiednie środki w ustawie budżetowej na 2008 r. oraz w budżetach poszczególnych dysponentów realizujących dane zadanie.

W tabl. 2 i 3 podano szczegółowe dane dotyczące wielkości i źródeł finansowania poszczególnych zadań ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2008 r.

Tablice zostały sporządzone według zasady memoriałowej, przy zastosowaniu przelicznika 1 EURO = 3,9 zł.

**Tabl.2. TABLICA FINANSOWA DLA ZADAŃ REALIZOWANYCH W RAMACH KPDZ/2008**  
( w tys. złotych)

Symbol zadania	Ogółem	Z tego													
		środki krajowe								środki zagraniczne					
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	Budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	międzynarod. instyt.fin.	środki prywat.
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15
<b>OGÓLEM</b>	<b>8029305</b>	<b>4290026</b>	<b>3225</b>	<b>2192449</b>	<b>1549318</b>	<b>7466</b>	<b>148200</b>	<b>389368</b>		<b>3739279</b>	<b>1387294</b>	<b>1513998</b>	<b>837987</b>		
Razem zadania kier. 1	3321789	924057			386489		148200	389368		2397732	185755	1508403	703574		
1.1	218535	32780			32780					185755	185755				
1.2	480168	300105			60021			240084		180063			180063		
1.3	162069	101293			20259			81034		60776			60776		
1.4	341250	136500			68250			68250		204750			204750		
1.5	343980	85995			85995					257985			257985		
1.6	61620	9360					9360			52260		52260			
1.7	100620	15210					15210			85410		85410			
1.8	794547	119184			119184					675363		675363			
1.9	589680	88530					88530			501150		501150			
1.10	229320	35100					35100			194220		194220			
1.11**															
Razem zadania kier.2	107191	30062	909		21687	7466				77129	77129				
2.1	535	535	500		35										
2.2	49776	7466				7466				42310	42310				
2.3	7450	1118			1117					6333	6333				
2.4	16805	4201			4201					12604	12604				
2.5	225	35			35					190	190				
2.6	623	418	309		109					205					

Symbol zadania	Ogółem	Z tego													
		środki krajowe								środki zagraniczne					
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	międzynarod. instyt.fin.	środki prywat.
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15
2.7	300	45			45					255	255				
2.8	100	100	100												
2.9	11000	1650			1650					9350	9350				
2.10*															
2.11	200	30			30					170	170				
2.12	11777	11777			11777										
2.13	1680	1680			1680										
2.14	6720	1008			1008					5712	5712				
<b>Razem zadania kier.3</b>	<b>3735</b>	<b>1375</b>	<b>1006</b>		<b>369</b>					<b>2360</b>	<b>2360</b>				
3.1	475	119			119					356	356				
3.2	100	20			20					80	80				
3.3	1000	200			200					800	800				
3.4	450	96	96							354	354				
3.5	1300	700	700							600	600				
3.6*															
3.7	200	30			30					170	170				
3.8	150	150	150												
3.9	60	60	60												
<b>Razem zadania kier.4</b>	<b>215898</b>	<b>35349</b>			<b>35349</b>					<b>180549</b>	<b>180549</b>				
4.1	179195	26876			26876					152319	152319				
4.2	2000	300			300					1700	1700				
4.3	250	250			250										
4.4	31253	4923			4923					26330	26330				
4.5	3000	3000			3000										
4.6	200									200	200				

Symbol zadania	Ogółem	Z tego													
		środki krajowe								środki zagraniczne					
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	międzynarod. instyt.fin.	środki prywat.
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15
<b>Razem zadania kier.5</b>	<b>3043032</b>	<b>3042449</b>		<b>2192449</b>	<b>850000</b>						<b>583</b>	<b>583</b>			
5.1	48686	48686		48686											
5.2	16000	16000		16000											
5.3	18700	18700		18700											
5.4	2068	1485		1485						583	583				
5.5	23678	23678		23678											
5.6	8500	8500		8500											
5.7	30000	30000		30000											
5.8	1800000	1800000		1350000	450000										
5.9	23400	23400		23400											
5.10	872000	872000		472000	400000										
5.11	98960	98960		98960											
5.12	101040	101040		101040											
<b>Razem zadania kier.6</b>	<b>179215</b>	<b>44804</b>			<b>44804</b>					<b>134411</b>	<b>5848</b>		<b>128563</b>		
6.1*															
6.2	171417	42854			42854					128563			128563		
6.3	7798	1950			1950					5848	5848				
<b>Razem zadania kier.7</b>	<b>1158445</b>	<b>211930</b>	<b>1310</b>		<b>210620</b>					<b>946515</b>	<b>935070</b>	<b>5595</b>	<b>5850</b>		
7.1	190675	28601			28601					162074	162074				
7.2	565680	73784			73784					491896	491896				
7.3	7800	1950			1950					5850			5850		

Symbol zadania	Ogółem	Z tego													
		środki krajowe								środki zagraniczne					
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	Budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	międzynarod. instyt.fin.	środki prywat.
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15
7.4	712	178			178					534	534				
7.5	49356	12344			12344					37012	37012				
7.6	22000	22000			22000										
7.7	60789	15197			15197					45592	45592				
7.8	7119	1780			1780					5339	5339				
7.9	64297	16074			16074					48223	48223				
7.10	110069	27517			27517					82552	82552				
7.11	5000	1000	1000							4000	4000				
7.12	310	310	310												
7.13	55950	8393			8393					47557	41962	5595			
7.14	1500	225			225					1275	1275				
7.15	250	37			37					213	213				
7.16	11428	1714			1714					9714	9714				
7.17	5510	826			826					4684	4684				

\*/ Zadanie realizowane w ramach środków własnych przeznaczonych na działalność bieżącą.

\*\*/ Nie są znane dotychczas środki jakie będą przeznaczone na realizację zadania.



**Tabl. 3. STRUKTURA PLANOWANYCH WYDATKÓW NA REALIZACJĘ KPDZ/2008  
WEDŁUG ŹRÓDEŁ FINANSOWANIA ( w procentach)**

Symbol zadania	Ogółem	Z tego														
		Środki krajowe								środki zagraniczne						
		razem	FP	PFRON	Budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	Razem	EFS	EFRR	inne środki UE	międzynarod. instyt.fin.	środki prywat.	
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15	
<b>OGÓŁEM</b>	<b>100</b>	<b>53,4</b>	<b>0,0</b>	<b>27,3</b>	<b>19,3</b>	<b>0,1</b>	<b>1,8</b>	<b>4,8</b>			<b>46,6</b>	<b>17,3</b>	<b>18,9</b>	<b>10,4</b>		
<b>Razem zadania kier. 1</b>	<b>100</b>	<b>27,8</b>			<b>11,6</b>		<b>4,5</b>	<b>11,7</b>			<b>72,2</b>	<b>5,6</b>	<b>45,4</b>	<b>21,2</b>		
1.1	100	15			15						85					
1.2	100	62,5			12,5			50			37,5			37,5		
1.3	100	62,5			12,5			50			37,5			37,5		
1.4	100	40			20			20			60			60		
1.5	100	25			25						75			75		
1.6	100	15,2					15,2				84,8		84,8			
1.7	100	15,1					15,1				84,9		84,9			
1.8	100	15			15						85		85			
1.9	100	15					15				85		85			
1.10	100	15,3					15,3				84,7		84,7			
1.11**																
<b>Razem zadania kier.2</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>0,8</b>		<b>20,2</b>	<b>7</b>					<b>72</b>	<b>72</b>				
2.1	100	100	93,5		6,5											
2.2	100	15				15					85	85				
2.3	100	15			15						85	85				
2.4	100	25			25						75	75				
2.5	100	15,6			15,6						84,4	84,4				
2.6	100	67,1	49,6		17,5						32,9	32,9				
2.7	100	15			15						85	85				
2.8	100	100	100													

Symbol zadania	Ogółem	Z tego													
		Środki krajowe								środki zagraniczne					
		razem	FP	PFRON	Budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	Razem	EFS	EFRR	inne środki UE	międzynarod. instyt.fin.	środki prywat.
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15
2.9	100	15			15						85	85			
2.10*															
2.11	100	15			15						85	85			
2.12	100	100			100										
2.13	100	100			100										
2.14	100	15			15						85	85			
<b>Razem zadania kier.3</b>	<b>100</b>	<b>36,8</b>	<b>26,9</b>		<b>9,9</b>						<b>63,2</b>	<b>63,2</b>			
3.1	100	25,1			25,1						74,9	74,9			
3.2	100	20			20						80	80			
3.3	100	20									80	80			
3.4	100	21,3	21,3								78,7	78,7			
3.5	100	53,8	53,8								46,2	46,2			
3.6*															
3.7	100	15			15						85	85			
3.8	100	100	100												
3.9	100										100	100			
3.10	100	100	100												
<b>Razem zadania kier.4</b>	<b>100</b>	<b>16,4</b>			<b>16,4</b>						<b>83,6</b>	<b>83,6</b>			
4.1	100	15			15						85	85			
4.2	100	15			15						85	85			
4.3	100	100			100										
4.4	100	15,8			15,8						84,2	84,2			
4.5	100	100			100										
4.6	100										100	100			

Symbol zadania	Ogółem	Z tego														
		środki krajowe								środki zagraniczne						
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	Razem	EFS	EFRR	inne środki UE	międzynarod. instyt.fin.	środki prywat.	
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15	
<b>Razem zadania kier.5</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		<b>72,1</b>	<b>27,9</b>											
5.1	100	100		100												
5.2	100	100		100												
5.3	100	100		100												
5.4	100	71,8		71,8						28,2	28,2					
5.5	100	100		100												
5.6	100	100		100												
5.7	100	100		100												
5.8	100	100		75	25											
5.9	100	100		100												
5.10	100	100		54,1	45,9											
5.11	100	100		100												
5.12	100	100		100												
<b>Razem zadania kier.6</b>	<b>100</b>	<b>25</b>			<b>25</b>					<b>75</b>	<b>3,3</b>		<b>71,7</b>			
6.1*																
6.2	100	25			25					75			75			
6.3	100	25			25					75	75					
<b>Razem zadania kier.7</b>	<b>100</b>	<b>18,3</b>	<b>0,1</b>		<b>18,2</b>					<b>81,7</b>	<b>80,7</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>			
7.1	100	15			15					85	85					
7.2	100	13			13					87	87					
7.3	100	25			25					75			75			
7.4	100	25			25					75	75					
7.5	100	25			25					75	75					
7.6	100	100			100											

Symbol zadania	Ogółem	Z tego													
		środki krajowe								środki zagraniczne					
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	międzynarod. instyt.fin.	środki prywat.
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15
7.7	100	25			25						75	75			
7.8	100	25			25						75	75			
7.9	100	25			25						75	75			
7.10	100	25			25						75	75			
7.11	100	20	20								80	80			
7.12	100	100	100												
7.13	100	15			15						85	75	10		
7.14	100	15			15						85	85			
7.15	100	14,8			14,8						85,2	85,2			
7.16	100	15			15						85	85			
7.17	100	15			15						85	85			

\*/ Zadanie realizowane w ramach środków własnych przeznaczonych na działalność bieżącą.

\*\*/ Nie są znane dotychczas środki jakie będą przeznaczone na realizację zadania.

## **ROZDZIAŁ 5**

### **PARTNERSTWO NA RZECZ REALIZACJI KPDZ/2008**

Dla sprawnego opracowania projektu KPDZ/2008 i jego efektywnej realizacji przyjęto partnerstwo jako podstawową zasadę działania. Zasada ta z jednej strony polega na współdziałaniu resortów w przygotowaniu projektu KPDZ, z drugiej zaś na przeprowadzeniu konsultacji i zebraniu opinii o projekcie od partnerów społecznych w celu udoskonalenia projektu.

Kierując się powyższą zasadą oraz uwzględniając postanowienia art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy minister właściwy do spraw pracy w czerwcu 2007 r. powołał Międzyresortowy Zespół do Opracowania Projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2008 rok, zwany dalej Zespołem. W skład Zespołu weszli reprezentanci ministerstw i instytucji centralnych delegowani przez te instytucje. Wykaz członków Zespołu zawiera załącznik 4.

Prace Zespołu, któremu przewodniczył Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, nadzorujący dział praca, prowadzone były w oparciu o ustalenia przyjęte na pierwszym posiedzeniu Zespołu w dniu 13 lipca 2007 r. Zadaniem Zespołu było prowadzenie prac nad projektem Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, formułowanie kierunkowych propozycji w zakresie polityki rynku pracy, które powinny być uwzględnione w przygotowywanym dokumencie, wybór zadań do realizacji w ramach KPDZ/2008.

Ustalenia Zespołu podejmowane były w drodze konsensusu. Główny nurt prac prowadzony był w tzw. trybie roboczym, z wykorzystaniem poczty elektronicznej. W tej formie prowadzone były także uzgodnienia między Członkami Zespołu, dotyczące projektu dokumentu na kolejnych etapach jego opracowywania.

Następnie projekt KPDZ/2008 został przyjęty przez kierownictwo Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i przekazany do uzgodnień międzyresortowych. Zgłoszone przez resorty uwagi do projektu KPDZ/2008 zostały uwzględnione w jego kolejnej wersji.

W dniu 20 grudnia 2007 r. projekt KPDZ/2008 był przedmiotem obrad Naczelnej Rady Zatrudnienia, uzyskując jej pozytywną opinię.

Ponadto, projekt KPDZ/2008 (wersja z dnia 5.12.2007 r.), w celu konsultacji społecznych, został umieszczony na stronach internetowych MPiPS i PSZ oraz przekazany do opinii partnerom społecznym, w tym w szczególności:

- Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”,
- Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych,
- Forum Związków Zawodowych,
- Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”,
- Konfederacji Pracodawców Polskich,
- Związku Rzemiosła Polskiego,
- Business Centre Club - Związku Pracodawców,

a także stanowił przedmiot konsultacji z wojewódzkimi urzędami pracy.

Zgłoszone przez partnerów społecznych uwagi, wnioski i propozycje dotyczące projektu KPDZ/2008, a także uzyskane od wojewódzkich urzędów pracy opinie na temat projektu zostaną wykorzystane w toku jego realizacji, a także w pracach nad projektem Krajowego Programu Reform na lata 2008-2011.

## **ROZDZIAŁ 6**

### **MONITOROWANIE I KOORDYNOWANIE REALIZACJI KPDZ/2008**

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zobowiązuje Radę Ministrów do przedstawiania Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej zarówno przyjętego przez siebie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, jak i sprawozdań z jego realizacji. Na ministrze właściwym do spraw pracy, który współdziałając z ministrami właściwymi do spraw gospodarki, oświaty i wychowania oraz do spraw szkolnictwa wyższego, przygotowuje Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia, spoczywa obowiązek sporządzania corocznych sprawozdań z jego realizacji.

Monitorowanie i koordynowanie wykonywania zadań Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2008 r. (KPDZ/2008) przez ministra właściwego do spraw pracy prowadzone będzie w następujący sposób:

- 1) Podmiot sprawozdający, na podstawie informacji uzyskanych od realizatorów włączonego do KPDZ/2008 zadania, składa do Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, półroczne sprawozdanie o jego realizacji, w terminie do 31 sierpnia 2008 r. Sprawozdanie półroczne powinno w szczególności zawierać następujące wyraźnie wyodrębnione informacje:
  - symbol zadania – zgodnie z przyjętym w KPDZ/2008,
  - zwięzłą charakterystykę zrealizowanych w pierwszym półroczu działań,
  - oszacowanie wydatkowanej kwoty z podaniem źródła finansowania,
  - ocenę zgodności realizacji zadania z KPDZ/2008,
  - zagrożenia związane z realizacją zadania oraz proponowane sposoby przewyżczenia pojawiających się trudności.
- 2) Na podstawie półrocznego sprawozdania z realizacji zadań KPDZ/2008 minister właściwy do spraw pracy podejmuje niezbędne decyzje zapewniające sprawną realizację zadań. W przypadku zagrożenia realizacji KPDZ/2008 minister właściwy do spraw pracy powiadamia o tym fakcie Radę Ministrów, podając przyczyny zaistniałej sytuacji oraz proponowane rozwiązania naprawcze.
- 3) Podmiot sprawozdający, na podstawie informacji uzyskanych od realizatorów włączonego do KPDZ/2008 zadania, składa do Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, roczne sprawozdanie z realizacji zadania w terminie do 15 marca 2009 r. Sprawozdanie roczne powinno w szczególności zawierać następujące wyodrębnione części:
  - symbol zadania – zgodnie z przyjętym w KPDZ/2008,
  - charakterystykę realizowanego zadania (cel, wykonawcy, podjęte i zrealizowane działania),
  - wydatkowaną kwotę, z podaniem źródła finansowania,
  - ocenę zgodności realizacji zadania z KPDZ/2008,
  - uzyskane efekty, w ujęciu ilościowym i jakościowym,
  - wnioski i rekomendacje wynikające z realizacji zadania.
- 4) Minister właściwy do spraw pracy sporządza w terminie do dnia 30 kwietnia 2009 r. dla potrzeb Rady Ministrów sprawozdanie z realizacji KPDZ/2008 za 2008 r.

5) Rada Ministrów do dnia 31 maja 2009 r. przedstawi Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej sprawozdanie z realizacji KPDZ/2008.

Zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, okresowe sprawozdania z realizacji KPDZ/2008 opiniowane będą przez Naczelną Radę Zatrudnienia, będącą organem opiniodawczo-doradczym ministra właściwego do spraw pracy w sprawach polityki rynku pracy.

Sprawozdanie półroczne z realizacji KPDZ/2008 będzie także jednym z dokumentów źródłowych dla przygotowania projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2009 rok, a sprawozdanie roczne – będzie materiałem źródłowym dla opracowania projektu dokumentu na kolejny rok.

Monitorowanie realizacji działań KPDZ/2008 oraz ocena postępu w uzyskiwaniu celów Planu prowadzona będzie w oparciu o zestaw wskaźników. Wskaźniki ogólne odnoszą się do sytuacji na polskim rynku pracy i stopnia realizacji celów Strategii Lizbońskiej. Kolejne grupy wskaźników, przypisane do poszczególnych kierunków działań KPDZ/2008, pozwolą ocenić postęp w uzyskiwaniu celów szczegółowych Planu.

Grupy wskaźników odnoszące się do działań kierunkowych posłużą przede wszystkim do celów monitoringu realizacji regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia na 2008 r. W związku z tym, dane będą zbierane przede wszystkim na poziomie wojewódzkim. Wyniki realizacji regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia stanowiąc będą podstawę dla oceny efektu zatrudnieniowego (mierzonego wskaźnikami ogólnymi) KPDZ/2008, przy założeniu, że uzyskanie efektu zatrudnieniowego możliwe jest poprzez kompleksowe wdrożenie zadań, których indywidualne rezultaty wpływają wzajemnie na siebie.

Poniżej podano wskaźniki ogólne i szczegółowe zalecane do wykorzystania przy monitorowaniu i ocenie realizacji krajowego oraz regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia:

#### Wskaźniki ogólne:

- ◆ stopa bezrobocia ogółem,
- ◆ stopa bezrobocia wśród kobiet,
- ◆ stopa bezrobocia wśród osób do 25-roku życia,
- ◆ wskaźnik zróżnicowania regionalnych stóp zatrudnienia,
- ◆ wskaźnik zatrudnienia (15-64), w tym osób starszych (55-64),
- ◆ wskaźnik zatrudnienia kobiet (15-64).

#### Wskaźniki szczegółowe zalecane przy monitorowaniu i ocenie realizacji poszczególnych kierunków działań:

##### **1) Promowanie zatrudnienia poprzez rozwój przedsiębiorczości oraz stymulowanie inwestycji infrastrukturalnych i rozwój budownictwa mieszkaniowego:**

- długość procesu zakładania firmy,
- liczba nowopowstałych przedsiębiorstw,
- liczba przeszkolonych przedsiębiorców,
- liczba firm korzystających z usług doradczych,
- wzrost inwestycji przedsiębiorstw,
- udział pracujących według sektora gospodarki (I, II, III),
- struktura finansowania nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach:
  - środki własne,
  - środki budżetowe,

- kredyty i pożyczki krajowe,
  - środki bezpośrednio z zagranicy,
  - liczba przedsiębiorstw, które otrzymały wsparcie finansowe,
  - liczba funduszy poręczeniowych i funduszy pożyczkowych,
  - liczba mieszkań, na których budowę wydano pozwolenia,
  - liczba mieszkań oddanych do użytkowania na 1 tys. mieszkańców,
- 2) Wdrożenie nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych zapewniających zwiększenie dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców:**
- liczba agencji zatrudnienia,
  - liczba osób, które uzyskały zatrudnienie za pośrednictwem agencji zatrudnienia,
  - liczba pracowników publicznych służb zatrudnienia przeszkolonych w zakresie stosowania standardów usług rynku pracy,
  - liczba projektów realizowanych w ramach SPO RZL,
  - liczba projektów realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanych z Funduszu Pracy,
- 3) Wzbogacenie oferty i podwyższenie jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy i jednostki organizacyjne z nimi współpracujące:**
- liczba osób korzystających z poradnictwa i informacji zawodowej w publicznych służbach zatrudnienia,
  - liczba osób korzystających z poradnictwa i informacji zawodowej w instytucjach rynku pracy innych niż publiczne służby zatrudnienia,
  - liczba zrealizowanych ofert pracy za pośrednictwem EURES,
  - liczba bezrobotnych przypadająca na jednego pośrednika pracy,
  - liczba pracodawców obsługiwana przez jednego pośrednika pracy,
  - średni czas realizacji oferty pracy,
  - udział pośredników pracy w zatrudnionych w urzędach pracy ogółem,
  - udział doradców zawodowych w zatrudnionych ogółem w urzędach pracy i innych instytucjach rynku pracy,
  - udział specjalistów ds. rozwoju zawodowego w liczbie zatrudnionych w urzędach pracy,
  - liczba bezrobotnych przypadających na jednego doradcę zawodowego,
- 4) Poprawa informacji o rynku pracy:**
- wykorzystanie wyników monitoringu w usługach rynku pracy,
  - nakłady ponoszone na badania rynku pracy,
  - liczba osób, które skorzystały z systemu „Doradca 2000”,
  - liczba osób, które skorzystały z systemu EURES.
- 5) Aktywizacja osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy:**
- długotrwałe bezrobocie (udział bezrobotnych powyżej 12 miesięcy w populacji bezrobotnych ogółem w %),
  - liczba długotrwałe bezrobotnych,
  - stopa bezrobocia wg grup wieku:
    - młodzież (15-24 lata)
    - osoby starsze (50 i więcej)
  - odsetek bezrobotnych objętych aktywnymi formami,
  - liczba osób objętych działaniami/ programami rynku pracy,
  - liczba zatrudnionych w działalności pozarolniczej na wsi,
  - liczba utworzonych miejsc pracy na obszarach wiejskich poza rolnictwem,
  - stopa ponownego zatrudnienia uczestników programów rynku pracy (3 lub 6 miesięcy po skorzystaniu z instrumentu),



– koszt ponownego zatrudnienia uczestników programów rynku pracy.

**6) Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych:**

- wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- dynamika wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- liczba osób niepełnosprawnych objętych programami aktywizacji zawodowej, m. in. programami rynku pracy.

**7) Promowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy:**

- liczba zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- liczba zatrudnionych w formie telepracy,
- udział zatrudnionych na czas określony w ogólnej liczbie zatrudnionych,
- udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogólnej liczbie zatrudnionych.

**8) Inwestowanie w kapitał ludzki:**

- wskaźniki skolaryzacji netto wg poziomu kształcenia i wieku:
  - ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne (16-18 lat)
  - policealne (19-21 lat)
  - wyższe (19-24 lata)
- wskaźnik osiągnięć edukacyjnych ludzi młodych (udział osób z wykształceniem co najmniej zasadniczym zawodowym w grupie ludności w wieku 20-24 lata),
- odsetek osób w wieku 25-64 lata uczących się lub dokształcających,
- liczba placówek, które otrzymały akredytację zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych,
- odsetek pracodawców inwestujących w kształcenie ustawiczne pracowników, w tym z sektora MSP,
- udział wydatków na doskonalenie pracowników w kosztach pracy ogółem.

**POWIĄZANIA KIERUNKÓW DZIAŁAŃ I ZADAŃ Z PRIORYTETAMI  
PRZYJĘTYMI W KPDZ/2008**

Lp.	Kierunek działań	Zadania	PRIORYTETY					
			(1) Rozwój przedsiębiorczości	(2) Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki	(3) Aktywizacja osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym	(4) Doskonalenie dialogu i partnerstwa społecznego dla zapewnienia równowagi na polskim rynku pracy	(5) Tworzenie zasad efektywnej polityki migracyjnej	(6) Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy
1	<b>PROMOWANIE ZATRUDNIENIA POPRZECZ ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI ORAZ STYMULOWANIE INWESTYCJI INFRASTRUKTURALNYCH I ROZWÓJ BUDOWNICTWA MIESZKANIOWEGO</b>	1.1. Wspieranie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia						
		1.2. Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw w ramach „Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013”						
		1.3. Promowanie działalności nierolniczej – w ramach „Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013”						
		1.4. Korzystanie z usług doradczych przez rolników i posiadaczy lasów w ramach „Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013”						
		1.5. Ułatwienie startu młodym rolnikom – w ramach „Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013”						
		1.6. Zwiększenie liczby przedsiębiorstw działających w oparciu o innowacyjne rozwiązania						
		1.7. Wspieranie funduszy kapitału podwyższonego ryzyka						
		1.8. Nowe inwestycje o wysokim potencjale innowacyjnym						
		1.9. Wsparcie inwestycji o dużym znaczeniu dla gospodarki						
		1.10. Ułatwienie dostępu do zewnętrznych źródeł finan. dla przedsiębiorców inwest. w innowacyjne przedsięwzięcia poprzez Fundusz Kredytu Technologicznego						
		1.11. Tanie budownictwo mieszkaniowe						

Lp.	Kierunek działań	Zadania	PRIORYTETY					
			(1) Rozwój przedsiębiorczości	(2) Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki	(3) Aktywizacja osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym	(4) Doskonalenie dialogu i partnerstwa społecznego dla zapewnienia równowagi na polskim rynku pracy	(5) Tworzenie zasad efektywnej polityki migracyjnej	(6) Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy
2	<b>WDROŻENIE NOWYCH ROZWIĄZAŃ ORGANIZAC.-FINANSOW. ZAPEWNIAJĄCYCH ZWIĘKSZENIE DOSTĘPU DO USŁUG RYNKU PRACY ORAZ WZBOGACENIE OFERTY I PODWYŻSZENIE JAKOŚCI USŁUG ŚWIADCZONYCH PRZEZ INSTYTUCJE RYNKU PRACY I JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE Z NIMI WSPÓŁPRACUJĄCE</b>	2.1. Wdrożenie standardów i warunków prowadz. podstaw. usług rynku pracy oraz monitor. stosowania nowych wymagań przez publiczne służby zatrudnienia						
		2.2. Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie						
		2.3. Rozwój oferty OHP w zakresie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży						
		2.4. Przygotowanie nauczycieli do roli doradcy zawodowego w ramach studiów podyplomowych						
		2.5. Doskonalenie poradnictwa zawodowego w wymiarze europejskim kluczowe umiejętności doradcy zawodowego						
		2.6. Doskonalenie usług pośrednictwa pracy, porad. zawodowego oraz pomocy w aktyw. poszukiwaniu pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia						
		2.7. Doskonalenie usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych						
		2.8. Wdrażanie standardów usług szkoleniowych w urzędach pracy						
		2.9. Doskonalenie kwalifikacji pracow. publicznych służb zatrudnienia						
		2.10. Współfinansowanie zadań z Funduszu Pracy w zakresie aktywnej polityki rynku pracy						
		2.11. Wspieranie procesu ujednol. systemu akredytacji placówek doskon. nauczycieli						
		2.12. Opracowanie bilansu kwalifikacji i kompetencji (...) oraz modelu (...) KRK						
		2.13. Opracowanie narzędzi diagnost. i materiał. metodycznych wspomagających proces rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów						
		2.14. Opracowanie i pilotażowe wdrożenie prog. doskon. zawod. w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształ. zawodowego						

Lp.	Kierunek działań	Zadania	PRIORYTETY					
			(1) Rozwój przedsiębiorczości	(2) Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki	(3) Aktywizacja osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym	(4) Doskonalenie dialogu i partnerstwa społecznego dla zapewnienia równowagi na polskim rynku pracy	(5) Tworzenie zasad efektywnej polityki migracyjnej	(6) Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy
3	POPRAWA INFORMACJI O RYNKU PRACY	3.1. Budowa systemu zbierania i analizy edukacyjnych danych statystycznych						
		3.2. Przygotowanie i uruchomienie internetowej bazy danych dotyczącej możliwości kształcenia na wszystkich szczeblach, od szkoły podstawowej do szkoły wyższej, w ramach programu PLOTEUS II koordynowanego przez Komisję Europejską ds. Edukacji i Kultury						
		3.3. Przygotowanie do budowy strukturalnego modelu gospodarki polskiej						
		3.4. Opracowanie założeń do systemu monitorowania pracy nierejestrowanej						
		3.5. Rozwijanie zasobów informacyjnych wykorzystywanych przez publiczne służby zatrudnienia w realizacji usług rynku pracy						
		3.6. Doskonalenie i aktualizacja bazy danych Rejestru Instytucji Szkoleniowych						
		3.7. Rozbudowa, doskonalenie i udostępnianie zasobów baz danych o standardach kwalifikacji zawodowych i modułowych programach szkoleń						
		3.8. Modernizacja klasyfikacji zawodów i specjalności oraz aktualizacja zasobów bazy danych zawierających opisy zawodów/specjalności na portalu publicznych służb zatrudnienia						
		3.9. Rozwój i doskonalenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych						
4	AKTYWIZACJA OSÓB Z GRUP ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W SZCZEGÓLNE TRUDNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY	4.1. Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie						
		4.2. Identyfikacja potrzeb i oczekiwań młodzieży na rynku pracy						

Lp.	Kierunek działań	Zadania	PRIORYTETY					
			(1) Rozwój przedsiębiorczości	(2) Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki	(3) Aktywizacja osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym	(4) Doskonalenie dialogu i partnerstwa społecznego dla zapewnienia równowagi na polskim rynku pracy	(5) Tworzenie zasad efektywnej polityki migracyjnej	(6) Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy
4	CD. AKTYWIZACJA OSÓB Z GRUP ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W SZCZEGÓLNIE TRUDNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY	4.3. Program Aktywizacji Społecznej Młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy						
		4.4. Aktywizacja zawodowa młodzieży prowadzona przez projekty finansowane z EFS: Projekt I: <i>18-24 czas na samodzielność</i> , Projekt II: <i>Szkolenie-Praktyka-Zatrudnienie-Rozwój</i>						
		4.5. Aktywizacja osób bezrobotnych, korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej poprzez wykorzystanie rozwiązań ekonomii społecznej						
		4.6. Opracowanie założeń polskiej polityki migracyjnej w zakresie migracji zarobkowych						
5	AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	5.1. Podnoszenie aktywności zawodowej osób niewidomych i niedowidzących						
		5.2. Wsparcie przygotowania zawodowego i społecznego osób niepełnosprawnych						
		5.3. Wsparcie informatyczne procesu edukacji osób niepełnosprawnych						
		5.4. Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych						
		5.5. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych						
		5.6. Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych						
		5.7. Nowe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych w regionach o dużym bezrobociu						
		5.8. Subsydiowane zatrudnienie osób niepełnosprawnych						
		5.9. Likwidowanie barier transportowych utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w życiu zawodowym						
		5.10. Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych						
		5.11. Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą						

Lp.	Kierunek działań	Zadania	PRIORYTETY					
			(1) Rozwój przedsiębiorczości	(2) Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki	(3) Aktywizacja osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym	(4) Doskonalenie dialogu i partnerstwa społecznego dla zapewnienia równowagi na polskim rynku pracy	(5) Tworzenie zasad efektywnej polityki migracyjnej	(6) Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy
5	CD. AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	5.12. Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne niepełnosprawnych rolników oraz rolników zobowiązanych do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika						
6	PROMOWANIE ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY	6.1. Opracowanie i przedłożenie do rozpatrzenia Radzie Ministrów dokumentu pt. „Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2007 roku”						
		6.2. Wprowadzanie rent strukturalnych - działanie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007 – 2013						
		6.3. Rozwój alternatywnych form edukacji przedszkolnej						
7	INWESTOWANIE W KAPITAŁ LUDZKI	7.1. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki						
		7.2. Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw						
		7.3. Szkolenia zawodowe dla osób zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie, działanie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013						
		7.4. Prowadzenie monitoringu akredytowanych instytucji edukacyjnych						
		7.5. Rozwijanie centrów kształcenia na odległość na wsiach						
		7.6. Opracowanie podstaw programowych i programów nauczania dla 11 nowych zawodów wprowadzonych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego						

Lp.	Kierunek działań	Zadania	PRIORYTETY					
			(1) Rozwój przedsiębiorczości	(2) Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki	(3) Aktywizacja osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym	(4) Doskonalenie dialogu i partnerstwa społecznego dla zapewnienia równowagi na polskim rynku pracy	(5) Tworzenie zasad efektywnej polityki migracyjnej	(6) Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy
7	C.D. INWESTOWANIE W KAPITAŁ LUDZKI	7.7. Wyposażenie Centrów Kształcenia Ustawicznego, Centrów Kształcenia Praktycznego i szkół zawodowych w stanowiska do egzaminów zawodowych-cz. III						
		7.8. Przygotowanie kadry do prowadzenia kształcenia ustawicznego na odległość						
		7.9. Realizacja kursów doskonalących w zakresie języków obcych dla nauczycieli						
		7.10. Prowadzenie studiów podyplomowych dla nauczycieli, w szczególności dla rozpoczynających pracę w zawodzie, przygotowujące do nauczania drugiego przedmiotu (prowadzenia zajęć)						
		7.11. Przygotowanie kształcenia oficerów elektryków okrętowych dla morskiej żeglugi międzynarodowej						
		7.12. Opracowanie materiałów informacyjnych i promocyjnych z zakresu edukacji ustawicznej						
		7.13. Zwiększenie poziomu wiedzy na temat funkcjonowania sektora pozarządowego oraz doskonalenie umiejętności zarządzania sferą pożytku publicznego						
		7.14. Doskonalenie podst. program. wych. przedszkolnego oraz kształ. ogólnego dla wszystkich typów szkół (...)						
		7.15. Doskonalenie podst. program. kształ. zawod. ukierunkowane na zapewnienie zgodności kształ. z wymogami gospodarki opartej na wiedzy						
		7.16. Ogólnopolskie kampanie upowszechniające model uczenia się przez całe życie						
		7.17. Uruchomienie nowego typu studiów podyplomowych przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych						

## PODMIOTY REALIZUJĄCE I SPRAWOZDAJĄCE O ZADANIACH UJĘTYCH W KPDZ/2008<sup>24</sup>

### Kierunek działań 1: Promowanie zatrudnienia poprzez rozwój przedsiębiorczości oraz stymulowanie inwestycji infrastrukturalnych i rozwój budownictwa ogólnego.

Lp.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
1.1.	Wspieranie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia.	MRR	Regionalne Instytucje Pośredniczące PO KL (urzędy marszałkowskie, WUP)	MRR
1.2.	Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw, działanie w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013".	MRiRW	MRiRW ARiMR	MRiRW
1.3.	Promowanie działalności nierolniczej, działanie w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013".	MRiRW	MRiRW ARiMR	MRiRW
1.4.	Korzystanie z usług doradczych przez rolników i posiadaczy lasów, działanie w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013".	MRiRW	MRiRW ARiMR	MRiRW
1.5.	Ułatwienie startu młodym rolnikom, działanie w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013".	MRiRW	MRiRW ARiMR	MRiRW
1.6.	Zwiększenie liczby przedsiębiorstw działających w oparciu o innowacyjne rozwiązania.	MG	PARP	MG
1.7.	Wspieranie funduszy kapitału podwyższonego ryzyka.	MG	MG/DFE (Krajowy Fundusz Kapitałowy S.A.)	MG
1.8.	Nowe inwestycje o wysokim potencjale innowacyjnym.	MG	PARP	MG
1.9.	Wsparcie inwestycji o dużym znaczeniu dla gospodarki.	MG	Agencja wykonawcza Ministra Gospodarki	MG
1.10.	Ułatwienie dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania dla przedsiębiorców inwestujących w innowacyjne przedsięwzięcia poprzez Fundusz Kredytu Technologicznego.	MG	MG/DFE (Bank Gospodarstwa Krajowego)	MG
1.11.	Tanie budownictwo mieszkaniowe.	MI	MI, samorządy lokalne, inwestorzy prywatni	MI

<sup>24</sup> Kolorem wyróżniono zadania kontynuowane, ujęte w KPDZ/2007 lub których realizację rozpoczęto w latach wcześniejszych w ramach SPO RZL.



**Kierunek działań 2: Wdrożenie nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych zapewniających zwiększenie dostępu do usług rynku pracy oraz wzbogacenie oferty i podwyższenie jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy i jednostki organizacyjne z nimi współpracujące.**

Lp.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
2.1.	Wdrażanie standardów i warunków prowadzenia podstawowych usług rynku pracy oraz monitorowanie stosowania nowych wymagań przez publiczne służby zatrudnienia.	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
2.2.	Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie	MRR	Regionalne Instytucje Pośredniczące PO KL (urzędy marszałkowskie, WUP)	MRR
2.3.	Rozwój oferty OHP w zakresie usług poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży	OHP/KG	OHP/KG	OHP/KG
2.4.	Przygotowanie nauczycieli do roli doradcy zawodowego w ramach studiów podyplomowych	MEN	Uczelnie prowadzące kształcenie dla nauczycieli	MEN
2.5.	Doskonalenie poradnictwa zawodowego w wymiarze europejskim – kluczowe umiejętności doradcy zawodowego	MEN	Departament Zwiększania Szans Edukacyjnych, KOWEŻiU, Firma STOP POLSKA z Wrocławia	MEN
2.6.	Doskonalenie usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
2.7.	Doskonalenie usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych	MPiPS/DRP	Działanie nr 1): MPiPS/DRP/Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, zewnętrzny wykonawca projektu Działanie nr 2): MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
2.8.	Wdrażanie standardów usług szkoleniowych w urzędach pracy	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, wykonawca zewnętrzny	MPiPS/DRP
2.9.	Doskonalenie kwalifikacji pracowników publicznych służb zatrudnienia	MPiPS/DRP	Działania nr 1) i nr 2) MPiPS/DRP/Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich/wykonawcy zewnętrzni projektów Działanie nr 3) MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
2.10.	Współfinansowanie zadań z Funduszu Pracy w zakresie aktywnej polityki rynku pracy	MPiPS/DF	MPiPS/DF	MPiPS/DF
2.11.	Wspieranie procesu ujednoczenia systemu akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli	MEN	Placówki doskonalenia nauczycieli, uczelnie i jednostki naukowe, administracja oświatowa	MEN

2.12.	Opracowanie bilansu kwalifikacji i kompetencji dostępnych na rynku pracy w Polsce oraz modelu Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK)	MEN	Instytut Badań Edukacyjnych	MEN
2.13.	Opracowanie narzędzi diagnostycznych i materiałów metodycznych wspomagających proces rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów	MEN	MEN/Departament Zwiększania Szans Edukacyjnych, KOWEŻiU, Pracownia Testów Psychologicznych w Warszawie	MEN
2.14.	Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego	MEN	Przedsiębiorstwa	MEN

### Kierunek działań 3: Poprawa informacji o rynku pracy.

Lp.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
3.1.	Budowa systemu zbierania i analizy edukacyjnych danych statystycznych	MEN	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Głogowie, Instytut Badań w Oświacie, Firma VULCAN Sp. z o.o., OSI CompuTrain	MEN
3.2.	Przygotowanie i uruchomienie internetowej bazy danych dotyczącej możliwości kształcenia na wszystkich szczeblach, od szkoły podstawowej do szkoły wyższej, w ramach programu PLOTEUS II koordynowanego przez Komisję Europejską ds. Edukacji i Kultury	MEN	Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Centrum Informatyczne Edukacji, Departament Komunikacji Społecznej (MEN)	MEN
3.3.	Przygotowania do budowy strukturalnego modelu gospodarki polskiej	MPiPS/DAE	MPiPS, wybrana instytucja naukowa	MPiPS/DAE
3.4.	Opracowanie założeń do systemu monitorowania pracy nierejestrowanej	MPiPS/ DRP	MPiPS/DRP, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, wykonawcy zewnętrzni	MPiPS/ DRP
3.5.	Rozwijanie zasobów informacyjnych wykorzystywanych przez publiczne służby zatrudnienia w realizacji usług rynku pracy	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/ DRP
3.6.	Doskonalenie i aktualizacja bazy danych Rejestr Instytucji Szkoleniowych	MPiPS/ DRP	MPiPS/DRP, MPiPS/DI	MPiPS/ DRP
3.7.	Rozbudowa, doskonalenie i udostępnianie zasobów baz danych o standardach kwalifikacji zawodowych i modułowych programach szkoleń	MPiPS/ DRP	Działanie nr 1) MPiPS/DRP Działanie nr 2) MPiPS/DRP, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, zewnętrzny wykonawca projektu	MPiPS/ DRP
3.8.	Modernizacja klasyfikacji zawodów i specjalności oraz	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, wykonawcy zewnętrzni	MPiPS/DRP

	aktualizacja zasobów bazy danych zawierających opisy zawodów/specjalności na portalu publicznych służb zatrudnienia			
3.9.	Rozwój i doskonalenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, PUP, WUP, szkoły ponadgimnazjalne, wylosowane zakłady pracy oraz instytucje współpracujące	MPiPS/DRP

#### Kierunek działań 4: Aktywizacja osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

Lp.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
4.1.	Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie	MRR	Regionalne Instytucje Pośredniczące PO KL (urzędy marszałkowskie, WUP)	MRR
4.2.	Identyfikacja potrzeb i oczekiwań młodzieży na rynku pracy	OHP/KG	Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich	OHP/KG
4.3.	Program Aktywizacji Społecznej Młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy	OHP/KG	OHP/KG	OHP/KG
4.4.	Aktywizacja zawodowa młodzieży prowadzona przez projekty finansowane z EFS: Projekt I.: 18-24 czas na samodzielność. Projekt II.: Szkolenie-Praktyka-Zatrudnienie-Rozwój	OHP/KG	OHP/KG	OHP/KG
4.5.	Aktywizacja osób bezrobotnych, korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej poprzez wykorzystanie rozwiązań ekonomii społecznej –centra i kluby integracji społecznej, prace społecznie użyteczne oraz spółdzielczość socjalna	MPiPS/DPS	MPiPS, samorząd gminny i jego jednostki organizacyjne, organizacje pozarządowe/centra i kluby integracji społecznej, Ośrodki Wsparcia Spółdzielczości Socjalnej, niektóre centrale organizacji pozarządowych	MPiPS/DPS
4.6.	Opracowanie założeń polskiej polityki migracyjnej w zakresie migracji zarobkowych	MPiPS/DMI	MPiPS/DMI, Uniwersytet Warszawski	MPiPS/DMI

#### Kierunek działań 5: Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych.

Lp.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
5.1.	Podnoszenie aktywności zawodowej osób niewidomych i niedowidzących	PFRON	PFRON/16 oddziałów PFRON/przetarg na usługi komputerowe	PFRON
5.2.	Wsparcie przygotowania zawodowego i społecznego osób	PFRON	organizacje pozarządowe	PFRON

	niepełnosprawnych			
5.3.	Wsparcie informatyczne procesu edukacji osób niepełnosprawnych	PFRON	PFRON/15 oddziałów PFRON	PFRON
5.4.	Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych	PFRON	WYG International sp.z o.o. (wykonawca zewnętrzny)	PFRON
5.5.	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych	PFRON	PFRON/16 oddziałów PFRON	PFRON
5.6.	Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych	PFRON	Organizacje pozarządowe i jednostki samorządu terytorialnego, instytucja odpowiedzialna: PFRON	PFRON
5.7.	Nowe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych w regionach o dużym bezrobociu	PFRON	samorządy powiatowe, 16 oddziałów PFRON	PFRON
5.8.	Subsydiowane zatrudnienie osób niepełnosprawnych	PFRON	PFRON	PFRON
5.9.	Likwidowanie barier transportowych utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w życiu zawodowym	PFRON	PFRON/16 oddziałów PFRON	PFRON
5.10.	Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych	PFRON	PFRON	PFRON
5.11.	Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą	PFRON	PFRON	PFRON
5.12.	Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne niepełnosprawnych rolników oraz rolników zobowiązanych do opłacania składek na niepełnosprawnego domownika.	PFRON	PFRON	PFRON

### Kierunek działań 6: Zwiększenie elastyczności i zróżnicowania form zatrudnienia i organizacji pracy.

Lp.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
6.1	Opracowanie i przedłożenie Radzie Ministrów do rozpatrzenia dokumentu pt. „Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2007 r.”	MPiPS/DPR	MPiPS/DPR	MPiPS/DPR
6.2.	Wprowadzanie rent strukturalnych, działanie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW
6.3.	Alternatywne formy edukacji przedszkolnej	MEN	jednostki samorządu terytorialnego, szkoły wyższe, organizacje pozarządowe, jednostki naukowe	MEN

## Kierunek działań 7: Inwestowanie w kapitał ludzki.

Lp.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
7.1.	Priorytet II Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw, Działanie 2.1 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki	PARP	PARP, wykonawcy zewnętrzni	PARP
7.2.	Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw	MRR	Regionalne Instytucje Pośredniczące PO KL (urzędy marszałkowskie, WUP)	MRR
7.3.	„Szkolenia zawodowe dla osób zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie”, działanie w ramach Programu Rozwoju Obszarów wiejskich na lata 2007-2013	MRiRW	MRiRW, podmiot wybrany w trybie przepisów o zamówieniach publicznych	MRiRW
7.4.	Prowadzenie monitoringu akredytowanych instytucji edukacyjnych.	MEN	Administracja oświatowa, placówki prowadzące kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych, Centralna i Okręgowe Komisje Egzaminacyjne	MEN
7.5.	Rozwijanie centrów kształcenia na odległość na wsiach	MEN	Organizacje pozarządowe, szkoły wyższe, jednostki naukowe, jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne	MEN
7.6.	Opracowanie podstaw programowych i programów nauczania dla 11 nowych zawodów wprowadzonych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego	MEN	Krajowy Ośrodek wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej	MEN
7.7.	Wyposażenie Centrów Kształcenia Ustawicznego, Centrów Kształcenia Praktycznego i szkół zawodowych w stanowiska do egzaminów zawodowych - cz. III	MEN	wykonawca zewnętrzny/nadzór: MEN	MEN
7.8.	Przygotowanie kadry do prowadzenia kształcenia ustawicznego na odległość	MEN	uczelnie prowadzące kształcenie nauczycieli	MEN
7.9.	Realizacja kursów doskonalących w zakresie języków obcych dla nauczycieli	MEN	wykonawca zewnętrzny	MEN
7.10.	Prowadzenie studiów podyplomowych dla nauczycieli, w szczególności dla rozpoczynających pracę w zawodzie, przygotowujące do nauczania drugiego przedmiotu (prowadzenia zajęć)	MEN	uczelnie prowadzące kształcenie dla nauczycieli	MEN
7.11.	Przygotowanie kształcenia oficerów elektryków okrętowych dla morskiej żeglugi międzynarodowej.	MI	MI, Akademia Morska w Gdyni/PUP w Gdyni, Zespół Szkół Morskich w Kołobrzegu, PUP w Kołobrzegu	MI
7.12.	Opracowywanie materiałów informacyjnych i promocyjnych z zakresu edukacji ustawicznej	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, wykonawcy zewnętrzni, Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS	MPiPS/DRP

7.13.	Zwiększenie poziomu wiedzy na temat funkcjonowania sektora poza-rządowego oraz doskonalenie umiejętności zarządzania sferą pożytku publicznego	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP
7.14.	Doskonalenie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego we wszystkich typach szkół ukierunkowane na zapewnienie zgodności kształcenia w wymogami gospodarki opartej na wiedzy	MEN	MEN	MEN
7.15.	Doskonalenie podstaw programowych kształcenia zawodowego ukierunkowane na zapewnienie zgodności kształcenia w wymogami gospodarki opartej na wiedzy	MEN	MEN	MEN
7.16	Ogólnopolskie kampanie upowszechniające model uczenia się przez całe życie	MEN	Wykonawca zostanie wybrany w trybie zamówień publicznych	MEN
7.17.	Uruchomienie nowego typu studiów podyplomowych przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych	MEN	Uczelnie prowadzące kształcenie dla nauczycieli	MEN

## INDEKS UŻYTYCH SKRÓTÓW

ARiMR – Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa  
 ARP - Agencja Rozwoju Przemysłu  
 BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności  
 BGK – Bank Gospodarstwa Krajowego  
 BON – Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych  
 B+R - Badania i Rozwój  
 CKP - Centrum Kształcenia Praktycznego  
 CKU - Centrum Kształcenia Ustawicznego  
 DAE – Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz  
 DDP – Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego  
 DF – Departament Funduszy  
 DI – Departament Informatyki  
 DMI - Departament Migracji  
 DPP - Departament Pożytku Publicznego  
 DPR – Departament Prawa Pracy  
 DPS – Departament Pomocy i Integracji Społecznej  
 DRP – Departament Rynku Pracy  
 DUS – Departament Ubezpieczeń Społecznych  
 DWF - Departament Wdrażania EFS w MPiPS  
 EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego  
 EFS – Europejski Fundusz Społeczny  
 EOG – Europejski Obszar Gospodarczy  
 EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia  
 FAPA – Fundacja Programów Pomocy dla Rolnictwa  
 FP – Fundusz Pracy  
 FUS – Fundusz Ubezpieczeń Społecznych  
 GUS – Główny Urząd Statystyczny  
 ICT – technologie informacyjne i komunikacyjne  
 IPD – Indywidualny Plan Działań  
 ISCED – Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Edukacji  
 ISCO – Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów  
 jst – jednostki samorządu terytorialnego  
 KOWEziU - Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej  
 KPDZ – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia  
 KPDZ/2007 – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2007 rok  
 KPR – Krajowy Program Reform  
 KRUS – Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego  
 KZZ – Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych  
 MEN – Ministerstwo Edukacji Narodowej  
 MF – Ministerstwo Finansów  
 MG – Ministerstwo Gospodarki  
 MI – Ministerstwo Infrastruktury  
 MNiSW - Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego  
 MPiPS – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
 MRiRW – Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi  
 MRR – Ministerstwo Rozwoju Regionalnego  
 MSWiA – Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji  
 MŚP – małe i średnie przedsiębiorstwa  
 MZ – Ministerstwo Zdrowia

MZDiN – Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych  
NCZPZ – Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa zawodowego  
NSP – Narodowy Spis Powszechny  
OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju  
OHP – Ochotnicze Hufce Pracy  
OHP/KG - Komenda Główna OHP  
PAiiIZ - Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych  
PAN – Polska Akademia Nauk  
PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości  
PCPR – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie  
PFRON - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych  
PSZ – Publiczne Służby Zatrudnienia  
PUP – Powiatowy Urząd Pracy  
PZN – Polski Związek Niewidomych  
ROShEFS – Regionalny Ośrodek Szkoleniowy Europejskiego Funduszu Społecznego  
SIO – System Informacji Oświatowej  
SPO RZL – Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich  
UKIE – Urząd Komitetu Integracji Europejskiej  
WUP - Wojewódzki Urząd Pracy



**CZŁONKOWIE MIĘDZYRESORTOWEGO ZESPOŁU  
DO OPRACOWANIA PROJEKTU KPDZ/2008**

- 1) Olendzka Halina – MPiPS, Sekretarz Stanu, Przewodnicząca Zespołu
- 2) Błochnio Marek – MŚ, Departament Globalnych Problemów Środowiska i Zmian Klimatu
- 3) Chodyra Paulina – MPiPS, Departament Pomocy i Integracji Społecznej
- 4) Chydrasińska Barbara – MRiRW, Departament Doradztwa, Oświaty Rolniczej i Nauki
- 5) Dworańczyk Jerzy – MPiPS, Departament Migracji
- 6) Gaczyński Mateusz- MG, Departament Rozwoju Gospodarki
- 7) Jaworek Marcin – MPiPS, Departament Rynku Pracy
- 8) Juźwik Agnieszka – MF, Departament Polityki Finansowej, Analiz i Statystyki
- 9) Kaczmarek Krzysztof – MPiPS, Dyrektor Departamentu Funduszy
- 10) Kowalska Urszula – OHP, Dyrektor Biura Rynku Pracy Komendy Głównej
- 11) Kuta Barbara – MPiPS, Naczelnik Wydziału w Departamencie Rynku Pracy
- 12) Łysakowski Andrzej – PFRON, Kierownik Wydziału Wdrażania Programów UE
- 13) Maciejko Danuta – MEN, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego
- 14) Magda Iga – MPiPS, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz
- 15) Mucha Paulina – MRR, Departament Zarządzania EFS
- 16) Neumann Maria – MPiPS, Departament Wsrażania EFS
- 17) Nosowska Kazimiera – MZ, Departament Dialogu Społecznego
- 18) Obarska Aleksandra – MPiPS, Departament Pożytku Publicznego
- 19) Popiołkowska Dorota – MI, Departament Polityki Transportowej i Spraw Międzynarodowych
- 20) Prus Jolanta – MSWiA, Radca Generalny w Biurze Kadr, Szkolenia, Organizacji i Audytu Wewnętrznego
- 21) Sadowski Zdzisław – MPiPS, Radca Ministra w Departamencie Rynku Pracy
- 22) Sarzalska Małgorzata - MPiPS, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz
- 23) Sikorska-Czapnik Grażyna – MI, Departament Polityki Transportowej i Spraw Międzynarodowych
- 24) Stelmach Agnieszka – MPiPS, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych
- 25) Szajnar Wojciech – PARP, Dyrektor Zespołu Koordynacji Wdrażania Programów
- 26) Szemplińska Elżbieta - MPiPS, Radca Ministra w Departamencie Prawa Pracy
- 27) Świątkiewicz-Zych Hanna – MPiPS, Dyrektor Departamentu Rynku Pracy
- 28) Świdnicka-Wołyńska Magdalena – MPiPS, Zastępca Dyrektora Departamentu Wdrażania EFS
- 29) Trzecicki Andrzej – MPiPS, Naczelnik Wydziału w Departamencie Pomocy i Integracji Społecznej

- 30) Wach Tomasz – MPiPS, Departament Rynku Pracy
- 31) Wiaderny-Bidzińska Krystyna – MG, Departament Rozwoju Gospodarki
- 32) Woszczyk Barbara – MPiPS, Naczelnik Wydziału w Departamencie Wdrażania EFS
- 33) Wroński Szczepan – PFRON, Zastępca Dyrektora Wydziału Finansowego
- 34) Zembaczyńska Joanna – PARP, Kierownik Sekcji Monitorowania Programów
- 35) Zgierska Agnieszka – GUS, Zastępca Dyrektora Departamentu Pracy i Warunków Życia
- 36) Zieliński Krzysztof – MI, Departament Bezpieczeństwa Morskiego
- 37) Życiński Jacek – MI, Departament Strategii Budownictwa i Mieszkalnictwa