

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

**KRAJOWY PLAN DZIAŁAŃ
NA RZECZ ZATRUDNIENIA
NA 2007 ROK**

Dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 27 marca 2007 r.

Warszawa, marzec 2007 r.

SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
ROZDZIAŁ 1	
DIAGNOZA SYTUACJI NA RYNKU PRACY W POLSCE W LATACH 2005-2006	5
ROZDZIAŁ 2	
MISJA, CELE, PRIORYTETY I KIERUNKI DZIAŁAŃ PRZYJĘTE W KPDZ/2007	18
ROZDZIAŁ 3	
ZADANIA NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA 2007 ROK	20
ROZDZIAŁ 4	
FINANSOWANIE ZADAŃ	72
ROZDZIAŁ 5	
PARTNERSTWO NA RZECZ REALIZACJI KPDZ/2007	84
ROZDZIAŁ 6	
MONITOROWANIE I KOORDYNOWANIE REALIZACJI KPDZ/2007	85
ZAŁĄCZNIK 1	
POWIĄZANIA KIERUNKÓW DZIAŁAŃ I ZADAŃ Z PRIORYTETAMI PRZYJĘTYMI W KPDZ/2007	89
ZAŁĄCZNIK 2	
PODMIOTY REALIZUJĄCE I SPRAWOZDAJĄCE O ZADANIACH UJĘTYCH W KPDZ/2007	97
ZAŁĄCZNIK 3	
INDEKS UŻYTYCH SKRÓTÓW	105
ZAŁĄCZNIK 4	
CZŁONKOWIE MIĘDZYRESORTOWEGO ZESPOŁU DO OPRACOWANIA PROJEKTU KPDZ/2007	107

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:

Program Działania Rządu „SOLIDARNE PAŃSTWO”,

„Krajowy Program Reform na lata 2005-2008”,

„Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013”,

„Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 r.”,

"Strategia Rozwoju Kraju 2007-2015".

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/2007.

KPDZ/2007 odpowiadając priorytetom i kierunkom polityki państwa w dziedzinie zatrudnienia, określonym w dokumentach rządowych, uwzględnia również kontynuację zadań podjętych w ramach KPDZ/2006, zgodnie z kierunkami wyznaczonymi w Krajowym Programie Reform na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej na lata 2005-2008 (KPR). KPDZ/2007 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.¹

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyznacza dodatkową przesłankę opracowania KPDZ. W myśl postanowienia art. 3 ust. 4, KPDZ przygotowany 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, umożliwi **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/2007 składa się z 6 rozdziałów i załączników.

Rozdział 1 zawiera diagnozę sytuacji na rynku pracy w Polsce w latach 2005-2006.

W rozdziale 2 przedstawiono misję, cele, priorytety i kierunki działań przyjęte w KPDZ/2007.

W rozdziale 3 omówiono zadania na rzecz zatrudnienia na 2007 r. w układzie odpowiadającym Krajowemu Programowi Reform 2005-2008.

W rozdziale 4 przedstawiono ramy finansowe realizacji KPDZ/2007.

¹ Roczny Raport KE, COM(2006)30, Część II Polska.

Rozdział 5 określa tryb prac nad KPDZ/2007 oraz udział partnerów społecznych w procesie jego tworzenia i realizacji.

W rozdziale 6 omówiono sposób monitorowania i koordynowania wykonywania zadań.

W załącznikach przedstawiono: powiązania kierunków działań i zadań z priorytetami przyjętymi w KPDZ/2007, podmioty realizujące i sprawozdające o zadaniach ujętych w KPDZ/2007, 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 2007 r.

ROZDZIAŁ 1

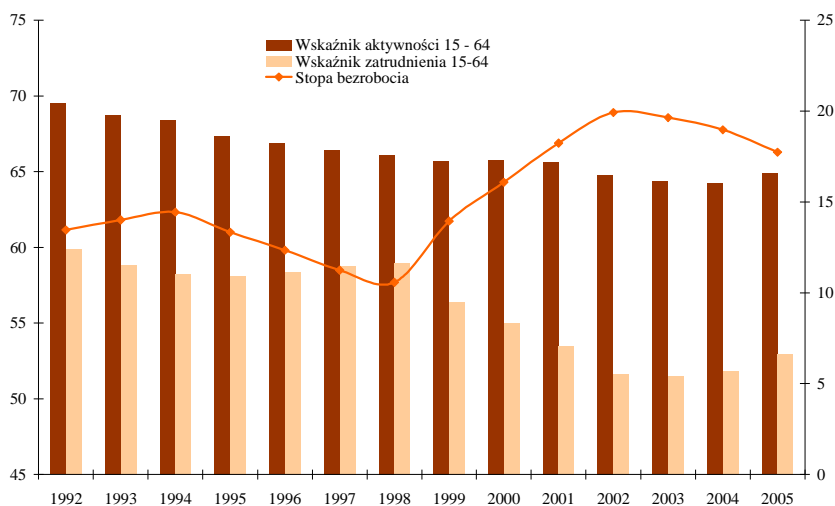
DIAGNOZA SYTUACJI NA RYNKU PRACY W POLSCE

W LATACH 2005-2006

Sytuacja na rynku pracy w latach 2005-2006

Po pięciu latach bardzo trudnej sytuacji na rynku pracy, w końcu 2004 r. wystąpiły pierwsze oznaki jej poprawy, które utrwały się w 2005 r. W 2005 r. zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw było o 1,9% większe niż w 2004 r. Poprawiły się także podstawowe wskaźniki rynku pracy (por. wykres 1). W szczególności pozytywnym zjawiskiem był wzrost aktywności osób w wieku produkcyjnym niemobilnym (45 – 59/64 lata), z 61,7% w 2004 r. do 62,5% w 2005 r., będący skutkiem ograniczania możliwości wcześniejszego wycofywania się z rynku pracy. W końcu 2005 r. urzędy pracy rejestrowały prawie 2,8 mln bezrobotnych, tj. o 227 tys. mniej niż przed rokiem, a stopa bezrobocia obniżyła się do 17,6%, z 19% w końcu 2004 r.

Wykres 1. Wskaźniki aktywności i zatrudnienia oraz stopa bezrobocia w grupie wiekowej 15–64 w latach 1992 – 2005.



Źródło: Dane BAEL, obliczenia własne DAE MPiPS.

Rok 2006 przyniósł dalszą, istotną poprawę sytuacji na rynku pracy – rosła odpływy z bezrobocia do zatrudnienia, w szybkim tempie maleje bezrobocie. W II kw. 2006 r. stopa bezrobocia wg BAEL spadła do nienotowanego od 1999 r. poziomu 14,1% (w stosunku do 18,1% w II kw. 2005 r.). Spadek ten wynikał jednak nie tylko ze wzrostu zatrudnienia (liczba pracujących w tym okresie zwiększyła się o 3,7% a wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej 15+ wzrósł o 1,5 punktu procentowego). Bezrobocie zmalało także z powodu zwiększonego odpływu do bierności, zjawiska zdecydowanie niekorzystnego. Wskaźnik aktywności zawodowej, po nieznacznym wzroście w 2005 r. obniżył się istotnie, do poziomu 53,6% w II kw. 2006 r. (z 54,5% rok wcześniej).

Pomimo nadal wysokiego poziomu bezrobocia (najwyższego w Unii Europejskiej) przeprowadzone przez GUS badania przedsiębiorców wskazują na coraz częstsze problemy ze znalezieniem pracowników. Przyczyn tego zjawiska można poszukiwać zarówno w istotnym niedopasowaniu kwalifikacyjnym popytu i podaży pracy, zwiększonej emigracji zarobkowej, jak i istotnym zróżnicowaniu regionalnym bezrobocia, potęgowanym przez bardzo niski poziom mobilności przestrzennej. Istotne znaczenie ma także względnie niewielka opłacalność legalnego zatrudnienia dla osób o niskich kwalifikacjach i zarobkach, mając na uwadze obciążenia podatkowe i parapodatkowe oraz dostępne świadczenia społeczne. Szerzej problemy te omówiono w kolejnych punktach.

Przedsiębiorczość w Polsce

Na koniec 2005 r. liczba podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do bazy krajowego rejestru podmiotów REGON wyniosła 3615,6 tys. Liczba ta była wyższa o ok. 40 tys. w porównaniu z końcem 2004 r. W 2005 r., po raz pierwszy od ośmiu lat, zwiększyła się liczba podmiotów nowo zarejestrowanych - ich liczba wzrosła o 12% w porównaniu z 2004 r. W 2005r. podmioty nowozarejestrowane stanowiły 7% ogółu podmiotów rejestru.

W 2004 r. liczba aktywnych przedsiębiorstw zatrudniających do 9 pracowników wyniosła 1,65 mln, co stanowi powyżej 96% ogółu przedsiębiorstw prowadzących działalność gospodarczą w Polsce.

Innowacyjność polskich przedsiębiorstw jest stosunkowo niska. Obecnie tylko niewielki odsetek polskich przedsiębiorstw może zostać zaliczony do grupy innowacyjnych, natomiast udział zatrudnionych w sektorach wysokich technologii w przemyśle w 2005 r. wyniósł 0,6%, a w usługach 2,15%. W krajach UE-15 odsetek ten kształtował się na poziomie odpowiednio 1,1% i 3,5%.

Problem ten potęgowany jest przez bardzo niski poziom wydatków na badania i rozwój (B+R), szczególnie w sektorze przedsiębiorstw. W 2004 r. udział wydatków na B+R w wartości PKB wyniósł jedynie 0,56%, podczas gdy średnia dla UE-15 kształtowała się na poziomie 1,92%, a w Stanach Zjednoczonych odsetek ten wynosił 2,66%. Sytuacja ta powodować może obniżenie pozycji konkurencyjnej polskich przedsiębiorstw na arenie międzynarodowej.

Podstawowymi barierami utrudniającymi przedsiębiorcom wprowadzenie rozwiązań innowacyjnych są przede wszystkim wysokie koszty opracowania i wdrożenia innowacji oraz niski stopień upowszechniania nauki i techniki prowadzący do małego wykorzystania badań naukowych w gospodarce. Utrudniony dostęp do zewnętrznych źródeł finansowania praktycznie uniemożliwia, przede wszystkim małym i średnim przedsiębiorstwom, inwestycje w nowoczesne i innowacyjne technologie. Około 40% środków na badania i rozwój zostało wydane w ramach sektora publicznego, a jedynie 30% stanowiły wydatki na projekty badawcze w przedsiębiorstwach prywatnych. W krajach UE-15 67% wydatków na badania i rozwój jest ponoszone przez przedsiębiorstwa, podczas gdy jedynie 12,5% przypada na sektor publiczny.

Z drugiej strony, z uwagi na znaczne zapóźnienia technologiczne produktywność w Polsce, nawet w przypadku braku krajowych innowacji, mogłaby rosnąć w wyniku transferu technologii z krajów wyżej rozwiniętych. Warunkiem koniecznym dla przyswojenia nowych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych jest jednak posiadanie odpowiedniej liczby wysoko wykwalifikowanych kadr. W ostatnich latach obserwujemy wzrost jakości kapitału ludzkiego w Polsce, wynikający ze wzrostu aspiracji edukacyjnych i zawodowych, co powinno w przyszłości przyspieszyć procesy restrukturyzacji i unowocześniania polskiej gospodarki.

System wsparcia przedsiębiorczości w Polsce obejmuje podmioty działające na trzech poziomach: centralnym (Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości), regionalnym (Regionalne Instytucje Finansujące) oraz lokalnym – bezpośrednich usługodawców (ośrodki Krajowego Systemu Usług dla MSP, Punkty Konsultacyjne, akredytowani wykonawcy usług).

Bezpośrednie usługi dla przedsiębiorców świadczone są przede wszystkim przez ośrodki Krajowego Systemu Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw (KSU). Zakres usług świadczonych przez te instytucje obejmuje usługi doradcze, informacyjne, szkoleniowe, finansowe i proinnowacyjne. W 2005 r. w ramach sieci KSU współpracowały 183 ośrodki, świadczące usługi w 192 lokalizacjach na terenie całej Polski. W 2005 r. ośrodki te obsłużyły łącznie prawie 203 tys. klientów, z czego niespełna 60% stanowili mikroprzedsiębiorcy oraz małe i średnie firmy. Jeden ośrodek KSU świadczył usługi średnio dla ponad 1,1 tys. klientów,

z czego prawie 650 to przedstawiciele sektora MSP, a prawie 90 to osoby podejmujące działalność gospodarczą².

Istotną barierą w funkcjonowaniu przedsiębiorstw oraz tworzeniu nowych w Polsce jest wciąż słabo rozwinięta infrastruktura techniczna i informatyczna. Odnosi się to zarówno do sieci transportu (lądowego, wodnego czy powietrznego) jak i poziomu rozwoju technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych oraz infrastrukturę komunalną. Istniejąca sieć transportu drogowego jest dekapitalizowana i wymaga poważnych modernizacji tak, by odpowiadała wymogom współczesnej gospodarki.

Kształcenie ustawiczne

W Polsce uczestnictwo w kształceniu ustawicznym osób w wieku 25–64 lat jest bardzo niskie. Według danych Eurostatu w 2005 r. jedynie 5% osób w tej grupie wieku uczestniczyło w edukacji lub szkoleniach, co klasyfikuje Polskę wśród krajów o najniższym poziomie uczestnictwa osób w wieku 25–64 lat w kształceniu ustawicznym.

Rozwój kształcenia ustawicznego w Polsce jest obecnie ukierunkowany na podnoszenie poziomu kompetencji pracowników, co w dłuższym okresie powinno przełożyć się na wzrost konkurencyjności i rozwój potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw czy zmiany struktury sektorowej polskiej gospodarki. Działania podejmowane na wspieranie tego rodzaju inwestycji w zasoby ludzkie powinny w szczególności koncentrować się na sektorze MSP, który tworzy większość miejsc pracy w polskiej gospodarce.

W kształceniu ustawicznym w Polsce w bardzo nieznacznym stopniu biorą udział osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, a więc osoby bezrobotne, z niskimi kwalifikacjami zawodowymi oraz osoby starsze.

Ważnym wyzwaniem dla rozwoju kształcenia ustawicznego jest zwiększenie dostępu do różnych form nauki wśród osób, które chciałyby lub powinny inwestować w poprawę i uaktualnienie swoich kwalifikacji, ale napotykały w tym bariery. W szczególności dotyczy to osób w wieku niemobilnym, o niskim poziomie kwalifikacji oraz pozostających bez pracy. Brak równowagi w potencjalnych korzyściach i kosztach szkolenia osób nisko i wysoko wykwalifikowanych sprawia, że pomoc publiczna nie jest właściwie adresowana. W konsekwencji dalszy nierównomierny rozwój kształcenia ustawicznego może powodować pogłębianie się dysproporcji w poziomie kwalifikacji, zatrudnieniu i dochodów w polskim społeczeństwie.

Mobilność pracowników

Wzrost zatrudnienia oraz łagodzenie dysproporcji występujących na rynkach pracy w ujęciu regionalnym wymaga podjęcia działań zwiększających mobilność przestrzenną pracowników oraz osób bezrobotnych. Poziom migracji wewnętrznych w Polsce jest stosunkowo niski. Wiąże się to z relatywnie mniejszą skłonnością do zmiany miejsca zamieszkania przez osoby o niskim poziomie wykształcenia. Mobilność osób z wysokimi kwalifikacjami nie jest dużo niższa w porównaniu z osobami wysoko wykwalifikowanymi w innych krajach. Niski poziom migracji wewnętrznych związany jest także z faktem iż najczęściej migrują osoby posiadające zatrudnienie. Osoby bezrobotne podejmują pracę zazwyczaj w tym samym regionie, w którym mieszkają. Niski poziom mobilności regionalnej związany jest także ze stosunkowo wysokim w porównaniu do innych krajów UE udziałem osób utrzymujących się z pracy we własnym gospodarstwie rolnym.

Zwiększenie mobilności wewnętrznej możliwe będzie po obniżeniu barier zewnętrznych uniemożliwiających lub zniechęcających do migracji. Warunkiem niezbędnym do osiągnięcia tego jest sprawny transport publiczny, umożliwiający podejmowanie pracy poza miejscem

² Źródło: *Przedsiębiorczość w Polsce 2006 r.*

zamieszkania i optymalizujący czas dojazdu do pracy oraz poprawa sytuacji mieszkaniowej, w szczególności w miastach, które mogłyby potencjalnie przyciągnąć więcej pracowników.

Biorąc pod uwagę sytuację osób słabiej wykształconych i w relatywnie gorszej sytuacji dochodowej barierą dla migracji mogą być ograniczenia płynności finansowej oraz gorszy dostęp do informacji o możliwościach znalezienia zatrudnienia w innych regionach.

Praca Polaków za granicą i cudzoziemców w Polsce

Polacy mogą podejmować pracę u zagranicznych pracodawców na zasadach obowiązujących w kraju zatrudnienia. Polski obywatel zainteresowany zatrudnieniem za granicą ma kilka sposobów na zrealizowanie zamierzonego celu. Może wyjechać do pracy w drodze bezpośrednio nawiązanych kontaktów z pracodawcą zagranicznym, a w przypadku braku takich możliwości – poprzez instytucje pośredniczące. Instytucjami pośredniczącymi są wojewódzkie lub powiatowe urzędy pracy, a ponadto agencje pośrednictwa pracy w zakresie pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych.

Urzędy pracy mogą oferować pracę za granicą:

- a) za pośrednictwem sieci EURES,
- b) w ramach międzynarodowych umów bilateralnych i innych porozumień o przepływie pracowników zawartych z partnerami zagranicznymi na szczeblu centralnym,
- c) w wyniku bezpośrednio nawiązywanych kontaktów pomiędzy urzędami pracy a zagranicznymi partnerami.

Corocznie pracę za granicą za pośrednictwem urzędów pracy w ramach umów i porozumień międzyrządowych podejmuje łącznie około 340 tys. polskich obywateli, a z pomocy agencji pośrednictwa pracy korzysta ponad 80 tys. osób poszukujących pracy.

Po wejściu Polski do Unii Europejskiej obserwuje się narastające zjawisko migracji zarobkowej Polaków. Brak jest jednak szczegółowych i wiarygodnych danych na ten temat. Dokonywane są różnego rodzaju szacunki.

Według danych Eurostatu³ (stan na dzień 1 stycznia 2004 r.) najliczniejsze grupy obywateli polskich zamieszkiwały w Niemczech (326,9 tys. osób), w Wielkiej Brytanii (76,7 tys.), we Włoszech (27,2 tys.), w Hiszpanii (25,3 tys.), w Austrii (22,5 tys.), w Republice Czeskiej (16,1 tys.), w Szwecji (13,4 tys.).

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej szacuje, że od 1 maja 2004 r. do pracy za granicę wyjechało ogółem ok. 660 tys. Polaków. Natomiast eksperci oceniają, że pracę w Unii Europejskiej może wykonywać rocznie ok. 1,2 mln osób, z których 600 tys. pracowało legalnie i nielegalnie przed przystąpieniem Polski do Unii, a do pracy może rocznie wyjeżdżać dodatkowo ok. 600 tys. osób.

Z przeprowadzonych przez organizację pozarządową ECAS (European Citizens Action Service) badań⁴ (bazujących na oficjalnych danych statystycznych z krajów przyjmujących emigrantów) - uwzględniających zarówno osoby stale zatrudnione, jak i pracowników sezonowych - wynika, że emigracja zarobkowa Polaków po wejściu Polski do UE osiągnęła poziom ok. 1,12 mln osób. Główne kierunki emigracji zarobkowej Polaków według raportu ECAS kształtowały się następująco: Niemcy (535 tys. osób), Wielka Brytania (264 tys.), Irlandia (100 tys.), Francja (90 tys.), Włoch (72 tys.), Holandia (20 tys.), Austria (12 tys.) Czechy (6,6 tys.), Hiszpania (6,1 tys.), Szwecja (3,8 tys.), Belgia (3,1 tys.).

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

³ Population Statistics 2006, Tab. C-13, str. 68-69.

⁴ Opracowano na podstawie : B. Kłós, *Migracje zarobkowe Polaków do krajów Unii Europejskiej*, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa 2006.

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.

Praca cudzoziemców w Polsce podlega ograniczeniom w postaci obowiązku otrzymania **zezwolenia na pracę**. Przyczyną reglamentacji tego typu jest dążenie do ochrony polskiego rynku pracy, co ma szczególne znaczenie przy wysokiej stopie bezrobocia i dużej liczbie osób poszukujących pracy. 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).

W 2005 r. 6860 cudzoziemców ubiegało się o status uchodźcy w Polsce, zezwolenia na pobyt i pobyt czasowy w Polsce otrzymało odpowiednio 10 077 osób i 2183 osoby, zezwolenie na osiedlenie się w Polsce otrzymało 3589 cudzoziemców, zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony otrzymało 22 625 cudzoziemców, natomiast zgodę na pobyt tolerowany otrzymało 2073 cudzoziemców⁵. Brak jest obecnie - w prowadzonej statystyce publicznej - danych dotyczących zatrudnienia wyżej wymienionych grup cudzoziemców w Polsce.

Od dnia przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej dostęp cudzoziemców – obywateli UE/EOG pracujących w Polsce do rynku pracy regulowany jest – oprócz prawa krajowego - przepisami Traktatu o Przystąpieniu Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej. W latach 2004-2006 Polska wprowadziła ograniczenie w dostępie do pracy obywateli tych państw EOG, które zastosowały tzw. okresy przejściowe. 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.

W 2005 r. do organów wydających zezwolenia na pracę wpłynęło 16 921 wniosków o wydanie zezwolenia na pracę. Udzielono ogółem 10 304 zezwoleń na pracę⁶.

Najwięcej zezwoleń na pracę wydano: w województwach: mazowieckim - 4811 zezwoleń (46,7% wszystkich zezwoleń), śląskim - 728 zezwoleń oraz dolnośląskim - 712 zezwoleń, zaś najmniej w województwach: opolskim - 113 zezwoleń, świętokrzyskim - 118 zezwoleń oraz warmińsko-mazurskim - 159 zezwoleń.

Najwięcej zezwoleń na pracę udzielono cudzoziemcom pochodzącym z Europy (5871 zezwoleń), w kolejności obywatelom: Ukrainy (2697 zezwoleń), Białorusi (610 zezwoleń), Niemiec (518 zezwoleń) i Francji (358 zezwoleń).

Najwięcej zezwoleń na pracę wydano w sekcjach: przetwórstwo przemysłowe - 3145 zezwoleń, handel hurtowy i detaliczny - 2830 zezwoleń oraz w edukacji - 1031 zezwoleń.

Zezwolenia na pracę wydawane były także dla cudzoziemców realizujących tzw. usługi eksportowe w trybie rozporządzenia MPiPS z dnia 19 grudnia 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców zatrudnionych przy realizacji usług eksportowych świadczonych przez pracodawców zagranicznych w RP (Dz. U. Nr 153, poz. 1768 z późn. zm.). Zezwolenia w tym trybie wydawane są w przypadku nawiązania pomiędzy podmiotami (polskim i zagranicznym) umowy w celu realizacji usługi, z której wynika jednocześnie konieczność delegowania cudzoziemskich pracowników na terytorium Polski. W 2005 r. wydano ogółem 847 takich decyzji. Większość kontraktów realizowana była w województwie mazowieckim (531 wydanych zezwoleń) i dotyczyła usług budowlanych realizowanych przez obywateli Białorusi (349 zezwoleń).

W świetle dostępnych danych o zatrudnieniu Polaków za granicą i cudzoziemców w Polsce istnieje pilna potrzeba opracowania i wdrożenia systemu monitoringu procesów migracyjnych w Polsce, który jest niezbędny dla prowadzenia racjonalnej polityki w tej dziedzinie.

Aktywne polityki rynku pracy

W Polsce udział wydatków na aktywne polityki rynku pracy w PKB jest niższy niż przeciętnie w Europie, co z jednej strony odzwierciedla generalnie niższe wydatki na politykę rynku pracy, z drugiej zaś to, że polski model polityki rynku pracy opiera się przede wszystkim na działaniach pasywnych (podobny model występuje także na Węgrzech i Słowacji). Udział wydatków na

⁵ Źródło: *Rocznik Demograficzny 2006*, GUS, Warszawa 2006.

⁶ Opracowanie: *Zezwolenia na pracę cudzoziemców wydane w 2005 roku*, MPiPS/DRP, Warszawa 2006.

programy aktywne, zarówno w PKB jak i w całości wydatków na politykę rynku pracy, należy w Polsce do najniższych w OECD.

Wydatki na aktywne polityki rynku pracy sięgnęły w 2005 r. ok. 2 mld PLN tj. 0,2% PKB i był to kolejny rok, w którym te nakłady wzrosły, zarówno w przeliczeniu na jednego bezrobotnego jak i w relacji do PKB. Zdecydowana część wydatków na aktywne polityki rynku pracy przypadła na działania związane z aktywizacją absolwentów (30% całości wydatków), istotnie wzrosły także wydatki na dotacje dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą. Udział wydatków na roboty publiczne i prace interwencyjne znacznie zmalał w ostatnich latach w porównaniu do końca lat dziewięćdziesiątych, wzrosły natomiast wydatki na projekty dla absolwentów⁷. Wzrost wydatków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu był możliwy między innymi ze względu na to, że część projektów na rzecz aktywizacji zawodowej bezrobotnych była realizowana w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Rola pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego w Polsce jest bardzo ograniczona. Bardzo duża liczba bezrobotnych pozostająca w rejestrach (często niezainteresowanych aktywnym poszukiwaniem pracy) oraz przyczyny organizacyjne i finansowe powodują, że PUP świadczą usługi pośrednictwa i doradztwa w niewystarczającym zakresie, kierowane do zbyt wąskiej grupy osób. Z danych na koniec 2005 r. wynika, iż na jednego doradcę przypada aż 3546 bezrobotnych, co w praktyce uniemożliwia skuteczne prowadzenie doradztwa zawodowego.

Działania prowadzone w ramach aktywnych polityk rynku pracy, takie jak szkolenia, roboty publiczne, prace interwencyjne, czy programy ukierunkowane na specyficzne grupy (np. programy aktywizacji absolwentów) są w niedostatecznym stopniu dopasowane do zmian popytu na pracę oraz jego lokalnego zróżnicowania i specyfiki. Również kryteria doboru uczestników wskazują, że działania te często nie spełniają swojej roli, gdyż preferowani są bezrobotni o lepszych kwalifikacjach o wysokiej motywacji i aktywnie poszukujący zatrudnienia. W znacznie mniejszym stopniu działaniami aktywizacyjnymi pozostają objęci niepełnosprawni oraz bezrobotni wychowujący małe dzieci. Praktycznie pomijana jest grupa osób biernych, dlatego też konieczne wydaje się stosowanie specyficznych narzędzi z pogranicza polityki rynku pracy i zabezpieczenia społecznego w celu reintegracji społecznej i zawodowej tych grup.

Ważną rolę w działaniach PUP odgrywać powinno wspieranie mobilności przestrzennej (poprzez np. wsparcie finansowe dla dojeżdżających do pracy w innych miejscowościach), pomoc w znajdowaniu zatrudnienia na terenie całego kraju (sezonowego i stałego) oraz wsparcie dla osób decydujących się na migracje.

Obecność na rynku pracy niepublicznych instytucji rynku pracy pozytywnie wpływa na jego funkcjonowanie, łagodząc istniejące niedopasowania i ułatwiając osobom poszukującym pracy szybsze jej znalezienie. O roli, jaką pełnią agencje pośrednictwa pracy świadczy wzrastająca z roku na rok liczba osób, znajdujących dzięki nim pracę. Coraz większą popularnością cieszą się agencje pośredniczące w znajdowaniu zatrudnienia za granicą, stale rośnie także liczba osób zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej. Prywatne agencje pośrednictwa pracy pełnią rolę komplementarną w stosunku do Publicznych Służb Zatrudnienia, poszerzając ofertę usług oferowanych na rynku pracy oraz grono ich odbiorców i przyczyniając się tym samym do usprawnienia funkcjonowania tego rynku.

Kwestią utrudniającą skuteczne prowadzenie aktywnej polityki rynku pracy przez wyznaczone do tego instytucje jest niedostateczna wiedza o potrzebach rynku pracy oraz niemierzalność efektów prowadzonych działań. Podejmowane przez urzędy pracy inicjatywy, kierowane zarówno do podażowej strony rynku pracy (mające na celu podnoszenie kwalifikacji i atrakcyjności bezrobotnych na rynku pracy) oraz do popytowej (stymulujące tworzenie nowych

⁷ Wynika to głównie z uruchomienia nowych kompleksowych programów i zakwalifikowania części wydatków innych kategorii do programów absolwenckich.

miejsce pracy) charakteryzują się znacznym zróżnicowaniem procentu bezrobotnych znajdujących zatrudnienie oraz towarzyszących temu wydatków.

Udoskonalenie istniejącego Systemu Monitorowania Rynku Pracy, udostępnienie nowych danych i uzupełnienie luk informacyjnych umożliwią wszechstronne śledzenie sytuacji na rynku pracy wybranych grup docelowych i tworzenie dla nich skutecznej polityki rynku pracy.

Również wiedza PUP o ofertach pracy (zarówno na powiatowym, jak i regionalnym oraz krajowym rynku pracy) jest często niewystarczająca. Ponadto niska dostępność usług pośrednictwa i doradztwa powoduje ich niedocenianie przez samych bezrobotnych, rzadko wierzących w skuteczne znalezienie pracy dzięki pośrednictwu PUP czy też we wpływ rozmowy z doradcą na ich zawodową przyszłość. Zaniebdywana jest także aktywizacyjna rola PUP-ów w ramach pośrednictwa pracy, które koncentrować powinno się nie tylko na przedstawieniu bezrobotnemu aktualnych ofert pracy, ale przede wszystkim na zachęceniu go do samodzielnego, aktywnego poszukiwania potencjalnych miejsc pracy – nie tylko na lokalnym rynku, ale także poza nim.

Grupy w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Grupami znajdującymi się w trudnej sytuacji na rynku pracy w Polsce są kobiety (przede wszystkim powracające na rynek pracy po okresie dezaktywacji związanej z opieką nad dzieckiem), osoby młode oraz po pięćdziesiątym roku życia, osoby z niskim poziomem kwalifikacji zawodowych czy niskim poziomem wykształcenia, osoby długookresowo bezrobotne oraz osoby niepełnosprawne.

Kobiety w Polsce znacznie wcześniej kończą aktywność zawodową w porównaniu do mężczyzn oraz później ją także rozpoczynają. Największe różnice w poziomie zatrudnienia odnoszą się do osób w wieku 25-30 lat co jest związane z okresem rodzenia i wychowywania dzieci. Powrót na rynek pracy po przerwie bywa utrudniony, gdyż dłuższa przerwa w wykonywaniu pracy może wiązać się z utratą lub dezaktualizacją posiadanych przez te kobiety kwalifikacji zawodowych. Także sami pracodawcy niechętnie przyjmują do pracy młode matki, gdyż obawiają się zwiększonej absencji tej grupy pracowników związanej z koniecznością sprawowania opieki nad dzieckiem. Powrót na rynek pracy po przerwie związanej z macierzyństwem i opieką nad dzieckiem utrudniony jest także przez dostęp do usług opiekuńczych dla dzieci. W 2004 r. w Polsce jedynie 1,5% dzieci w wieku 0-2 lat oraz około 38% dzieci w wieku 3-5 lat uczęszczało do żłobków i przedszkoli; w 2005 r. analogicznie: 1,7% oraz 41,0%

Kobiety uzyskują niższe przeciętne wynagrodzenia za pracę w porównaniu z mężczyznami. Zjawisko to wynika między innymi ze zróżnicowania struktury zatrudnienia kobiet i mężczyzn według sektorów (kobiety częściej pracują w sektorach takich jak edukacja, administracja państwowa, ochrona zdrowia) i według zawodów (mężczyźni częściej pracują jako kierownicy i dyrektorzy) oraz stażu pracy (kobiety w Polsce często przerywają pracę zawodową na rzecz wykonywania obowiązków rodzinnych, ponadto wcześniej kończą aktywność zawodową).

Osoby w wieku 15-24 lat charakteryzują się niską aktywnością zawodową, w 2005 r. aktywnych zawodowo było 33,5% tych osób. Osoby w wieku 15-18 lat ze względu na ograniczenia wynikające z kodeksu pracy i obowiązek nauki nie mogą podejmować pracy zarobkowej, z wyjątkiem osób podejmujących praktyczną naukę zawodu (tzw. pracownicy młodociani). Jednocześnie wzrost zaangażowania w kształcenie na poziomie wyższym znajduje odzwierciedlenie w niskim poziomie aktywności ekonomicznej osób w wieku 20-24 lat. W większości państw rozwiniętych aktywność młodych osób jest znacznie wyższa, co wynika z większej łatwości podejmowania pracy dorywczej, zwłaszcza w sektorze usługowym.

Natomiast osoby młode nie kontynuujące nauki napotykać na istotne problemy na rynku pracy. W tym przypadku bezrobocie wiąże się przede wszystkim z etapem wejścia na rynek pracy i ma charakter frykcyjny i stanowi normalny, ekonomiczny koszt poszukiwań pracy. Jednakże dłuższe pozostawanie bez pracy niesie ze sobą ryzyko utraty kwalifikacji oraz możliwość

wykluczenia społecznego. W przypadku osób młodych, nie posiadających żadnego doświadczenia zawodowego, lub tylko krótki staż pracy dewaluacja kwalifikacji następuje znacznie szybciej niż wśród osób z dłuższym stażem zawodowym.

Także osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym (45-59/64 lata) charakteryzują się bardzo niską aktywnością zawodową, będącą m.in. konsekwencją prowadzonych w przeszłości pasywnych polityk rynku pracy nastawionych na wczesną dezaktywizację. Osoby takie w przypadku utraty pracy znacznie częściej wybierały trwałą dezaktywizację niż bezrobocie. Świadczyć o tym może stosunkowo niska stopa bezrobocia w tej grupie osób, które w 2005 r. wyniosła 14,5%. Osobom bezrobotnym w wieku produkcyjnym niemobilnym znacznie trudniej jest znaleźć pracę – najczęściej z powodu nieodpowiednich kwalifikacji zawodowych, mniejszych chęci do zmiany miejsca zamieszkania i/lub do przekwalifikowania się. Przeciętnie w każdym miesiącu 2005 r. ponad 64% osób bezrobotnych zarejestrowanych w wieku 44-65 lat pozostawało bez pracy dłużej niż 12 miesięcy.

Bezrobocie dotyczy przede wszystkim osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, niezależnie od wieku. Problem ten nie jest związany tylko z niskim wykształceniem, ale także z niedopasowaniem kwalifikacji do wymagań rynku pracy. Problem ten dotyczy przede wszystkim osób z wykształceniem zawodowym lub niższym. Osoby takie w 2005 r. stanowiły prawie 66% wszystkich osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, w tym 57% bezrobotnych długookresowo. Wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej tej grupy osób są znacznie niższe w porównaniu z odpowiednimi wskaźnikami dla całej populacji w wieku 15-64. Niedostateczne kwalifikacje oraz ich deprecjacja z wiekiem związane są przede wszystkim z transformacją gospodarczą i nie nadążaniem pracowników za wymaganiami rynku, niską adaptacyjnością osób o wyjściowych niskich kwalifikacjach. Istotne znaczenie ma także niskie uczestnictwo w kształceniu ustawicznym. Jest to także problem motywacji i nastawienia osób bezrobotnych, które często nie godzą się z koniecznością całkowitego przekwalifikowania się. Istnienie możliwości korzystania z alternatywnych do pracy dochodów (co dotyczy przede wszystkim osób starszych) dodatkowo zmniejsza motywację do podnoszenia własnej wartości na rynku pracy.

Problem kwalifikacji, niskiej adaptacyjności i mobilności dotyczy w szczególności osób długotrwale bezrobotnych (którzy w 2005 r. stanowili ponad 58% wszystkich bezrobotnych). Długi okres pozostawania bez pracy potęguje deprecjację ich kwalifikacji i umiejętności, obniżając prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia w przyszłości.

Zatrudnienie w szarej strefie

Badanie GUS wykazało, że pracą nierejestrowaną zajmowało się w ciągu dziewięciu miesięcy 2004 roku 1317 tys. osób i że ta liczba była mniejsza od ustalonej w 1998 r. o ok. 100 tys. osób. Zatem w okresie dekoniunktury 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.

Motywy podstawowym pracy na czarno (deklarowanym przez 68,1% pracujących w ten sposób) jest niemożność zatrudnienia legalnego. Tworzenie bodźców do rejestrowania działalności ma ścisły związek z poziomem fiskalizmu ale też z konstrukcją systemu opodatkowania. Bariery legalizacji zatrudnienia jest relatywnie wysokie opodatkowanie pracy niskokwalifikowanej i zarazem nisko dochodowej. Istotną rolę odgrywają także regulacje odnośnie płacy minimalnej. W połączeniu w wysokimi obciążeniami podatkowymi i paropodatkowymi najniższych wynagrodzeń wysokość płacy minimalnej ogranicza możliwość podjęcia legalnego zatrudnienia przez osoby o niskich kwalifikacjach, a co za tym idzie – niskiej produktywności pracy, będących i tak w trudnej sytuacji na rynku pracy. Problem ten dotyka przede wszystkim regiony o niskim poziomie przeciętnych wynagrodzeń, gdzie wysokość

wynagrodzenia minimalnego może w znacznym stopniu ograniczać popyt na pracę nisko wykwalifikowaną. Co więcej, wciąż wysoki poziom bezrobocia, szczególnie wśród osób słabiej wykształconych, sprawia, że liczba osób gotowych do podjęcia pracy bez formalnej umowy utrzymuje się na wysokim poziomie.

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.

Działania mające na celu ograniczenie rozmiaru zatrudnienia w gospodarce nieoficjalnej powinny zatem objąć przede wszystkim zmniejszenie wpływu regulacji związanych z płacą minimalną na zatrudnienie, w tym poprzez obniżenie obciążeń podatkowych i paropodatkowych dla osób najmniej zarabiających, oraz uproszczenie procedur zakładania własnej działalności oraz zatrudniania pracowników. Niezbędne będzie także usprawnienie funkcjonowania służb kontrolnych.

Bezrobocie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i działalność spółdzielni socjalnych

W dniu 27 kwietnia 2006 r. została przyjęta ustawa o spółdzielniach socjalnych regulująca tworzenie i funkcjonowanie spółdzielni socjalnych. Możliwość tworzenia tego typu podmiotów wprowadzona została ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w 2004 r. Celem funkcjonowania spółdzielni jest przywrócenie na rynek pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz bez szans na zatrudnienie. Założycielami i członkami spółdzielni socjalnych mogą być osoby bezrobotne, bezdomni, osoby realizujące program wychodzenia z bezdomności, uzależnieni od alkoholu lub narkotyków po zakończeniu programu terapeutycznego, zwalniani z zakładów karnych, uchodźcy oraz osoby niepełnosprawne posiadające pełną zdolność do czynności prawnych.

Spółdzielnia socjalna może prowadzić działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków oraz ich środowiska lokalnego, a także działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych określonych w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. Nr 96, poz. 873 z późn. zm.).

Na koniec 2005 r. powstało w Polsce 40 spółdzielni socjalnych. Wśród nich były takie, które uzyskały dodatkowe wsparcie finansowe ze środków budżetowych zaplanowanych w części, której dysponentem jest Minister Pracy i Polityki Społecznej (działalność regionalnych funduszy ekonomii społecznej).

Sytuacja osób niepełnosprawnych

Polskę charakteryzuje relatywnie wysoki odsetek osób niepełnosprawnych wśród ogółu ludności w porównaniu do innych krajów europejskich. Jednym z czynników determinujących taką sytuację jest dezaktywizacja zawodowa osób starszych (liczba niepełnosprawnych dorosłych wzrasta wraz z ich wiekiem), które otrzymując orzeczenie o niepełnosprawności - stają się odbiorcami świadczeń rentowych. Tzw. ucieczkę w niepełnosprawność potwierdzają dane NSP 2002 – okazuje się, że ponad 36% osób niepełnosprawnych prawnie (zarówno w populacji 15+, jak i 16+) nie uważa się za osoby o ograniczonej sprawności. Dane Esspross wskazują, że Polskę charakteryzuje relatywnie wysoki udział świadczeń z systemu zabezpieczenia społecznego na niepełnosprawność w relacji do PKB (2,6%) w porównaniu do średniej krajów UE-25 (2,1%).

Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych, a także wskaźnik zatrudnienia są bardzo niskie. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ostatnich latach systematycznie spada, jednocześnie stopa bezrobocia utrzymuje się na poziomie znacznie wyższym w porównaniu ze stopą bezrobocia ogółem. W 2005 roku, średniorocznie ok. 16,2% osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej było aktywnych zawodowo, a 13,1% pracowało (dla niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wielkości te wynosiły odpowiednio: 23,9% i 18,6%). Natomiast stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych wyniosła 19,4% i była wyższa w porównaniu ze stopą bezrobocia ogółem o 1,7 punktów procentowych. Stopa bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych wzrasta, a wskaźnik zatrudnienia maleje wraz z wyższym stopniem niepełnosprawności. W 2005 r. jedynie 4,2% osób ze stwierdzonym znacznym stopniem niepełnosprawności w wieku 15 lat i więcej było aktywnych zawodowo, z czego tylko 3,6% pracowało. Wśród osób z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz lekkim stopniem niepełnosprawności wskaźniki te kształtowały się odpowiednio na poziomie 13,2% i 11% oraz 25,4% i 20%.

W II kwartale 2006 r. wskaźnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych obniżył się o 2 punkty proc. do poziomu 14,7% w porównaniu z II kw. 2005 r. co wiązało się ze znacznym obniżeniem liczby osób bezrobotnych (prawie o połowę) ale także i pracujących (o 14,5%). Oznacza to, iż pomimo poprawiającej się sytuacji na rynku pracy, sytuacja osób niepełnosprawnych uległa pogorszeniu.

Jednym z ważniejszych czynników determinujących sytuację na rynku pracy osób niepełnosprawnych jest niski poziom wykształcenia. Osoby niepełnosprawne znacznie częściej posiadają wykształcenie co najwyżej gimnazjalne i zasadnicze zawodowe niż osoby sprawne. W 2005 r. średnio około 42,7% osób niepełnosprawnych w wieku powyżej 15 lat legitymowało się wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym a około 28% zasadniczym zawodowym. Wśród osób sprawnych udziały te wyniosły odpowiednio 25,4% oraz 26%. Jedynie 5,2% osób niepełnosprawnych posiadało wykształcenie wyższe, podczas gdy wśród osób sprawnych odsetek ten wyniósł 14,3%.

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 2005 r. dla ludności w wieku 15-64 lata wyniósł 53,7%, 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"> - dużym zróżnicowaniem terytorialnym, - dużym udziałem młodzieży, - wysokim i rosnącym udziałem bezrobotnych w starszych grupach wiekowych, - niskim poziomem wykształcenia, - wysokim udziałem bezrobocia długotrwałego. <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>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 . Brak działań na rzecz wzrostu zatrudnienia przez obniżenie „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>6. Utrudniony powrót na rynek pracy kobiet po przerwie związanej z macierzyństwem.</p> <p>7. Bariery ograniczające mobilność zawodową i przestrzenną ludności.</p> <p>8. Niska jakość kapitału ludzkiego, szczególnie w wieku starszym (50 lat i więcej).</p> <p>9. Utrudniony dostęp do kształcenia dla młodzieży pochodzącej ze środowisk defaworyzowanych (np. zamieszkującej na wsi, najbiedniejszych środowisk w miastach) oraz młodzieży niepełnosprawnej.</p> <p>10. Trudności w zarządzaniu rynkiem pracy wynikające z jego decentralizacji.</p> <p>11. Niska efektywność realizowanych programów rynku pracy.</p> <p>12. Brak oceny jakości funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia</p> <p>13. Niedostateczna instytucjonalna obsługa rynku pracy przejawiająca się w niedostatecznej liczebnie obsadzie kadrowej urzędów pracy</p> <p>14. 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"> – budowę infrastruktury usług sprzyjających kształceniu ustawicznemu, – zwiększenie dostępności i podnoszenie jakości kształcenia ustawicznego, – tworzenie programów sektorowych (branżowych) umożliwiających zdobywanie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych potrzebnych na rynku pracy oraz wprowadzenie regulacji ułatwiających kształcenie ustawiczne. <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 nowej 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/2007

Misja KPDZ/2007

Przez pojęcie misji KPDZ/2007 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/2007 to:

- ◆ **Wzrost zatrudnienia** - osiągnięcie w IV kwartale 2007 roku wskaźnika zatrudnienia dla ludności w wieku 15-64 lata (według BAEL) w wysokości 57%.
- ◆ **Ograniczenie bezrobocia** - zmniejszenie na koniec 2007 roku ogólnej stopy bezrobocia (według BAEL) do poziomu 11%.

Podane wskaźniki⁸ oznaczają w porównaniu do IV kwartału 2006 r. przyjętego za okres bazowy:

- wzrost wskaźnika zatrudnienia dla ludności w wieku 15-64 lata o 1,3 pkt. procentowego,
- wzrost liczby pracujących o ok. 350 tys. osób,
- obniżenie stopy bezrobocia ogółem o 1,2 pkt,
- spadek poziomu bezrobocia o ok. 190 tys. osób.

Priorytety KPDZ/2007:

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.

⁸ Wskaźniki skorygowane, uwzględniające wyniki realizacji KPDZ/2006.

5. Tworzenie zasad efektywnej polityki migracyjnej.
6. Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy.

Przyjęte w KPDZ/2007 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/2007:

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

Należy podkreślić, że przyjęte w KPDZ/2007 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/2007 priorytetów.

ROZDZIAŁ 3

ZADANIA NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA 2007 ROK

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

Kontekst:

Rozwój przedsiębiorczości jest jednym z najważniejszych wyzwań stojących przed polską gospodarką. Chodzi przy tym o taki rozwój, który będzie mógł zapewnić konkurencyjną pozycję Polski na wciąż poszerzającym się rynku międzynarodowych dóbr i usług. Dostęp do kapitału, nowych technologii i infrastruktury jest wciąż niewystarczający i sprawia, że liczba i rodzaj nowopowstających przedsiębiorstw i miejsc pracy nie jest satysfakcjonująca. Brakuje polskich „hitów eksportowych” i innowacji. Nowe impulsy w tym zakresie wiążą się z implementacją wielu programów rządowych, w których pożytkowane będą środki unijne. Jednakże konieczne są także działania o charakterze systemowym – doskonalenie przepisów prawnych w celu ułatwienia podejmowania i utrzymania działalności gospodarczej, budowa instytucji wspierających rodzimy biznes i zwiększenie chłonności na innowacje technologiczne. Wobec 40% udziału mieszkańców wsi w ogólnej liczbie bezrobotnych, szczególnym wyzwaniem jest tworzenie alternatywnych dla rolnictwa miejsc pracy na terenach wiejskich. Dofinansowanie w ramach polityki rynku pracy działalności gospodarczej podejmowanej przez bezrobotnych, jest rozwiązaniem przydatnym, ale nie wystarczającym dla wspierania rozwoju przedsiębiorczości i wzrostu zatrudnienia. Ostatnie doświadczenia związane z przepływem polskich pracowników do krajów UE podważają tezę o małej mobilności Polaków. Przyczyną niskiej mobilności osób poszukujących pracy lub bezrobotnych wewnątrz kraju, wydają się być w mniejszym stopniu ich cechy osobiste, niż obiektywne bariery, takie jak mała dostępność mieszkań o przystępnej cenie, przestarzała infrastruktura transportu i wysokie koszty transportu. Zadania planowane do realizacji wypełniają lukę we wspomnianych tu zakresach.

Zadanie 1.1. Wzmocnienie instytucji otoczenia biznesu.

Cel: Poprawa dostępu przedsiębiorców do wysokiej jakości usług świadczonych przez instytucje otoczenia biznesu.

Planowane działania:

W ramach Działania 1.1. „Wzmocnienie instytucji wspierających działalność przedsiębiorstw” Sektorowego Programu Operacyjnego - Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw na lata 2004-2006 możliwe będzie uzyskanie wsparcia przez instytucje otoczenia biznesu zrzeszone w sieci Krajowego Systemu Usług oraz inne instytucje otoczenia biznesu a zwłaszcza ich sieci.

Przewidywane efekty:

Rozwój usług dostosowanych do potrzeb przedsiębiorców, poprawa jakości usług świadczonych przez instytucje otoczenia biznesu, wzrost liczby nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach korzystających ze specjalistycznego doradztwa zewnętrznego, wzrost innowacyjności organizacyjnej i produktowej w przedsiębiorstwach.

Zgłaszający zadanie: MG.

Zadanie 1.2. Rozwój specjalistycznego doradztwa dla przedsiębiorców.

Cel: Ułatwienie przedsiębiorcom dostępu do specjalistycznej pomocy doradczej i informacji biznesowej.

Planowane działania:

Zadanie realizowane jest w ramach Działania 2.1 „Wzrost konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw poprzez doradztwo” Sektorowego Programu Operacyjnego - Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw, lata 2004-2006. Przedsiębiorcy uzyskują dofinansowanie części kosztów usług doradczych.

Przewidywane efekty:

Wzrost liczby przedsiębiorstw posiadających certyfikaty jakości, wzrost udziału sektora MSP w eksporcie ogółem, wzrost wskaźnika przedsiębiorstw innowacyjnych, wzrost liczby nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach korzystających ze specjalistycznego doradztwa zewnętrznego.

Zgłaszający zadanie: MG.

Zadanie 1.3. Zapewnienie odpowiednich warunków dla funkcjonowania przedsiębiorstw.

Cel: Rozbudowa infrastruktury technologiczno-badawczej wspierającej przedsiębiorców.

Planowane działania:

Zadanie realizowane jest w ramach Działania 1.3 „Tworzenie korzystnych warunków dla rozwoju firm” Sektorowego Programu Operacyjnego - Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw, lata 2004-2006. Przewiduje się dofinansowanie rozbudowy infrastruktury technologiczno-badawczej wspierającej działalność przedsiębiorców.

Przewidywane efekty:

Stworzenie korzystnych warunków dla rozwoju przedsiębiorstw, wzmocnienie współpracy między sferą badawczą a przedsiębiorcami, wzrost liczby przedsiębiorstw innowacyjnych w ogólnej liczbie przedsiębiorstw, powstawanie nowych miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach innowacyjnych.

Zgłaszający zadanie: MG.

Zadanie 1.4. Wzmocnienie finansowe funduszy pożyczkowych, poręczeniowych i kapitałowych.

Cel: Ułatwianie przedsiębiorcom dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania inwestycji, pobudzanie inwestycji przedsiębiorstw i podnoszenie ich konkurencyjności w ramach Działania 1.2. Sektorowego Programu Operacyjnego - Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw, lata 2004-2006.

Planowane działania:

W ramach zadania nastąpi dokapitalizowanie funduszy pożyczkowych i funduszy poręczeniowych oraz wzmocnienie kapitałowe funduszy *seed capital*.

Przewidywane efekty:

Wzrost liczby działających na terenie Polski, silnych kapitałowo i efektywnych funduszy poręczeniowych i funduszy pożyczkowych, co ułatwi przedsiębiorcom dostęp do zewnętrznych źródeł finansowania, tym samym zwiększając możliwość ich stabilnego rozwoju. Równomierny dostęp do silnych kapitałowo funduszy przyczyni się również do wzrostu zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Szacuje się, że w przedsiębiorstwach korzystających z usług instytucji finansowych powstanie ok. 3 tys. nowych miejsc pracy (w ciągu 18 miesięcy po zakończeniu realizacji projektów).

Zgłaszający zadanie: MG.

Zadanie 1.5. Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

Cel: Promocja i wspieranie inicjatyw i rozwiązań służących rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia oraz budowie postaw kreatywnych i zwiększaniu aktywności zawodowej.

Planowane działania:

Opracowanie szczegółowych procedur wdrażania działania, a także realizacja wsparcia obejmującego:

- Jednorazowe dotacje na podjęcie własnej działalności gospodarczej;
- Doradztwo indywidualne i grupowe oraz szkolenia dostarczające wiedzę i umiejętności niezbędne do założenia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej;
- Promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia (kampanie promocyjno-informacyjne).

Zadanie realizowane w ramach Priorytetu 7 pn. "Rynek pracy otwarty dla wszystkich oraz promocja integracji społecznej" w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki.

Przewidywane efekty:

Zwiększenie liczby zakładanych przedsiębiorstw oraz osób podejmujących samozatrudnienie.

Zgłaszający zadanie: MRR.

Zadanie 1.6. Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013".

Cel: Wzrost konkurencyjności gospodarczej, rozwój przedsiębiorczości i rynku pracy, poprawa jakości życia na obszarach wiejskich.

Planowane działania:

Wspierane będą inwestycje związane z tworzeniem lub rozwojem mikroprzedsiębiorstw działających w zakresie usług (np. turystycznych, transportowych, komunalnych itp.), przetwórstwa produktów rolnych lub jadalnych produktów leśnych, produkcji materiałów

energetycznych z biomasy, rachunkowości, doradztwa i usług informatycznych. Maksymalna wysokość pomocy nie może przekroczyć 500 tys. zł, a w przypadku przetwórstwa produktów rolnych lub jadalnych produktów leśnych – 100 tys. zł.

Przewidywane efekty:

Szacowana liczba beneficjentów w latach 2007-2013 wyniesie 5 tys.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

Zadanie 1.7. Różnicowanie działalności rolniczej i zbliżonej do rolnictwa w celu zapewnienia różnorodności działań lub alternatywnych źródeł dochodowych w ramach SPO "Restrukturyzacja i modernizacja sektora żywnościowego oraz rozwój obszarów wiejskich, 2004-2006".

Cel: Podjęcie lub rozwój dodatkowej działalności, wykorzystującej istniejące zasoby gospodarstwa i regionu oraz uwzględniającej potrzeby rynku.

Planowane działania:

Wspierane będą projekty związane z realizacją inwestycji służących podjęciu przez rolników i członków ich rodzin, a także osoby prawne prowadzące działalność rolniczą, dodatkowej działalności zbliżonej do rolnictwa.

Przewidywane efekty:

W latach 2004-2008 zostanie zrealizowanych około 6 450 projektów, w tym 5 160 projektów w indywidualnych gospodarstwach rolnych i 1290 projektów w gospodarstwach prowadzonych przez osoby prawne. W ramach zrealizowanych projektów, przewiduje się utworzenie 7,7 tys. nowych miejsc pracy oraz utrzymanie 8,3 tys. istniejących miejsc pracy.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

Zadanie 1.8. Różnicowanie w kierunku 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, drobnej wytwórczości, 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.

Przewidywane efekty:

Szacowana liczba beneficjentów w latach 2007-2013 wynosie 30 tys.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

Zadanie 1.9. 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 1.10. 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 wynosi 35,2 tys.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

Zadanie 1.11. Wsparcie doradztwa rolniczego w ramach SPO "Restrukturyzacja i modernizacja sektora żywnościowego oraz rozwój obszarów wiejskich, 2004-2006".

Cel: Zapewnienie bezpłatnej pomocy rolnikom przy ubieganiu się o środki finansowe z UE.

Planowane działania:

Wspierana będzie działalność publicznych i prywatnych służb doradztwa rolniczego, polegająca na świadczeniu usług doradczych w zakresie korzystania z pomocy w ramach Wspólnej Polityki Rolnej, instrumentów towarzyszących WPR oraz polityki strukturalnej.

Przewidywane efekty:

W latach 2004-2008 w ramach tego zadania zostanie przygotowanych około 1 600 000 wniosków o pomoc dla rolników.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

Zadanie 1.12. Budownictwo społeczne.

Cel: Zwiększenie liczby tanich mieszkań o dobrym standardzie, szczególnie na obszarach, gdzie dynamicznie rozwija się rynek pracy.

Planowane działania:

Realizacja nowego programu budownictwa własnościowego (ustawa z dnia 8 września 2006 r. o finansowym wsparciu rodzin w nabywaniu własnego mieszkania) oraz dostosowanie do zmian w polityce mieszkaniowej programu społecznego budownictwa czynszowego (projekt nowelizacji ustawy o niektórych formach popierania budownictwa mieszkaniowego).

Przewidywane efekty:

Poprawa stanu zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych społeczeństwa, rozwój rynku mieszkań na wynajem, zwiększenie liczby miejsc pracy.

Zgłaszający zadanie: MB.

Zadanie 1.13. Budownictwo socjalne.

Cel: Zwiększenie liczby mieszkań socjalnych, a także miejsc w domach dla bezdomnych i noclegowniach.

Planowane działania:

Opracowanie i wdrożenie programu finansowego wsparcia gmin oraz organizacji pożytku publicznego w tworzeniu lokali socjalnych, mieszkań chronionych, noclegowni i domów dla bezdomnych (ustawa z dnia 8 grudnia 2006 r. o finansowym wsparciu tworzenia lokali socjalnych, mieszkań chronionych i domów dla bezdomnych).

Przewidywane efekty:

Zmniejszenie liczby bezdomnych w Polsce. Zwiększenie liczby miejsc pracy w związku z prowadzonym budownictwem socjalnym.

Zgłaszający zadanie: MB.

Kierunek działań 2: WDROŻENIE NOWYCH ROZWIĄZAŃ ORGANIZACYJNO-FINANSOWYCH ZAPEWNIAJĄCYCH ZWIĘKSZENIE DOSTĘPU DO USŁUG RYNKU PRACY ŚWIADCZONYCH NA RZECZ BEZROBOTNYCH, POSZUKUJĄCYCH PRACY I PRACODAWCÓW.

Kontekst:

Mimo zmniejszającej się liczby zarejestrowanych bezrobotnych obciążenie podstawowymi zadaniami urzędów pracy nie ulega ograniczeniu. Wynika to z tego, że najbardziej liczną grupą do obsługi pozostają bezrobotni, którzy ze względu na swoją charakterystykę niejednokrotnie znajdują się na marginesie rynku pracy. Są to osoby długotrwale bezrobotne (stanowią ponad 65% ogółu bezrobotnych), bezrobotni z niskimi kwalifikacjami, osoby bez doświadczenia zawodowego i osoby starsze. Osobom w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy oferowane być muszą odpowiednio bardziej złożone i czasochłonne usługi wspierające podjęcie i utrzymanie zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Istotny dla efektywności udzielanego wsparcia jest dobór metod i instrumentów aktywnych polityk rynku pracy. Oba aspekty: identyfikacja potrzeb uczestników rynku pracy i trafna odpowiedź na nie, stanowią poważne wyzwanie dla publicznych służb zatrudnienia. Taka sytuacja rodzi potrzebę dalszego doskonalenia publicznych służb zatrudnienia poprzez zwiększenie ich potencjału instytucjonalnego, poszerzenia jakościowo dobrych metod wsparcia dla bezrobotnych i współpracy z otoczeniem gospodarczym na rzecz tworzenia miejsc pracy. Zdecentralizowany charakter publicznych służb zatrudnienia przesądza o konieczności podejmowania zadań o charakterze systemowym, które przyczyniać się będą do poprawy ich funkcjonowania.

Zadanie 2.1. Poprawa funkcjonowania urzędów pracy i dostępu do podstawowych usług rynku pracy poprzez wdrażanie i monitorowanie standardów usług.

Cel: Zwiększenie zdolności urzędów pracy do realizacji podstawowych usług świadczonych osobom bezrobotnym i poszukującym pracy oraz pracodawcom poprzez przygotowanie publicznych służb zatrudnienia do realizacji usług rynku pracy zgodnie ze standardami ukierunkowanymi na ujednoczenie formy świadczenia usług, zwiększenie dostępności dla klientów oraz wzrost efektywności działań urzędów pracy na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracodawców.

Planowane działania:

- Upowszechnianie informacji o standardach usług rynku pracy i warunkach realizacji usług wprowadzanych w drodze rozporządzeń, związanych ze standardami usług.
- Organizowanie spotkań informacyjno - szkoleniowych w zakresie realizacji usług dla kadry urzędów pracy.
- Opracowanie i upowszechnienie materiałów informacyjnych o usługach rynku pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy.
- Pozyskiwanie i analiza informacji o przygotowaniu publicznych służb zatrudnienia do stosowania standardów usług.
- Popularyzacja dobrych praktyk i rozwiązań w zakresie realizacji standardów.

Przewidywane efekty:

Poprawa efektywności publicznych służb zatrudnienia. Oczekuje się zwiększenia dostępności usług, lepszego adresowania usług, wzrostu efektywności działań urzędów pracy. Poprawa kompetencji publicznych służb zatrudnienia przy wsparciu niepublicznych agencji i instytucji działających na rzecz rynku pracy powinny razem przynieść widoczne zwiększenie oferty usług dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a w efekcie podnieść ich zdolności do zatrudnienia, poszerzyć dostępność do baz danych o wolnych miejscach pracy, w tym pracy czasowej.

Poprawa stanu zatrudnienia na kluczowych stanowiskach w urzędach pracy skróci także czas oczekiwania na poszczególne usługi oraz umożliwi podejmowanie wobec osób zarejestrowanych bardziej zindywidualizowanych działań aktywizujących, dostosowanych do potrzeb klienta i rzeczywistych możliwości urzędu pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

Zadanie 2.2. Ustalenie norm do wprowadzenia w urzędach pracy systemu benchmarkingu.⁹

Cel: Ustalenie poziomu jakości realizacji programów rynku pracy i związanego z nim poziomu organizacyjnego tak, aby najlepsze rozwiązania mogły być stosowane w całej sieci publicznych służb zatrudnienia i dawały dodatkowy efekt w postaci uzyskiwania lepszych wyników przy tych samych nakładach.

Planowane działania:

Przegląd i wybór wskaźników ilościowych i jakościowych, które posłużą do wypracowania jednolitego systemu benchmarkingu służb zatrudnienia. Przeprowadzenie konsultacji systemu z urzędami pracy. Ostateczny zapis systemu benchmarkingu.

Przewidywane efekty:

Wypracowanie jednolitego systemu benchmarkingu służb zatrudnienia i wpisanie go do propozycji założeń nowej ustawy o rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

Zadanie 2.3. Wdrażanie Działania 1.1 „Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy” w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

Cel: Lepsze dostosowanie oferty usługowej instytucji rynku pracy (w tym organizacji pozarządowych) do rosnących potrzeb w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Planowane działania:

Realizacja zadania odbywa się poprzez wybór projektów w drodze konkursu, podpisanie umów z wnioskodawcami oraz realizację przez nich zgłoszonych projektów pod nadzorem MPiPS

⁹ Benchmarking polega na porównywaniu procesów i praktyk stosowanych przez własną instytucję (jednostkę organizacyjną) ze stosowanymi w instytucjach (jednostkach organizacyjnych) uważanych za najlepsze w analizowanej dziedzinie. Tzw. benchmarking służb zatrudnienia - to ustalanie poziomu jakości pracy poszczególnych urzędów pracy i pozostałych organizacji zajmujących się instytucjonalną obsługą rynku pracy.

(DWF). W 2007 r. nastąpi: podpisanie umów ze wszystkimi projektodawcami (co oznacza wyczerpanie całej alokacji na lata 2004-2006), których wnioski zostały przyjęte do realizacji (łącznie około 240 umów, z których około 106 zostanie zakończonych do końca 2007 r.), bieżący nadzór nad realizacją projektów przyjętych do realizacji, wprowadzanie zmian do projektów, bieżąca współpraca z projektodawcami, monitorowanie postępów i prawidłowości wdrażania zatwierdzonych projektów.

Przewidywane efekty:

- liczba pracowników instytucji rynku pracy objętych wsparciem – około 9 000,
- 65% pracowników publicznych służb zatrudnienia uczestniczących w szkoleniach oceni szkolenia jako adekwatne do potrzeb służb,
- 60% klientów urzędów pracy oceni pozytywnie usługi urzędów pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DWF.

Zadanie 2.4. Budowa otoczenia sprzyjającego aktywności zawodowej w regionie.

Cel: Wzmocnienie i rozwój potencjału instytucji rynku pracy celem podniesienia jakości i efektywności świadczonych przez nie usług.

Planowane działania:

Opracowanie szczegółowych procedur wdrażania działania, a także realizacja wsparcia obejmującego:

- szkolenia oraz specjalistyczne doradztwo dla kadr instytucji rynku pracy działających na terenie regionu, powiązane bezpośrednio z potrzebami oraz ze specyfiką realizowanych zadań,
- wzmocnienie i rozwój potencjału publicznych służb zatrudnienia działających na terenie regionu,
- działania na rzecz upowszechnienia pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego,
- prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz sytuacji na regionalnym rynku pracy.

Przewidywane efekty:

Poprawa dostępności i jakości usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia oraz pozostałe instytucje rynku pracy na terenie regionu.

Zgłaszający zadanie: MRR.

Zadanie 2.5. Analiza możliwości systemowych rozwiązań w zakresie zarządzania wiekiem.

Cel: Przeanalizowanie możliwości wprowadzenia systemowych rozwiązań w zakresie zarządzania wiekiem, w szczególności doświadczeń innych krajów w tym obszarze.

Planowane działania:

Planowane działania obejmą: analizę doświadczeń międzynarodowych w obszarze zarządzania wiekiem, identyfikację najlepszych praktyk, analizę dostępnej literatury zagranicznej i ekspertyz z tego obszaru oraz wizyty studyjne.

Przewidywane efekty:

Opracowanie rekomendacji dla kształtowania polityki zarządzania wiekiem dla władz centralnych i regionalnych, pracodawców i pracowników.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE.

Zadanie 2.6. Udoskonalenie zarządzania informacją wykorzystywaną przez urzędy pracy w pracy z klientem.

Cel: Stworzenie systemu umożliwiającego urzędom pracy korzystanie z kompleksowej, aktualnej informacji potrzebnej w pracy z klientami.

Planowane działania:

- opracowanie założeń do systemu zarządzania informacją wykorzystywaną przez urząd pracy w pracy z klientami,
- przygotowywanie wniosku o dofinansowanie projektu ze środków EFS,
- przygotowanie dokumentacji do rozpoczęcia działań związanych z procedurą zamówień publicznych,

Przewidywane efekty:

Zakończenie wstępnego etapu prac nad opracowaniem systemu zarządzania zasobami informacji zawodowej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

Zadanie 2.7. Zmiana zasad podziału według algorytmu środków Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych.

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

Planowane działania:

- opracowanie analizy efektywności wydatkowanych środków Funduszu Pracy w 2006 r. na realizację projektów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej,
- opracowanie zasad i kryteriów dotyczących przyznawania w 2007 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 2006,
- wzrost wartości projektów współfinansowanych z Funduszu Pracy w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego - Rozwój Zasobów Ludzkich.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DF.

Kierunek działań 3. WZBOGACENIE OFERTY I PODWYŻSZENIE JAKOŚCI USŁUG ŚWIADCZONYCH PRZEZ INSTYTUCJE RYNKU PRACY I JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE Z NIMI WSPÓŁPRACUJĄCE.

Kontekst:

Usługi rynku pracy obejmują wszelkie działania podejmowane przez publiczne służby zatrudnienia i inne agencje publiczne lub organizacje finansowane ze środków publicznych (np. OHP), które pomagają w integracji bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy na rynku pracy lub pomagają pracodawcom w rekrutacji i doborze pracowników. Usługi rynku pracy mogą być podzielone na dwa główne bloki. Pierwszy - tworzą usługi skoncentrowane na kliencie – osobach bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawcach. Drugi – to inne działania obejmujące tzw. formy aktywne (np. organizacja szkoleń) i pasywne (np. określanie prawa do zasiłków). Znaczącym uzupełnieniem oferty zapewnianej przez publiczne służby zatrudnienia i inne publiczne jednostki organizacyjne, są działania innych instytucji rynku pracy oraz współdziałających z nimi partnerów. W grę wchodzi tu wszelkie inicjatywy realizowane przez różnego typu organizacje (instytucje administracji publicznej, partnerzy społeczni, organizacje pożytku publicznego, placówki naukowe, etc.), które wspomagają osoby bezrobotne i poszukujące pracy w zakresie zwiększania ich możliwości zatrudnienia. Im więcej instytucji podejmie problematykę wspierania zatrudnienia, tym większych rezultatów w tej mierze należy się spodziewać. Działania te nie muszą występować w postaci bezpośredniego wsparcia osób fizycznych, ale mogą też mieć charakter pośredni. Gromadzenie wiedzy o mechanizmach rynku pracy, upowszechnianie jej za pośrednictwem mediów publicznych, sporządzanie ekspertyz w tej dziedzinie, doskonalenie metod pracy z osobą bezrobotną, doskonalenie przepisów prawa, wzbogacanie technik pracy instytucjonalnej sprzyjać mogą poprawie sytuacji na rynku pracy. Należy przy tym mieć na uwadze, że generalnie polityka zatrudnienia wykracza poza wspomniane działania, których szczególną cechą powinna być koncentracja na możliwie precyzyjnie określonych grupach lub obszarach rynku pracy. Realizacja zadań zaplanowanych w ramach niniejszego kierunku działań powinna przynieść korzystne efekty dla klientów zarówno publicznych służb zatrudnienia, jak i innych instytucji rynku pracy wykonujących usługi pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

Zadanie 3.1. Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie.

Cel: Podniesienie poziomu aktywności i mobilności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a także osób odchodzących z rolnictwa i zamierzających podjąć pracę w zawodach pozarolniczych.

Planowane działania:

Opracowanie szczegółowych procedur wdrażania działania, a także realizacja wsparcia obejmującego:

- poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy,
- staże/przygotowanie zawodowe w miejscu pracy,
- subsydiowanie zatrudnienia młodzieży ze szczególnym uwzględnieniem subsydiowania zatrudnienia w sektorze MSP oraz w trzecim sektorze,
- staże oraz szkolenia mające na celu dostosowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb regionalnego rynku pracy,
- przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, w tym pomoc prawna, konsultacje i doradztwo,
- gromadzenie i upowszechnianie informacji zawodowych

Przewidywane efekty:

Zwiększenie poziomu zatrudnienia oraz aktywności zawodowej na poziomie regionalnym.

Zgłaszający zadanie: MRR.

Zadanie 3.2. Doskonalenie systemu szkoleń osób bezrobotnych.

Cel: Poprawa jakości i efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Planowane działania:

1) Realizacja w ramach SOP-RZL projektu badawczego pn.: „Ocena efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych”. Projekt obejmuje analizę danych z istniejących opracowań, danych statystycznych, badania urzędów pracy i ich klientów, instytucji szkoleniowych i pracodawców nt. barier i warunków sprzyjających podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych i poszukujących pracy.

2) Analiza ofert szkoleniowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy w oparciu o Rejestr Instytucji Szkoleniowych i ocena funkcjonalności tego narzędzia. Działanie obejmuje przygotowanie doniesienia o możliwościach instytucji szkoleniowych, dokonanie krytycznego przeglądu danych w rejestrze pod kątem poprawności wprowadzania danych, zbadanie opinii WUP-ów nt. użyteczności narzędzia informatycznego.

Przewidywane efekty:

Diagnoza (ekspertyza) nt. efektywności usług służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych będzie przesłanką projektowania zmian przepisów dotyczących tej sfery działań urzędów pracy.

Analiza z danych RIS będzie podstawą raportu o instytucjach szkoleniowych działających w obszarze usług dla rynku pracy i o ich ofercie szkoleniowej. Ocena funkcjonalności RIS będzie podstawą do zaprojektowania i wdrożenia zmian w systemie informatycznym oraz instruktażu jego obsługi.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

Zadanie 3.3. Doskonalenie kwalifikacji publicznych służb zatrudnienia.

Cel: Poprawa efektywności działania służb zatrudnienia poprzez udostępnienie instytucjom rynku pracy wysokiej jakości programów szkoleń modułowych dla pracowników zatrudnionych na kluczowych stanowiskach.

Planowane działania:

Realizacja w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich projektu pn.: „Programy szkoleń modułowych dla kadr publicznych służb zatrudnienia”:

- Przygotowanie 20 programów szkolenia modułowego (wraz z materiałami do realizacji zajęć) dla kluczowych stanowisk pracy w urzędach pracy: pośrednik pracy, doradca zawodowy, specjalista do spraw rozwoju zawodowego, lider klubu pracy, specjalista do spraw programów. Dokumentacja programowa oparta będzie na koncepcji Modułów Umiejętności Zawodowych (ang. MES) Międzynarodowej Organizacji Pracy. Dla każdego programu będzie przygotowany komplet dokumentów zawierający: opis pracy, listę i opisy jednostek modułowych, listę celów kształcenia dla jednostek modułowych, analizę jednostek modułowych, schemat blokowy realizacji programu, plan szkolenia, opis jednostek szkoleniowych (cele, punkty kluczowe nauczania, pomoce dydaktyczne, wymagania BHP, materiały dla osoby korzystającej ze szkolenia, ćwiczenia, sprawdziany, literatura), sposób egzaminowania po jednostkach modułowych, wyposażenie do realizacji jednostek modułowych.
- Opracowanie koncepcji systemu szkolenia kadr publicznych służb zatrudnienia opartej na użytkowaniu programów modułowych.

Przewidywane efekty:

Pakiet 20 programów modułowych z materiałami dydaktycznymi na użytek szkolenia pracowników urzędów pracy. Eksperymentalny projekt systemu szkoleń pracowników urzędów pracy w oparciu o programy modułowe.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

Zadanie 3.4. Kompleksowa analiza świadczenia pomocy pracodawcom w doborze pracowników.

Cel: Uzyskanie kompleksowej wiedzy dotyczącej zakresu i sposobu świadczenia przez instytucje rynku pracy usługi pomocy pracodawcom w doborze kandydatów do pracy. Znaczącym celem projektu jest też uzyskanie informacji na temat potrzeb i oczekiwań pracodawców w tym zakresie. Wyniki projektu zostaną upowszechnione w instytucjach rynku pracy i wśród pracodawców oraz wykorzystane podczas planowania dalszych działań związanych z rozwojem tej usługi.

Planowane działania:

W 2007 roku planowane jest wykonanie następujących prac badawczych:

1. Ilościowe badanie doradców zawodowych z publicznych służb zatrudnienia i Ochotniczych Hufców Pracy, dotyczące świadczenia usługi pomocy pracodawcom w doborze kandydatów do pracy, w tym sposobu definiowania usługi pomocy pracodawcom, rodzaju działań realizowanych w ramach tej usługi, intensywności oraz efektywności świadczenia usługi, rodzaju wykorzystywanych narzędzi oraz potrzeb, dotyczących narzędzi i metod, niezbędnych do udzielania pomocy pracodawcom.
2. Badanie wybranych jednostek publicznych służb zatrudnienia metodą studium przypadków w celu zebrania przykładów dobrych praktyk w zakresie świadczenia usługi pomocy pracodawcom oraz zdefiniowania problemów tych instytucji, które realizują usługi na rzecz pracodawców na najniższym poziomie efektywności.
3. Ilościowe badania przedsiębiorców, dotyczące ich oczekiwań i potrzeb, związanych z usługą pomocy w doborze kandydatów na stanowiska pracy, świadczoną przez publiczne służby zatrudnienia.

W 2008 roku zostanie dokonana analiza danych ilościowych i jakościowych, uzyskanych w trakcie badania oraz nastąpi opracowanie wniosków z badań i rekomendacji.

Przewidywane efekty:

Głównym wymiernym rezultatem projektu będzie opracowanie raportu zbiorczego z przeprowadzonych badań, który będzie zawierał informacje na temat: świadczenia usługi pomocy i doradztwa pracodawcom w instytucjach rynku pracy oraz oczekiwań pracodawców, związanych z doбором pracowników, a także rekomendacje i propozycje rozwiązań, dotyczących rozwoju usługi pomocy pracodawcom w doborze kandydatów na stanowiska pracy. Zostanie także opracowana syntetyczna informacja na temat przeprowadzonych badań, która pozwoli na upowszechnienie jego wyników w instytucjach rynku pracy, wśród pracodawców oraz w innych instytucjach, zainteresowanych świadczeniem pomocy w zakresie doboru pracowników.

Do efektów niewymiernych należy zaliczyć uzyskanie kompleksowych informacji, dotyczących sposobu i zakresu świadczenia usługi pomocy pracodawcom w doborze kandydatów przez instytucje rynku pracy oraz oczekiwań pracodawców związanych z powyższą usługą. Wyniki z przeprowadzonych badań zostaną wykorzystane podczas planowania dalszych działań, związanych z zabezpieczeniem doradców zawodowych z wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz OHP w odpowiednie procedury oraz narzędzia pomocy pracodawcom. Zakłada się, że informacje uzyskane w trakcie realizacji projektu przyczynią się do opracowania, poszerzenia i profesjonalizacji usługi pomocy pracodawcom w doborze kandydatów na stanowiska pracy, świadczonej przez publiczne służby zatrudnienia oraz inne instytucje rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

Zadanie 3.5. Rozwój usługi: pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy świadczonej przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy oraz inne instytucje i organizacje.

Cel: Pozyskanie informacji o usłudze: pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy i dokonanie ewentualnych zmian w zakresie celów i zadań stawianych wobec tej usługi poprzez analizę

i szczegółową charakterystykę aktualnej sytuacji dotyczącej zakresu i poziomu jej świadczenia przez urzędy pracy, OHP i inne instytucje i organizacje oraz ocenę skutków zmian prawnych w tym zakresie wprowadzonych ustawą z dnia 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz innymi przepisami.

Planowane działania:

- Kontynuacja i zakończenie badania dotyczącego efektów działań podjętych w latach 2004-2005 w zakresie poprawy jakości i efektywności usługi pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy realizowanej przez publiczne służby zatrudnienia i inne instytucje i organizacje.
- Przygotowanie raportu końcowego oraz syntetycznej informacji na temat badania.
- Upowszechnienie informacji o efektach projektu w publicznych służbach zatrudnienia i innych instytucjach rynku pracy.
- Przygotowanie propozycji rozwoju usługi pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Przewidywane efekty:

- Raport z badania, który zobrazuje aktualną sytuację dotyczącą zakresu i poziomu jakości świadczenia pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz skutki wprowadzonych zmian prawnych.
- Propozycje dalszego rozwoju usługi pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy w publicznych służbach zatrudnienia i innych instytucjach rynku pracy.
- Podniesienie świadomości pracowników publicznych służb zatrudnienia i innych instytucji uczestniczących w badaniu nt. znaczenia i możliwości pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy poprzez usługę pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

Zadanie 3.6. Upowszechnienie Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych w publicznych służbach zatrudnienia.

Cel: Poprawa jakości pracy doradców zawodowych pracujących w publicznych służbach zatrudnienia oraz zwiększenie trafności ich porad, udzielanych bezrobotnym i poszukującym pracy.

Planowane działania:

1. Zawarcie porozumień, dotyczących udostępnienia Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych z wszystkimi urzędami pracy.
2. Przeszkolenie grupy 416 doradców zawodowych z wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, z zakresu stosowania Kwestionariusza w ramach projektu współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.
3. Administrowanie wersją komputerową Kwestionariusza (m.in. zabezpieczenie serwisowania oprogramowania wersji komputerowej Kwestionariusza w ramach umowy, dotyczącej asysty technicznej).

4. Udostępnienie Kwestionariusza Ochotniczym Hufcom Pracy.

Przewidywane efekty:

Głównym rezultatem zadania będzie upowszechnienie Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych w publicznych służbach zatrudnienia i innych instytucjach rynku pracy (Ochotniczych Hufcach Pracy). Znaczącym efektem będzie przeszkolenie 416 doradców zawodowych z wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy ze stosowania Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych. Zostanie zabezpieczona obsługa serwisowa wersji komputerowej Kwestionariusza.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

Zadanie 3.7. Wspieranie poradnictwa zawodowego o zasięgu krajowym i europejskim.

Cel: Wzmocnienie i rozwijanie poradnictwa zawodowego w Polsce poprzez doskonalenie kadry (kursy i seminaria) oraz przygotowanie publikacji wspierających doradców zawodowych w wykonywaniu ich zadań.

Planowane działania:

1. 5 edycji kursu doskonalącego „Rozmowa doradcza” dla doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach.
2. Dwa seminaria szkoleniowe „Doradztwo zawodowe a wyzwania międzykulturowe” dla 100 doradców zawodowych z Akademickich Biur Karier.
3. Przygotowanie do druku, druk i rozpowszechnienie publikacji „Zagadnienie jakości w poradnictwie zawodowym” – nakład 3000 egzemplarzy.
4. Druk publikacji „Etyczny wymiar poradnictwa zawodowego” (4000 egz.), „Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej” (4000 egz.).
5. Aktualizacja publikacji „Come and study in Poland”.

Przewidywane efekty:

Zwiększenie kompetencji i kwalifikacji kadry doradczej w szkołach i placówkach oświatowych. Zaopatrzenie nauczycieli i doradców zawodowych w materiały i publikacje niezbędne do prowadzenia zajęć z planowania kariery edukacyjno-zawodowej.

Zgłaszający zadanie: MEN.

Zadanie 3.8. Wdrażanie nowej wersji programu „Doradca 2000”

Cel: Usprawnienie pracy doradców zawodowych w urzędach pracy.

Planowane działania:

- opracowanie i upowszechnienie zasad korzystania przez doradców zawodowych z modułów aplikacji posiadających ograniczone prawo dostępu,
- przeszkolenie pracowników wojewódzkich urzędów pracy z zakresu wprowadzania informacji do programu „Doradca 2000”,

- administrowanie programem „Doradca 2000”.

Przewidywane efekty:

- przeszkolone 32 osoby z wojewódzkich urzędów pracy z zakresu wprowadzania informacji do programu „Doradca 2000”,
- powszechny dostęp do podstawowych danych wchodzących w zakres informacji zawodowej,
- ułatwienie pracy doradców zawodowych z urzędów pracy w zakresie zarządzania dokumentacją.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

Zadanie 3.9. Projekt „Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego” Programu Leonardo da Vinci.

Cel: Cel ogólny projektu to wspieranie zawodowej i edukacyjnej mobilności obywateli oraz rozwój europejskiego wymiaru poradnictwa zawodowego. Służy temu realizacja – zarówno na poziomie krajowym jak i ponadkrajowym – następujących celów szczegółowych: gromadzenie i upowszechnianie informacji zawodowej, w tym tworzenie i aktualizowanie portalu PLOTEUS prezentującego możliwości uczenia się i szkolenia w 31 krajach Europy; wymiana i upowszechnianie dobrych praktyk poradnictwa zawodowego; opracowywanie i dystrybucja materiałów specjalistycznych i metodycznych z obszaru teorii i praktyki poradnictwa zawodowego oraz materiałów promujących; organizowanie seminariów, szkoleń i konferencji; udział w krajowych i międzynarodowych spotkaniach i konferencjach poradnictwa zawodowego. Projekt adresowany jest przede wszystkim do doradców zawodowych. Działania realizowane w ramach projektu służą podniesieniu kompetencji zawodowych i rozwojowi warsztatu pracy doradców zawodowych poprzez wzbogacenie zasobów informacji oraz udostępnienie różnorodnych materiałów poradnictwa zawodowego.

Planowane działania:

W roku 2007 planuje się kontynuację głównych zadań projektu obejmującą następujące działania:

- opracowywanie i upowszechnianie informacji, materiałów i publikacji z zakresu poradnictwa zawodowego;
- prowadzenie i aktualizacja strony internetowej www.psz.praca.gov.pl;
- upowszechnianie produktów projektu na stronie internetowej;
- organizacja spotkań informacyjno-szkoleniowych dla doradców zawodowych;
- organizacja konferencji dotyczącej poradnictwa zawodowego;
- organizacja wizyt studyjnych do NCZPZ w innych krajach Europy;
- udział w spotkaniach i konferencjach z zakresu poradnictwa zawodowego w kraju i za granicą;
- opracowywanie i prowadzenie dokumentacji projektu: aplikacji, raportów pośredniego i końcowego.

Przewidywane efekty:

Podstawowe efekty wymierne to:

- materiały informacyjne i specjalistyczne opracowane i wydane w ramach projektu, upowszechnione w urzędach pracy i OHP;
- materiały promocyjne nt. poradnictwa zawodowego oraz projektu NCZPZ;
- spotkania informacyjno-szkoleniowe dla doradców zawodowych;
- konferencja poradnictwa zawodowego.

Rezultaty niewymierne realizacji zadań projektu przejawiają się głównie w rozwoju kompetencji doradców zawodowych, zwłaszcza w zakresie wzrostu świadomości i rozumienia rangi poradnictwa przez całe życie wspierającego proces uczenia się przez całe życie. Realizacja projektu przyczynia się też znacząco do rozwoju międzynarodowej współpracy w obszarze poradnictwa zawodowego a także zwiększenia integracji środowisk poradnictwa zawodowego w skali kraju i ponadnarodowej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

Zadanie 3.10. Upowszechnianie rezultatów projektu „Europejski Doradca Zawodowy” (Ergo-in-Net).

Cel: Wspieranie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy poprzez upowszechnianie metodologii, materiałów i narzędzi oraz ścieżek szkoleniowych, które mogą zostać wykorzystane przez doradcę zawodowego i pośrednika pracy udzielającego porad osobom zainteresowanym nauką i podjęciem zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej.

Planowane działania:

Wydanie i upowszechnianie materiałów opracowanych w ramach międzynarodowego projektu „Europejski Doradca Zawodowy” wśród pracowników publicznych służb zatrudnienia, w tym podręcznika pt.: „Mobilność w Europie”.

Przewidywane efekty:

Upowszechnienie w urzędach pracy i OHP 500 egzemplarzy podręcznika w formie papierowej i w wersji elektronicznej na płytach CD-Rom.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

Zadanie 3.11. Koordynowanie udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES i rozwój usług EURES.

Cel: Wspieranie mobilności na krajowym i europejskim rynku pracy poprzez międzynarodowe pośrednictwo pracy oraz informowanie o warunkach życia i pracy w krajach EOG.

Planowane działania:

- wspieranie wojewódzkich urzędów pracy w międzynarodowych działaniach na rzecz mobilności w zakresie podejmowania pracy (działań EURES),

- wspieranie powiatowych urzędów pracy w realizacji usług EURES,
- zarządzanie operacyjne i finansowe grantami z Komisji Europejskiej przyznawanymi na realizację działań EURES,
- rozwój kadry EURES poprzez szkolenia na poziomie krajowym i zagranicznym,
- opracowanie i aktualizowanie informacji nt. „Warunków życia i pracy w Polsce” dla Komisji Europejskiej, pracodawców i pracowników,
- prowadzenie działań informacyjnych na rzecz obywateli polskich udających się do pracy za granicę do krajów EOG,
- rozwój krajowej strony internetowej EURES,
- wydawanie materiałów promujących usługi EURES dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców,
- monitorowanie krajowych działań EURES.

Przewidywane efekty:

Zwiększenie zainteresowania bezrobotnych, poszukujących pracy, pracodawców, partnerów społecznych i innych partnerów na rynku pracy usługami EURES realizowanymi przez urzędy pracy, a także podniesienie poziomu wiedzy i świadomości na temat możliwości i sposobów poszukiwania legalnego zatrudnienia w krajach EOG i pozyskiwania pracowników z tych krajów przez krajowych pracodawców.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

Zadanie 3.12. „Poradnictwo zawodowe dla młodzieży” w Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej i Młodzieżowych Centrach Kariery.

Cel: 1) Dotarcie z ofertą i usługami do jak największej liczby młodych ludzi mających utrudniony dostęp do nowoczesnych form informacji zawodowej (funkcja mobilności).
2) Zwiększenie dostępu do informacji zawodowych, multimedialnych programów komputerowych, informacji o rynku pracy, narzędzi i metod indywidualnego planowania kariery oraz informacji o możliwych ścieżkach kariery.

Planowane działania:

Projekt „Poradnictwo zawodowe dla młodzieży” jest działaniem długofalowym. W 2007 roku w zakresie funkcjonowania ogólnopolskiego systemu informacji, poradnictwa zawodowego dla młodzieży planowane jest:

- 1) oferowanie nowoczesnej, multimedialnej informacji: o zawodach, szkołach zawodowych, jednostkach szkolących, kursach (filmy, programy komputerowe, prezentacje i gry multimedialne),
- 2) świadczenie usług poradnictwa, informacji zawodowej zgodnie z wprowadzonym „Standardem usługi – Poradnictwo zawodowe dla młodzieży” w formie stacjonarnej i mobilnej,
- 3) zastosowanie nowych narzędzi i metod oraz opracowanie i rozpowszechnianie gromadzenie informacji w zakresie poradnictwa zawodowego - kształcenie w kursach e-learningowych,

- 4) tworzenie indywidualnych planów edukacyjnych lub indywidualnych planów działania dla młodzieży ze szczególnych grup ryzyka,
- 5) ukierunkowanie młodzieży na samodzielne planowanie kariery oraz wskazanie źródeł autoporadnictwa,
- 6) budowanie sieci współpracy poprzez:
 - a) kooperację i współdziałanie doradców zawodowych Ochotniczych Hufców Pracy z doradcami innych instytucji,
 - b) udział doradców zawodowych w różnego rodzaju przedsięwzięciach oraz ogólnopolskich i lokalnych projektach.

Przewidywane efekty:

- objęcie poradnictwem zawodowym i informacją zawodową MCIZ i MCK około 170 000 osób,
- dotarcie z usługami do szczególnych grup ryzyka takich jak: aresztanci, młodzież resocjalizowana, młodzież niepełnosprawna,
- wyrównanie startu zawodowego młodzieży,
- 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,
- budowanie warsztatu pracy kadry doradców zawodowych OHP poprzez zdobywanie aktualnych informacji na temat poradnictwa i informacji zawodowej.

Zgłaszający zadanie: OHP.

Zadanie 3.13. „Pośrednictwo pracy dla młodzieży” w Młodzieżowych Biurach Pracy.

Cel: Zwiększenie szans zatrudnienia młodzieży poprzez prowadzenie, rozwijanie i doskonalenie pośrednictwa pracy na rzecz młodzieży.

Planowane działania:

Rozwój sieci Młodzieżowych Biur Pracy będzie realizowany poprzez:

- łatwiejszy dostęp do ofert pracy - udostępnienie dla klientów kiosków multimedialnych oraz komputera z dostępem do Internetu i poczty elektronicznej,
- tworzenie w łatwo dostępnych miejscach punktów pośrednictwa pracy dla młodzieży,
- szybkie wyszukiwanie ofert pracy dzięki zastosowaniu specjalistycznego oprogramowania pośrednictwa pracy,
- ujednolicenie i podniesienie jakości świadczonych usług poprzez realizację zadań zgodnie ze „Standardem usługi pośrednictwo pracy dla młodzieży”,

- zwiększenie aktywności pośredników pracy poprzez bezpośredni kontakt z potencjalnymi pracodawcami w terenie oraz instytucjami realizującymi pośrednictwo pracy w celu wymiany ofert pracy,
- organizację i współorganizację targów i giełd pracy,
- zdobywanie wiedzy i aktualnych informacji na temat pośrednictwa pracy i rynku pracy.

Przewidywane efekty:

- objęcie usługą pośrednictwa pracy ponad 180 tys. osób i pozyskanie ponad 160 tys. miejsc pracy,
- zorganizowanie lub współorganizowanie przynajmniej 80 targów pracy,
- zorganizowanie około 500.giełd pracy,
- podniesienie jakości usług pośrednictwa pracy w OHP, a tym samym zwiększenie wskaźników zatrudnienia,
- zwiększenie efektywności działań pośredników pracy w poszukiwaniu ofert pracy,
- budowanie warsztatu pracy zapewniającego skuteczną pomoc młodzieży objętej działaniami OHP.

Zgłaszający zadanie: OHP.

Zadanie 3.14. Indywidualny Projekt Kariery – portfolio dla młodzieży.

Cel: Nabycie przez doradców zawodowych umiejętności pomocy młodzieży w zakresie tworzenia swoich indywidualnych projektów kariery oraz wzbogacenie warsztatu pracy doradców zawodowych o nowe metody i techniki pracy z młodzieżą.

Planowane działania:

Działania doskonalące kwalifikacje zawodowe doradców zawodowych będą realizowane m.in. poprzez projekty: Indywidualny Projekt Kariery – portfolio dla młodzieży (IPK). W ramach projektu wypracowane zostaną metody i narzędzia do pracy z młodzieżą, które zostaną poddane testowaniu przez grupę doradców zawodowych (73 osoby) i młodzież (2000 osób). Wypracowane zostaną procedury stosowania tych metod i narzędzi prowadzących do aktywizacji młodych ludzi w podejmowaniu samodzielnych działań edukacyjnych i zawodowych. Prowadzona będzie ewaluacja projektu.

Przewidziane efekty:

Projekt IPK zakłada:

- objęcie projektem 73 osobowej grupy doradców zawodowych, którzy przetestują metody i narzędzia opracowane w ramach projektu oraz zostaną przygotowani do ich stosowania,
- testowanie opracowanych metod i narzędzi na 2000 grupie badawczej młodzieży w wieku 15-25 lat,
- podpisanie kart (porozumień) współpracy między doradcą zawodowym a młodzieżą biorącą udział w programie przez 70% uczestników.

Zgłaszający zadanie: OHP

Kierunek działań 4: POPRAWA INFORMACJI O RYNKU PRACY.

Kontekst:

Pełny obraz sytuacji na rynku pracy jest warunkiem efektywności podejmowanych na rzecz jego poprawy działań. Obowiązujące w tej dziedzinie procedury gromadzenia, przetwarzania i udostępniania informacji wymagają sukcesywnego doskonalenia. W wielu bowiem przypadkach dane, jakimi dysponujemy stają się niewystarczające, w dodatku dostęp do nich wydaje się wielu użytkownikom za trudny. Pojawiają się nowe zjawiska, takie jak migracja zarobkowa, paradoksalny brak rąk do pracy, programy aktywizacji zawodowej finansowane z innych źródeł niż Fundusz Pracy, segmentacja rynku pracy, zatrudnienie w szarej strefie, które nie mają pełnego odzwierciedlenia w informacji o rynku pracy. Tymczasem oczekiwania dotyczące sprawnego systemu informacji stale rosną. Wynika to z konieczności bardziej niż dotąd precyzyjnego lokowania środków na walkę z bezrobociem, planowania rozwoju zasobów ludzkich i podejmowania interwencji na rynku pracy tak w skali lokalnej, jak i ogólnokrajowej.

Zadanie 4.1. 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, opracowywanie rocznych raportów diagnostyczno-prognostycznych powiatowych, wojewódzkich i krajowych w oparciu o sprawozdawczość statystyczną oraz wyniki badań przeprowadzanych w listopadzie każdego roku przez powiatowe urzędy pracy w szkołach ponadgimnazjalnych oraz zakładach pracy. Reprezentatywną próbę zakładów pracy wylosowuje GUS na podstawie umowy zawieranej z Ministrem Pracy i Polityki Społecznej. GUS również nadaje wagi konieczne do uogólnienia wyników.

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.

Zadanie 4.2. Przeorientowanie i wzmocnienie modelu informacji o rynku pracy.

Cel: Dostosowanie zasad gromadzenia, przechowywania i udostępniania informacji do zmiennych potrzeb współczesnego odbiorcy. Utworzenie nowego projektu obsługi statystycznej („hurtowni danych”) w miejsce dotychczasowego systemu zbierania danych za pomocą formularzy sprawozdawczych.

Planowane działania:

- implementacja oraz publikacja na portalu PSZ sprawozdań generowanych w Krajowym Systemie Monitorowania Rynku Pracy (KSMRP) - sukcesywnie do maja 2007 r.,
- sukcesywne dołączanie poszczególnych PUP do KSMRP z systemów PULS, Rubikom i Bezrobotni – od stycznia do maja 2007 r.,
- weryfikacja danych ze względu na jakość – III kw. 2007 r.,
- szkolenia użytkowników systemu KSMRP – III. kw. – IV.kw.2007 r.

Przewidywane efekty:

„Hurtownia danych” jest bazą o znacznie bogatszych możliwościach niż obecny system zbierania danych, funkcjonujący w ramach statystyki publicznej. Z chwilą jej utworzenia możliwe będzie pozyskiwanie danych, prowadzenie monitoringu oraz analiz w zakresie i na poziomach dotychczas niemożliwych do realizacji lub niezwykle pracochłonnych i kosztownych, w sposób efektywny i przyjazny dla użytkownika. Obok reguł udostępniania, opracowana zostanie logistyka dotycząca konserwacji i obsługi samej bazy oraz poprawności i ochrony danych.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DI.

Zadanie 4.3. Opracowanie założeń polskiej polityki migracyjnej w zakresie migracji zarobkowych.

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

Planowane działania:

1) Etap analityczno-przygotowawczy:

- analiza procesów migracyjnych (wyjazdów obywateli polskich do pracy za granicę oraz przyjazdów cudzoziemców do Polski w celach zarobkowych),
- analiza stanu prawnego obowiązującego w Polsce,
- analiza zapotrzebowania na rynku pracy w kontekście procesów migracyjnych,
- realizacja projektu „Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia”,
- przygotowanie i opracowanie „Przeglądu sytuacji w zakresie migracji zarobkowych”.

2) Etap konsultacyjny:

Rozpoczęcie szerokiej dyskusji społecznej i konsultacji międzyresortowych w oparciu o „Przegląd sytuacji w zakresie migracji zarobkowych”,

Przewidywane efekty:

- określenie zapotrzebowania na polską siłę roboczą za granicą w najważniejszych krajach docelowych;
- określenie znaczenia i sytuacji zagranicznej siły roboczej w Polsce; określenie struktury popytu na pracę cudzoziemców;
- stworzenie projektu systemu monitoringu rynku pracy w kontekście problematyki mobilności (wewnętrznej i międzynarodowej) siły roboczej;
- uzyskanie ekspertyz przygotowanych w ramach projektu badawczego:
 - a) Rola migracji dla polskiego rynku pracy,
 - b) Sytuacja migracyjna w wybranych państwach docelowych,
 - c) Analiza porównawcza wybranych modeli polityki migracyjnej;
- zwiększenie zakresu wiedzy dostępnej pracownikom służb zatrudnienia i efektywności ich działania.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DMI.

Zadanie 4.4. Aktualizacja Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

Cel: Poprawa efektywności pracy służb zatrudnienia dzięki uaktualnionemu narzędziu – klasyfikacji zawodów i specjalności oraz opisów słownikowych, dostosowanemu do zmian zachodzących na rynku pracy.

Planowane działania:

- Uaktualnienie zasobów baz danych - opisów grup zawodów oraz zawodów i specjalności, dostępnych z portalu publicznych służb zatrudnienia.
- Analiza propozycji zmian do klasyfikacji zgłoszonych przez użytkowników w latach 2006 - 2007 i planowanych do wprowadzenia przez MOP do klasyfikacji ISCO oraz przygotowanie na tej podstawie propozycji zmian do polskiej klasyfikacji zawodów i specjalności.

Przewidywane efekty:

Przygotowanie projektu nowego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

Zadanie 4.5. Upowszechnianie informacji nt. zlecenia organizacjom pozarządowym zadań przez publiczne służby zatrudnienia.

Cel: Upowszechnienie wśród WUP i PUP informacji nt. trybu zlecania organizacjom pozarządowym zadań publicznych z zakresu promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych, poszukujących pracy i osób zagrożonych zwolnieniem z pracy.

Planowane działania:

Opracowanie broszury informacyjnej zawierającej informacje na temat korzyści ze zlecania realizacji zadań podmiotom pozarządowym oraz opis procedury zlecania zadań.

Przekazanie materiałów do wszystkich wojewódzkich urzędów pracy oraz powiatowych urzędów pracy, umieszczenie informacji na stronie internetowej MPiPS

Przewidywane efekty:

Upowszechnienie nowego trybu zlecania realizacji zadań z zakresu rynku pracy może spowodować większą niż do tej pory aktywność samorządów w przekazywaniu podmiotom pozarządowym realizacji zadań w tym zakresie.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPP.

Zadanie 4.6. Analiza sytuacji absolwentów szkół wyższych na rynku pracy.

Cel: Wstępne określenie kierunków studiów, które przygotowują kadry najbardziej poszukiwane na rynku pracy.

Planowane działania:

- wybór realizatorów projektu (konkurs ofert),
- wykonanie przez realizatora projektu badania ankietowego,
- analiza zebranego materiału,
- przygotowanie przez realizatora projektu ekspertyzy.

Przewidywane efekty:

Zmodyfikowanie listy kierunków studiów i dostosowanie oferty edukacyjnej szkół wyższych do potrzeb rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MNiSzW.

Zadanie 4.7. Badanie preferencji edukacyjnych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych przy wyborze studiów.

Cel: Określenie na ile preferencje absolwentów szkół ponadgimnazjalnych przy wyborze kierunków studiów są dostosowane do potrzeb gospodarki.

Planowane działania:

- wybór realizatorów projektu (konkurs ofert),
- wykonanie przez realizatora projektu badania ankietowego,
- analiza zebranego materiału,
- przygotowanie przez realizatora projektu ekspertyzy.

Przewidywane efekty:

Opracowanie instrumentów sterowania wyborami edukacyjnymi absolwentów poprzez m.in. promowanie określonych przedmiotów (np. matematyki, fizyki) w kształceniu w szkołach ponadgimnazjalnych. Nowelizacja podstaw programowych kształcenia ogólnego w szkołach ponadgimnazjalnych. Zmodyfikowanie listy kierunków studiów. Dostosowanie oferty edukacyjnej szkół wyższych do założeń Strategii Lizbońskiej. Zmiana preferencji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych przy wyborze kierunków studiów.

Zgłaszający zadanie: MNiSzW.

Kierunek działań 5: AKTYWIZACJA OSÓB Z GRUP ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W SZCZEGÓLNE TRUDNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY.

Kontekst:

Najpewniejszym warunkiem ograniczenia ryzyka wykluczenia społecznego jest zapewnienie zatrudnienia. Teza ta przyjmowana jest na ogół za oczywistą w działaniach podejmowanych na rzecz osób zagrożonych ubóstwem socjalnym. Jest ona także prawdziwa wobec grup osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Grupa osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy zdefiniowana jest przepisami prawa. Należą do niej osoby mające status bezrobotnego i jedną z następujących cech: wiek do 25 lat lub powyżej 50 lat, pozostające długotrwale bezrobotnymi, nieposiadające kwalifikacji zawodowych, osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia, niepełnosprawność. Dynamika rynku pracy powoduje, że coraz wyraźniej działania aktywizujące stają się niezbędne dla innych kategorii osób, w szczególności osób z różnych powodów biernych zawodowo. W szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy znajdują się także kobiety, czy osoby podejmujące pracę nierejestrowaną. Obok bezpośredniego wsparcia prawnego, materialnego, często także oddziaływań pedagogicznych, osobom w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy oferowane jest przez szereg instytucji wsparcie w formie zatrudnienia subsydiowanego, które z założenia stanowi etap przejściowy do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Skala tego wsparcia, zwłaszcza w połączeniu z pożądanym szkoleniem zawodowym w toku pracy, wydaje się jednak niewystarczająca m.in. z powodu szczupłości środków finansowych, jakie na ten cel przeznacza państwo i samorządy. Towarzyszy temu stosowanie kryteriów wąsko pojmowanej racjonalności ekonomicznej, które jest jednak trudne do zaakceptowania ponieważ społeczne koszty bagatelizowania problemu osób zagrożonych chronicznym bezrobociem mogą być bardzo wysokie. Ponadto, dowodzi się, że programy zatrudnienia subsydiowanego trafnie adresowane do określonych grup (np. osób niskokwalifikowanych) mogą wpływać pozytywnie na wzrost zatrudnienia w gospodarce. Uznawane za efektywną pomoc dla osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, łączenie różnych instrumentów (począwszy od pomocy socjalnej, psychologicznej po szkolenia ogólne i zawodowe, wreszcie wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy), przy udziale wielu partnerów rynku pracy, odzwierciedlają zaplanowane zadania.

Zadanie 5.1. Doskonalenie programów dotyczących aktywności zawodowej młodych bezrobotnych.

Cel: Dążąc do zbadania aktualnej sytuacji absolwentów na rynku pracy oraz dążąc do zbadania skuteczności podejmowanych działań wobec młodych bezrobotnych w ramach rządowego Programu „Pierwsza Praca”, którego celem jest niedopuszczenie do tego, aby młodzi ludzie stawali się i pozostawali bezrobotnymi - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zamierza w roku 2007 dokończyć rozpoczęte w roku 2006 badanie pn. Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji Programu „Pierwsza Praca”.

Planowane działania:

Przeprowadzenie badania obejmującego następujące zagadnienia:

- rodzaj pierwszej pracy podejmowanej przez absolwentów, sposoby jej zdobycia, napotkane trudności etc.,
- aktualne doświadczenie zawodowe absolwentów (rodzaj wykonywanej pracy, zgodność wykonywanej pracy z wyuczonym zawodem, wynagrodzenie, zadowolenie z pracy etc.),
- czas i sposoby poszukiwania pracy przez absolwentów,
- zakres korzystania przez absolwentów z pomocy instytucji i programów ułatwiających wejście na rynek pracy (korzystanie ze wsparcia wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, Akademickich Biur Karier, etc.),
- mobilność przestrzenna absolwentów (migracje „za pracą”),
- dalsze plany kształceniowe absolwentów (kursy, szkolenia, podjęcie nauki),
- przyczyny bezrobocia i bierności zawodowej wśród absolwentów.

Dodatkowo badanie powinno pozwolić uzyskać wiedzę jak absolwenci oceniają Program „Pierwsza Praca”.

Przewidywane efekty:

Realizacja projektu pozwoli na rozszerzenie informacji na temat sytuacji absolwentów na rynku pracy oraz m.in. wpływu Programu „Pierwsza Praca” na ich losy zawodowe. Informacje zawarte w raporcie finalnym z przeprowadzonego badania przyczynią się do lepszego rozpoznania problemów zawodowych absolwentów oraz pozwolą na efektywniejsze stosowanie instrumentów wspierających młodych ludzi na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

Zadanie 5.2. Aktywizacja osób bezrobotnych, korzystających ze świadczeń pomocy społecznej.

Cel: Upowszechnienie prac społecznie użytecznych jako instrumentu aktywizacji grup szczególnego ryzyka.

Planowane działania:

Kontynuacja działań promocyjnych oraz wspierających samorząd gminny z 2006 r. w formie resortowego programu pt.: „Aktywne formy przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu”.

Przewidywane efekty:

Zwiększenie liczby osób objętych aktywnymi formami pomocy oraz stworzenie im możliwości dla poprawy sytuacji ekonomicznej. Propagowanie dobrych wzorców organizacyjnych gminnych programów prac społecznie użytecznych.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPS.

Zadanie 5.3. Nowe miejsca pracy – spółdzielnie socjalne.

Cel: Tworzenie warunków prawno-ekonomicznych dla rozwoju spółdzielczych miejsc pracy, szczególnie przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym.

Planowane działania:

Kontynuacja działań promujących rozwiązania spółdzielczości socjalnej;

Realizacja resortowego programu pt.: „Wspieranie rozwoju spółdzielczości socjalnej”;

Monitoring ustawy z dnia 27 kwietnia 2006r. o spółdzielniach socjalnych.

Przewidywane efekty:

- wzrost liczby spółdzielni socjalnych,
- tworzenie instytucji – ośrodków wspierania rozwoju spółdzielczości socjalnej,
- aktywna pomoc dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, poszerzenie sieci instytucji wsparcia.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPS.

Zadanie 5.4. Wdrażanie Działania 1.5 „Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka” Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006 (SPO RZL).

Cel: Ograniczenie zjawiska marginalizacji społecznej i przygotowanie osób narażonych na wykluczenie społeczne do wejścia na rynek lub powrotu do czynnego życia zawodowego, a także podniesienie kwalifikacji zawodowych osób pracujących z tzw. młodzieżą trudną i osobami z grup szczególnego ryzyka.

Planowane działania:

Realizacja zadania odbywa się poprzez nabór projektów w drodze konkursu, podpisanie umów z wnioskodawcami oraz realizację przez nich zgłoszonych projektów pod nadzorem MPiPS (DWF). W 2007 r. nastąpi: podpisanie umów ze wszystkimi projektodawcami (co oznacza wyczerpanie całej alokacji na lata 2006-4-2006), których wnioski zostały przyjęte do realizacji (łącznie ponad 400), bieżący nadzór nad realizacją projektów przyjętych do realizacji, wprowadzanie zmian do projektów, bieżąca współpraca z projektodawcami, monitorowanie postępów i prawidłowości wdrażania zatwierdzonych projektów.

Przewidywane efekty:

Liczba realizowanych projektów – 415, z czego 244 zostanie zakończonych do końca 2007 r.

Liczba osób objętych wsparciem w 2007 r. to ok. 60 tys osób (zarówno osoby znajdujące się w grupie szczególnego ryzyka jak i osoby pracujące z grupami szczególnego ryzyka), z czego 69% ukończy udział w projekcie a 30% podejmie pracę, wolontariat, będzie kontynuowało naukę bądź szkolenia.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DWF.

Zadanie 5.5. Wdrażanie schematu a) Działania 1.6 „Integracja i reintegracja zawodowa kobiet” Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL).

Cel: Udzielenie wielostronnego wsparcia kobietom na rynku pracy, prowadzące do wzrostu stopy zatrudnienia kobiet i podniesienia ich statusu zawodowego i społecznego poprzez szkolenia zawodowe, staże i przygotowanie zawodowe, wspieranie nowych miejsc pracy dla kobiet, przedsiębiorczości kobiet, promocję jednakowego dostępu przedstawicieli obu płci do zatrudnienia, działań na rzecz wzrostu zatrudnialności kobiet oraz upowszechnianie elastycznych form zatrudnienia pozwalających na godzenie życia zawodowego i rodzinnego.

Planowane działania:

Realizacja zadania odbywa się poprzez nabór projektów w drodze konkursu, podpisanie umów z wnioskodawcami oraz realizację przez nich zgłoszonych projektów pod nadzorem MPiPS (DWF). W 2007 r. nastąpi: podpisanie umów ze wszystkimi projektodawcami (co oznacza wyczerpanie całej alokacji na lata 2004-2006), których wnioski zostały przyjęte do realizacji (łącznie prawie 400), bieżący nadzór nad realizacją projektów przyjętych do realizacji, wprowadzanie zmian do projektów, bieżąca współpraca z projektodawcami, monitorowanie postępów i prawidłowości wdrażania zatwierdzonych projektów.

Przewidywane efekty:

- 70% kobiet po ukończeniu projektu, realizowanego w ramach Działania 1.6, oceni je jako adekwatne do ich potrzeb, w ogólnej liczbie kobiet korzystających ze wsparcia w ramach tego Działania,
- 40% kobiet podejmie dalszą naukę lub pracę w okresie 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.
- 260 projektów będzie realizowanych w tym 170 z nich zakończy się w 2007 r.
- Wsparciem w ramach projektów zostanie objętych około 30 tys. osób.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DWF.

Zadanie 5.6. Wzmocnienie zdolności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym do powrotu na rynek pracy.

Cel: Zwiększenie sieci podmiotów świadczących usługi reintegracji społecznej i zawodowej na potrzeby osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Planowane działania:

- Kontynuacja działań promocyjnych zatrudnienia socjalnego w 2007r. w formie resortowego programu pt: „Aktywne formy przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu” (modyfikacja wersji z 2006 r.);
- Monitoring działań centrów i klubów integracji społecznej w 2007 roku, w tym szczególnie efektywności realizacji indywidualnych programów zatrudnienia socjalnego.

Przewidywane efekty:

- Wymierne – nowe centra integracji społecznej (20), kluby integracji społecznej (100);
- Niewymierne – aktywna pomoc dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, poszerzenie sieci instytucji wsparcia.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPS.

Zadanie 5.7. Aktywizacja zawodowa młodzieży przez Ochotnicze Hufce Pracy.

Cel: 1) Zapobieganie wykluczeniu społecznemu młodzieży wchodzącej na rynek pracy, poprzez objęcie usługami aktywizującymi. 2) Promocja postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży poprzez przekazanie uczestnikom wiedzy oraz umiejętności dotyczących uruchomienia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Planowane działania:

Realizacja pakietu 3 programów skierowanych do młodzieży do 25 roku życia:

- 1) W ramach realizacji programu pn. „Start w samodzielność” przewiduje się przygotowanie i przeprowadzenie szkoleń dla młodzieży z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej, planowania kariery zawodowej oraz treningi aktywnego poruszania się po rynku pracy.
- 2) W ramach realizacji programu pn. „Zaplanuj swoją karierę” planowana jest pomoc dla młodzieży wiejskiej poprzez:
 - podjęcie szkoleń mających na celu przekwalifikowanie oraz naukę umiejętności uzyskania zatrudnienia - adaptacja bezrobotnych z terenu wsi do pracy w zawodach pozarolniczych,
 - ukierunkowanie w celu podjęcia własnej działalności gospodarczej, pomoc w zakresie podejmowania samodzielnej działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne z terenów wiejskich
- 3) W ramach programu pn. „Droga do kariery” planowana jest realizacja, w okresie lata 2007 r., regionalnych programów wojewódzkich zawierających szeroki wachlarz działań aktywizujących młodzież, takich jak: szkolenia i kursy zawodowe podnoszące, uzupełniające kwalifikacje uczestników, działania doradcze oraz pośrednictwo pracy.

Przewidywane efekty:

Objęcie działaniami aktywizującymi łącznie 4 300 osób do 25 roku życia, w tym:

1. W programie pn. „Start w samodzielność”:
 - przeprowadzenie warsztatów szkoleniowych dla 800 osobowej grupy młodych ludzi,
 - objęcie działaniami pośrednictwa pracy,

- udzielenie wsparcia indywidualnego osobom, które zdecydowały się otworzyć własną działalność gospodarczą.
2. W programie pn. „Zaplanuj swoją karierę”:
- uzyskanie, uzupełnienie lub podniesienie kwalifikacji zawodowych przez 1 000 osób,
 - uzyskanie zatrudnienia, w tym także czasowego przez 20 – 30% uczestników.
3. W programie pn. „Droga do kariery”:
- objęcie usługami aktywizującymi 2 500 osób.

Zgłaszający zadanie: OHP.

Zadanie 5.8. Program Zapobiegania Niedostosowaniu Społecznemu i Przystępczości wśród Dzieci i Młodzieży

Cel: Rozwój systemu profilaktycznego wsparcia środowiskowego chroniącego osoby z grup szczególnie zagrożonych wykluczeniem i społeczną marginalizacją.

Planowane działania:

W porozumieniu z MSWiA, w ramach rządowego Programu Zapobiegania Niedostosowaniu Społecznemu i Przystępczości wśród Dzieci i Młodzieży, koordynowanego przez MSWiA, OHP podejmie następujące działania:

1) Profilaktyka w zakresie patologii społecznej:

- akcja informacyjna,
- akcja uświadamiająca potencjalne ofiary przemocy,
- akcja uświadamiająca potencjalnych sprawców przemocy,
- przygotowanie młodzieży na możliwość kontaktu z przemocą.

2) Profilaktyka uzależnień od środków psychoaktywnych:

- ograniczenie używania substancji psychoaktywnych i związanych z tym szkód zdrowotnych oraz promocja zdrowego stylu życia poprzez organizację przedsięwzięć o charakterze informacyjnym oraz dotyczących racjonalnego zagospodarowania czasu wolnego od zajęć szkolnych.

3) Działania ukierunkowane na pracę z rodziną uczestników:

- współpraca z rodzicami/opiekunami prawnymi z udziałem specjalistów mająca na celu poprawę sytuacji dziecka w rodzinie oraz wskazanie perspektyw wyjścia z trudnej sytuacji życiowej.

4) Współpraca z instytucjami zewnętrznymi:

- podejmowanie inicjatyw mających na celu integrację działań OHP, samorządów lokalnych, samorządowych instytucji kultury, instytucji oraz organizacji pozarządowych na rzecz zapobiegania demoralizacji i marginalizacji społecznej młodzieży pochodzącej z grup ryzyka.

Przewidywane efekty:

- objęcie programem uczestników zarekrutowanych w roku szkolnym 2006/2007, którzy przed wstąpieniem do OHP weszli w konflikt z prawem – 4 088 osób,
- poprawa relacji w grupach rówieśniczych oraz relacji dziecko – rodzice,
- wzrost kompetencji kadry wychowawczej oraz rodziców/opiekunów prawnych w zakresie radzenia sobie w trudnych sytuacjach (agresja, przemoc, uzależnienia),
- obniżenie poziomu skłonności młodzieży do zachowań przemocowych,
- przygotowanie młodzieży do podjęcia aktywnej roli na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: OHP.

Zadanie 5.9. 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:

- Edukacja obywatelska;
- Edukacja europejska i międzykulturowa;
- Edukacja ekologiczna;
- Edukacja kulturalna/artystyczna;
- Zorganizowanie 2 razy w roku ogólnopolskich spotkań Kapituły Klubów Aktywnych - spotkania mają charakter programowo – szkoleniowy;
- Regionalne Spotkania Młodzieży Aktywnej - spotkania odbędą się w 6 grupach na terenie kraju;
- Spotkania Wojewódzkich Klubów Aktywnych – zorganizowanie 2 razy w roku spotkań szkoleniowo-programowych poświęconych opracowaniu programu pracy samorządów w poszczególnych jednostkach organizacyjnych na terenie OHP;
- Realizacja V edycji ogólnopolskiego konkursu „Aktywność – dobry wybór” na najlepszą inicjatywę samorządową młodzieży OHP.

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 5.10. „Twoja Wiedza Twój sukces - edycja 2006” - projekt w ramach Działania 1.5, Schemat b) Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich.

Cel: Aktywizacja społeczno- zawodowa 8000 osób w wieku 15- 24 lata zagrożonych wykluczeniem społecznym, poprzez jej powrót do systemu edukacyjnego, zdobycie zawodu oraz usamodzielnienie się.

Planowane działania:

Projekt obejmie działania ujęte w dwóch blokach:

1. Edukacja formalna – założeniem tego modułu jest skierowanie uczestników projektu do konkretnych szkół w celu uzyskania przez nich wykształcenia ogólnego lub zdobycia zawodu oraz dostosowania ich kwalifikacji do wymagań rynku pracy.

2. Edukacja nieformalna – w ramach edukacji nieformalnej młodzież zostanie objęta pełnym systemem opiekuńczo- wychowawczym w zakresie poszczególnych, wymienionych niżej modułów:

- integracyjny – mający na celu integrację grupy, poznawanie siebie, rozwój osobisty,
- lingwistyczny, w ramach tego modułu młodzież uczestniczyć będzie w kursach językowych,
- informatyczny, w module tym przewiduje się zorganizowanie zajęć z zakresu obsługi komputera
- rynek pracy- wchodzenie i poruszanie się po rynku pracy,
- psychoterapeutyczny- treningi interpersonalne, zajęcia rozwijające umiejętności komunikacyjne itp.,
- zawodowy – kursy szkolenia mające na celu rozszerzenie kwalifikacji zawodowych uczestnika.

Przewidywane efekty:

- Powrót do systemu edukacji lub kontynuacja edukacji lub szkoleń przez 85% uczestników projektu;
- Nabycie kwalifikacji zawodowych - przez 85% uczestników;
- Podjęcie zatrudnienia lub własnej działalności gospodarczej przez 30 % uczestników z grupy w wieku 18-24 lata.

Zgłaszający zadanie: OHP.

Zadanie 5.11. Projekt „18-24 – Czas na samodzielność”, realizowany w ramach Działania 1.5, Schemat b) Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich.

Cel: Aktywizacja społeczno-zawodowa poprzez powrót do systemu edukacji, zdobycie zawodu oraz usamodzielnienie się 3000 osób w wieku 18- 24 lata pochodzących ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Planowane działania:

W projekcie podjęte zostaną następujące działania:

- treningi psychologiczne – 55 godzin,
- warsztaty edukacyjne i aktywnego poszukiwania pracy – 40 godzin,
- szkolenie i kursy z zakresu ABC przedsiębiorczości – 20 godzin,
- profesjonalne szkolenie komputerowe – ECDL – 120 godzin,
- kursy języków obcych – 80 godzin,
- szkolenie zawodowe – czas trwania zależny od rodzaju szkolenia,
- kursy przygotowawcze do matury i na wyższe uczelnie – 90 godzin,
- kurs prawa jazdy – 60 godzin.

Wszystkie zajęcia w ramach projektu będą prowadzone przy zastosowaniu aktywnych metod dydaktycznych, z wykorzystaniem środków audiowizualnych, a ich realizacja powierzona zostanie wykwalifikowanym specjalistom i profesjonalnym podwykonawcom, którzy posiadają duże doświadczenie w realizacji tego typu projektów.

Przewidywane efekty:

- Powrót do systemu edukacji lub kontynuacja edukacji lub szkoleń przez 80% uczestników projektu;
- Nabycie kwalifikacji zawodowych - przez 90% uczestników;
- Podjęcie zatrudnienia lub własnej działalności gospodarczej przez 15 % uczestników;
- Nabycie umiejętności posługiwania się podstawowymi programami komputerowymi, potwierdzonymi uzyskaniem certyfikatu ECDL – przez 80% uczestników;
- Uzyskanie prawa jazdy - przez 80% uczestników;
- Pozytywne zdanie egzaminu końcowego z języka obcego - przez 80% uczestników.

Zakłada się również, iż dzięki uczestnictwu w projekcie nastąpi wzrost motywacji do nauki oraz poszukiwania pracy wśród beneficjentów, jak również wzrost poczucia odpowiedzialności za wykonywane zadania. Przyczyni się też do wykształcenia postaw przedsiębiorczych.

Zgłaszający zadanie: OHP.

Zadanie 5.12. Kursy na prawo jazdy kategorii C lub C+E dla bezrobotnych zamierzających podjąć pracę w transporcie drogowym.

Cel: Przeszkolenie bezrobotnych chcących wykonywać zawód kierowcy.

Planowane działania:

Sfinansowanie ze środków Funduszu Pracy kursów na prawo jazdy kategorii C i C+E dla 10 tys. bezrobotnych chcących wykonywać zawód kierowcy.

Przewidywane efekty:

Zmniejszenie bezrobocia wśród najbardziej na nie narażonej grupy osób nie posiadających zawodu lub z wykształceniem zasadniczym zawodowym, aktywizacja osób długotrwale bezrobotnych.

Zgłaszający zadanie: MT.

Kierunek działań 6: AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH.

Kontekst:

Większość niepełnosprawnych w Polsce (80%) jest bierna zawodowo tzn. nie pracuje i nie poszukuje pracy. Mimo powszechnie formułowanych zaleceń i nakładanych na pracodawców obowiązków, zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy napotyka na wiele barier. Osoby takie traktowane są, jako mniej atrakcyjni kandydaci do pracy, głównie ze względu na relatywnie niższy poziom ich kwalifikacji, niejednokrotnie izolację społeczną jakiej doświadczają, skutkującą niższą motywacją do pracy, infrastrukturalne ograniczenia mobilności. W wielu jednak przypadkach przesłanki niechętnych postaw wobec zatrudnienia osoby niepełnosprawnej mają nieuzasadniony charakter. Niski poziom zatrudnienia niepełnosprawnych w Polsce jest jednym z istotniejszych problemów społecznych i stanowi ważne wyzwanie dla krajowej polityki społecznej. Trudność tę pogłębiło stopniowe redukowanie tzw. chronionego rynku pracy dla niepełnosprawnych związane z zapoczątkowanymi w 2004 r. zmianami dotyczącymi mechanizmów wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Zadanie 6.1. 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 realizacji Działania 1.4 SPO RZL: poszerzony dostęp do doradztwa i poradnictwa zawodowego, zwiększających potencjał zawodowy i możliwości uzyskania pracy przez osoby niepełnosprawne, realizowane będą specjalne szkolenia dla otoczenia współpracującego z osobami niepełnosprawnymi. Rozwijane i promowane będą usługi doradcze dla organizacji pozarządowych i innych usługodawców w zakresie działań zmierzających do integracji osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy oraz innych usług zwiększających aktywność zawodową tych osób.

W ramach realizacji programu celowego „Partner 2006 – wsparcie projektów realizowanych na rzecz osób niepełnosprawnych przez organizacje pozarządowe”, prowadzonego przez PFRON, przewiduje m.in. następujące działania:

- organizowanie i prowadzenie szkoleń, kursów, warsztatów i innych form wsparcia dla osób niepełnosprawnych – aktywizujących zawodowo i społecznie te osoby,
- organizowanie i prowadzenie szkoleń oraz warsztatów dla członków rodzin osób niepełnosprawnych, opiekunów 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 rehabilitacji,
- prowadzenie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych, zgodnie z odrębnymi przepisami,
- prowadzenie kampanii informacyjnej wśród osób niepełnosprawnych w wieku aktywności zawodowej, w szczególności zamieszkałej na terenach wiejskich i słabo zurbanizowanych, mającej na celu poinformowanie o możliwościach zatrudnienia lub szkolenia oraz w zależności od potrzeb udzielanie pomocy w przygotowaniu do aktywnego poszukiwania pracy.

Przewidywane efekty:

Zwiększenie aktywności zawodowej oraz podniesienie poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, poprzez poprawę kwalifikacji zawodowych i zmianę postaw społecznych. W ramach SPO RZL realizowanych jest:

- 71 umów o dofinansowanie w ramach typów projektów szkolenia dla otoczenia współpracującego z osobami niepełnosprawnymi (na dzień 30.10.2006 r. zakończono 6 projektów);
- 3 umowy o dofinansowanie w ramach typów projektów rozwój i promocja usług doradczych dla osób niepełnosprawnych, dla organizacji pozarządowych i innych usługodawców dla działań zmierzających do integracji osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy oraz innych usług zwiększających aktywność zawodową tych osób.

Wymierne efekty działań przewidzianych w programie „Partner 2006” będą mogły być zebrane po zakończeniu i rozliczeniu projektów realizowanych przez organizacje pozarządowe w 2007 roku.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

Zadanie 6.2. 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 6.3. Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej.

Cel: Stworzenie pozytywnego wizerunku osoby niepełnosprawnej, jako kompetentnego pracownika, który doskonale sprawdza się nie tylko na stanowiskach pomocniczych, ale również merytorycznych.

Planowane działania:

Uruchomienie programu długofalowej kampanii informacyjnej promującej zatrudnienie osób niepełnosprawnych w administracji publicznej. Osia kampanii będzie szereg spotkań - szkoleń, z osobami odpowiedzialnymi za kreowanie polityki kadrowej w jednostkach organizacyjnych administracji publicznej (rządowych i samorządowych). Prócz tego, równolegle prowadzona będzie kampania informacyjna skierowana do niepełnosprawnych studentów informująca o programach PFRON w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych i o przysługujących im prawach.

Przewidywane efekty:

Wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/BON.

Zadanie 6.4. Subsydiowane zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

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

Planowane działania:

Zadanie będzie realizowane w formie dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych wypłacanego uprawnionym pracodawcom zatrudniającym tych pracowników. Dokonywany będzie zwrot poniesionych przez pracodawców, podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Przewidywane efekty:

Wzrost motywacji pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Szacuje się, że w 2007 r. będzie 211159 niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych u pracodawców i uprawnionych do otrzymania miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia (dane szacunkowe z dnia 6.07.2006 r. do projektu budżetu państwa na 2007 r.).

Zgłaszający zadanie: PFRON.

Zadanie 6.5. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych.

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

Planowane działania:

Zadanie będzie realizowane w ramach programu celowego pn. „Student”, prowadzonego przez PFRON. Zakłada się, że w ramach tego programu ze środków PFRON osobom niepełnosprawnym spełniającym określone warunki programowe będą dofinansowane opłaty za naukę, koszty zakwaterowania lub dojazdów, zakup przedmiotów ułatwiających lub umożliwiających naukę.

Przewidywane efekty:

Zakłada się, że działaniami programowymi zostanie objętych około 9 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 6.6. Podnoszenie aktywności zawodowej osób niewidomych i niedowidzących.

Cel: Wzmocnienie potencjału zawodowego osób z dysfunkcją narządu wzroku.

Planowane działania:

Osoby niewidome otrzymają pomoc finansową na zakupienie podstawowego oraz specjalistycznego sprzętu komputerowego i elektronicznego wraz z odpowiednim oprzyrządowaniem i oprogramowaniem umożliwiającym zatrudnienie i samodzielną pracę w różnych dziedzinach, naukę korzystania z narzędzi informatyki, zdobycie umiejętności pozwalających na usamodzielnienie się zawodowe. Zadanie jest realizowane w ramach programu celowego „Komputer dla Homera” prowadzonego i finansowanego przez PFRON. Adresatami programu są: pełnoletnie osoby w wieku aktywności zawodowej, niepełnosprawne z powodu

dysfunkcji narządu wzroku posiadające ważne orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności albo orzeczenie równoważne; dzieci i młodzież w wieku do lat 18, niepełnosprawne z powodu dysfunkcji narządu wzroku, posiadające aktualne orzeczenie o zaliczeniu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności lub aktualne orzeczenie o niepełnosprawności. Zgodnie z założeniami programu, jego uczestnicy poza możliwością uzyskania dofinansowania zakupu podstawowego oraz specjalistycznego sprzętu komputerowego, mogą także otrzymać środki na specjalistyczne szkolenia z zakresu jego podstawowej obsługi.

Przewidywane efekty:

Programem zostanie objętych ponad 4 tys. osób niewidomych i niedowidzących, które nabeżdą nowe umiejętności z zakresu sprawnego korzystania z technik komputerowych, co wzmocni ich potencjał na rynku pracy. Szacuje się, że z dofinansowania szkoleń skorzysta ok. 1300 osób niepełnosprawnych.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

Zadanie 6.7. Wsparcie informatyczne procesu edukacji osób niepełnosprawnych.

Cel: Zwiększenie szans zatrudnienia osób z orzeczoną znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Planowane działania:

Osobom z orzeczoną znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności udzielana będzie pomoc finansowa w zakupie podstawowego oraz częściowo specjalistycznego (dla osób z poważną dysfunkcją obu kończyn górnych) sprzętu komputerowego, wspierającego proces edukacji. Zadanie jest realizowane w ramach programu celowego „Pegaz 2003” prowadzonego i finansowanego przez PFRON. Adresatami programu są:

- pełnoletnie osoby w wieku aktywności zawodowej oraz niepełnosprawne dzieci i młodzież w wieku do 18 lat, niepełnosprawne z powodu braku lub znacznego niedowładu obu kończyn górnych, posiadające ważne orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
- osoby niepełnosprawne posiadające ważne orzeczenie o zaliczeniu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (albo orzeczenie równoważne), które są uczniami szkół ponadgimnazjalnych, słuchaczami kolegiów, studentami studiów pierwszego stopnia lub studentami studiów drugiego stopnia albo studentami jednolitych studiów magisterskich – prowadzonych przez szkoły wyższe, posiadaczami dyplomu ukończenia studiów wyższych kształcącymi się na studiach podyplomowych prowadzonych przez szkoły wyższe lub przez inne jednostki uprawnione do prowadzenia tych studiów, uczestnikami studiów doktoranckich prowadzonych przez szkoły wyższe lub przez inne jednostki uprawnione do prowadzenia tych studiów na podstawie odrębnych przepisów, studentami uczelni zagranicznych, studentami odbywającymi staż zawodowy za granicą w ramach programów Unii Europejskiej, pobierającymi naukę w systemie stacjonarnym lub naukę w systemie niestacjonarnym,

- niepełnosprawne dzieci i młodzież z ważnym orzeczeniem o niepełnosprawności, z ubytkiem słuchu na poziomie od 90 decybeli, realizujący obowiązek szkolny lub obowiązek przygotowania przedszkolnego

Przewidywane efekty:

Szacuje się, że z przewidzianej pomocy skorzysta ponad 4 tys. osób niepełnosprawnych, które nabeżdą nowe umiejętności z zakresu sprawnego korzystania z technik komputerowych, co wzmocni ich proces edukacji, a w przyszłości potencjał na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

Kierunek działań 7: PROMOWANIE ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY.

Kontekst:

Elastyczność zatrudnienia z zasady rozpatrywana powinna być w powiązaniu z poczuciem bezpieczeństwa (pewności) zatrudnienia. Zasada ta określana jest terminem „*flexicurity*” utworzonym z połączenia angielskich słów „*flexibility*” – elastyczność i „*security*” – bezpieczeństwo. Elastyczność i pewność zatrudnienia – *flexicurity* łączona jest z elastycznością: rynków pracy, stosunków pracy, organizacji pracy i równolegle z pewnością zatrudnienia i bezpieczeństwem socjalnym. Pewności zatrudnienia nadaje się przy tym szerszy sens, w myśl którego oznacza ona zapewnienie możliwości podejmowania, utrzymania i awansu w toku całego życia zawodowego, przy zapewnieniu bezpieczeństwa socjalnego w sytuacji zmiany zatrudnienia wewnątrz jednego przedsiębiorstwa, jak i przy przechodzeniu do innych przedsiębiorstw czy organizacji. Zaleca się, aby polityki stosowania zasady *flexicurity* obejmowały wzajemnie oddziałujące na siebie składowe: elastyczność w zawieraniu umów dotyczących pracy dla ograniczenia segmentacji rynku pracy i zatrudnienia nierejestrowanego, aktywne polityki rynku pracy pomagające pracownikom w sytuacji zmiany pracy i minimalizujące okres pozostawania bez pracy, systemy kształcenia ustawicznego zapewniające zwiększenie zdolności adaptacyjnych i zdolności do zatrudnienia pracowników, nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego obejmujące niezbędne wsparcie w dochodach w celu zwiększania mobilności pracowników na rynku pracy. W Polsce zatrudnienie w elastycznych formach jest powszechnie uznawane za mniej atrakcyjne i traktowane jako ostateczność. Na podstawie BAEL odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w IV kwartale 2005 r. wynosił 10,9%, w tym wśród pracowników najemnych - 7,1%. Obiecującą alternatywą jest zatrudnienie organizowane przez agencje pracy tymczasowej i skala tego zatrudnienia rośnie. Elastyczne formy zatrudnienia mają swoje zalety i wady. Do tych pierwszych należy redukcja kosztów urządzenia stanowiska pracy, możliwość lepszego gospodarowania własnym czasem, lepsze godzenie obowiązków związanych z pracą i innymi rolami społecznymi. Do wad należą mniejsze możliwości uzyskiwania satysfakcjonującego wynagrodzenia, mniejsza szansa korzystania z uprawnień pracowniczych, ograniczone perspektywy rozwoju zawodowego, czy słabsza identyfikacja z pracodawcą. Niektóre z wad eliminowane mogą być przez przepisy prawne zobowiązujące pracodawcę do równoprawnego traktowania pracowników niezależnie od rodzaju zatrudnienia.

Zadanie 7.1. Przygotowanie projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (w zakresie dotyczącym podstaw prawnych wykonywania pracy w formie telepracy).

Cel: Wprowadzenie do polskiego ustawodawstwa pracy regulacji prawnych umożliwiających stosowanie elastycznej organizacji pracy w formie telepracy.

Planowane działania:

Konieczne etapy do realizacji zadania, czyli opracowania rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (w zakresie telepracy) to:

- przeprowadzenie szerokich konsultacji społecznych, w tym także na forum Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych oraz w ramach grupy roboczej Zespołu do Spraw Umowy Społecznej,
- przeprowadzenie uzgodnień międzyresortowych i opiniowania projektu ustawy zgodnie z przepisami ustawy o związkach zawodowych i ustawy o organizacjach pracodawców,
- przedłożenie projektu ustawy pod obrady Komitetu Rady Ministrów,
- przedłożenie projektu ustawy pod obrady Rady Ministrów.

Ze względu na specyfikę towarzyszącą tworzeniu tego aktu prawnego (opracowanie projektu ustawy „w wykonaniu” porozumienia partnerów społecznych) – trudno jest do końca sprecyzować wszystkie etapy realizacji tego zadania.

Przewidywane efekty:

Efektom pracy nad prawnymi rozwiązaniami w zakresie telepracy powinien być rządowy projekt ustawy w tym zakresie nowelizującej Kodeks pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPR.

Zadanie 7.2. „Renty strukturalne” - działanie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013.

Cel: Poprawa struktury agrarnej kraju oraz przyspieszenie 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.

Kierunek działań 8: INWESTOWANIE W KAPITAŁ LUDZKI.

Kontekst:

W rankingach ilustrujących osiągnięcia edukacyjne Polska zajmuje dobrą lokatę pod względem poziomu skolaryzacji. Coraz więcej młodych ludzi może się także pochwalić dyplomem ukończenia studiów wyższych. Powiększa się w związku z tym wśród ogółu pracujących odsetek osób z wyższym wykształceniem. Gorsza jest sytuacja jeśli chodzi o uczestnictwo osób dorosłych w edukacji ustawicznej. Wskaźnik tego uczestnictwa w 2005 r. wyniósł zaledwie 5,0% i należał do najniższych w Europie. Także za mało bezrobotnych uczestniczy w szkoleniach, choć inwestowanie w ich kwalifikacje może przyczynić się do zaspokojenia występujących już deficytów na rynku pracy. Braki w aktywności edukacyjnej pracowników wynikają po części z braku finansowych mechanizmów stymulujących kształcenie ustawiczne, po części z wątpliwej dla wielu osób „opłacalności” inwestowania w rozwój kwalifikacji, po części zaś z powodów kulturowych (wzór dorosłego uczącego się przez całe życie nie jest zbyt powszechny). Szczególnie poważnym problemem jest niska aktywność zawodowa osób powyżej 50 roku życia. W 2005 r. wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników (55 lat i więcej) wyniósł 27,2% wobec średniej w UE-25 wynoszącej 42,5%. W 2004 r. średni wiek osób wychodzących z rynku pracy w Polsce wynosił 57,7 lat (60,0 lat dla mężczyzn i 55,8 lat dla kobiet) przy średniej w UE-25 60,7 lat (60,9 lat dla mężczyzn i 60,4 lat dla kobiet). Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób starszych wymaga wdrożenia szeregu rozwiązań wpływających na zmianę dominującej aktualnie wśród pracodawców kultury organizacyjnej przyznającej priorytet „młodym zespołom”, promujących aktywne starzenie się, służących modernizacji systemów zabezpieczenia społecznego i ochrony zdrowia. Jednak warunkiem wstępnym jest skuteczna strategia kształcenia ustawicznego obejmująca szkolenia w miejscu pracy i zwiększenie inwestowania w szkolenie, co zapobiegać będzie utracie zdolności do zatrudnienia dorosłych, w tym starszych pracowników. W Polsce, w 2005 r. uczestniczyło w szkoleniach ogółem 0,7% osób w przedziale wieku 55-64 lata. Analogiczny wskaźnik dla UE-25 wynosił 5,3%, a dla takich krajów, jak Szwecja – 28,2%, Wlk. Brytania – 21,1%, Dania – 19,7%. Zwiększenie zatrudnienia i szkolenia ustawicznego osób starszych - jedno z najtrudniejszych wyzwań polityki rynku pracy, wymaga: skoncentrowania na osobach o niskich kwalifikacjach, dostosowania programów i metod szkolenia do specyficznych umiejętności uczenia się osób starszych, łączenia faktu ukończenia szkolenia przez starszych pracowników z ich perspektywami zawodowymi (np. płaca, awans), zwiększenia świadomości starszych bezrobotnych o zmieniających się wymaganiach pracy.

Zadanie 8.1. Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr. Projekty realizowane w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (Działanie 2.3. Schemat b).

Cel: Podniesienie konkurencyjności i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr zarządzających i pracowników, rozwijanie nowych form pracy, wzmacnianie transferu wiedzy.

Planowane działania:

- szkolenia ogólne dla przedstawicieli mikro, małych, średnich oraz dużych przedsiębiorstw,
- szkolenia dla przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pracodawców i przedsiębiorców, instytucji szkoleniowych,
- usługi doradcze,
- studia podyplomowe,
- kursy zawodowe w zakresie języków obcych.

Przewidywane efekty:

- podniesienie kwalifikacji pracowników polskich przedsiębiorstw,
- zwiększenie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym,
- wzmocnienie współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a sektorem naukowo-badawczym,
- przeszkolenie ok. 144.000 osób pochodzących z mikro, małych, średnich oraz dużych przedsiębiorstw.

Zgłaszający zadanie: PARP.

Zadanie 8.2. Promocja rozwiązań systemowych w zakresie potencjału adaptacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy.

Cel: Podniesienie konkurencyjności i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr zarządzających i pracowników, rozwijanie nowych form pracy, wzmacnianie transferu wiedzy.

Planowane działania:

Zadanie realizowane w ramach działania 2.3 SPO RZL. Prowadzone będą różnorodne szkolenia dla przedstawicieli mikro, małych, średnich oraz dużych przedsiębiorstw, a także szkolenia dla przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pracodawców i przedsiębiorców.

Przewidywane efekty:

- wzrost konkurencyjności i innowacyjności przedsiębiorstw,
- rozwój kadr przedsiębiorstw o charakterze lokalnym, regionalnym, krajowym i sektorowym,
- podwyższenie wiedzy na temat specyfiki szkoleń on-line,
- polepszenie oferty eksportowej i rentowności sprzedaży na rynkach zagranicznych,

- podwyższenie kwalifikacji i umiejętności właścicieli i kadry zarządzającej mikro, małych i średnich przedsiębiorstw,
- poprawa jakości usług świadczonych przez MSP,
- obniżenie kosztów, poprawa wydajności pracy i zwiększenie efektywności działania mikro, małych i średnich przedsiębiorstw,
- rozszerzenie powiązań kooperacyjnych mikro, małych i średnich przedsiębiorstw z dużymi przedsiębiorstwami.

Zgłaszający zadanie: PARP.

Zadanie 8.3. Przygotowanie innowacyjnych programów do kształcenia zawodowego.

Cel: Poszerzenie oferty programów o strukturze modułowej wraz z pakietami edukacyjnymi w postaci poradnika dla ucznia i nauczyciela.

Planowane działania:

- Opracowanie 2 512 pakietów edukacyjnych dla 131 modułowych programów nauczania.
- Organizacja i przeprowadzenie 16 konferencji regionalnych promujących kształcenie modułowe.

Przewidywane efekty:

Unowocześnienie oferty kształcenia zawodowego oraz lepsze przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy i podejmowania zatrudnienia.

Zgłaszający zadanie: MEN.

Zadanie 8.4. Opracowywanie podstaw programowych i programów nauczania dla zawodów nowowprowadzonych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Cel: Stworzenie możliwości uruchomienia nauczania w zawodach wprowadzanych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego poprzez zapewnienie obudowy dydaktycznej do kształcenia w tych zawodach, a przez to poszerzenie i uzupełnienie oferty programowej szkolnictwa zawodowego.

Planowane działania:

- Powołanie zespołów eksperckich do opracowania nowych podstaw programowych i programów nauczania;
- Wybór recenzentów;
- Prace zespołów eksperckich;
- Wydanie podstaw programowych w formie rozporządzenia MEN oraz dopuszczenie do użytku szkolnego programów nauczania – decyzją MEN.

Przewidywane efekty:

Zapewniona pełna obudowa dydaktyczna dla nowych zawodów w systemie szkolnictwa zawodowego.

Bardziej zróżnicowana, atrakcyjniejsza oraz uaktualniona (w stosunku do potrzeb pracodawców oraz zainteresowań uczniów i słuchaczy) oferta edukacyjna kształcenia zawodowego.

Zgłaszający zadanie: MEN.

Zadanie 8.5. Opracowanie metodologii, programów i materiałów dydaktycznych do kształcenia na odległość (poziom ponadgimnazjalny).

Cel: Uzupełnienie oferty edukacyjnej poprzez zapewnienie obudowy dydaktycznej w postaci programów i materiałów dydaktycznych do kształcenia na odległość.

Planowane działania:

1. Przeprowadzenie badań i analiz dotyczących zapotrzebowania na programy i materiały do kształcenia na odległość.
2. Opracowanie metodologii do kształcenia na odległość.
3. Opracowanie programów i materiałów do kształcenia na odległość.
4. Wdrożenie i upowszechnienie opracowanych programów i materiałów do kształcenia na odległość w publicznych placówkach kształcenia ustawicznego i praktycznego.

Przewidywane efekty:

Poszerzenie oferty kształcenia w placówkach kształcenia ustawicznego i praktycznego.

Ułatwienie dostępu do kształcenia dla większej grupy osób.

Zgłaszający zadanie: MEN.

Zadanie 8.6. Projektowanie nowych zachęt do kształcenia ustawicznego i popularyzacja idei uczenia się przez całe życie.

Cel: Zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym przez tworzenie warunków ułatwiających stałe podnoszenie kwalifikacji.

Planowane działania:

- Przygotowanie projektów rozwiązań prawno-organizacyjnych, zwiększających efektywność instrumentu funduszu szkoleniowego, na podstawie wyników ekspertyzy wykonanej w 2006 roku pn. „Analiza efektywności funduszu szkoleniowego – instrumentu ustawowego wspierającego kształcenie ustawiczne”.
- Sukcesywne opracowywanie i popularyzowanie materiałów informacyjnych z zakresu uczenia się przez całe życie, w tym szkoleń bezrobotnych (w szczególności do wykorzystania w pracy służb zatrudnienia).

Przewidywane efekty:

Propozycja zmian przepisów prawnych w części dotyczącej funduszu szkoleniowego.

Materiały informacyjne udostępniane na stronach internetowych ministerstwa, na portalu publicznych służb zatrudnienia oraz publikowane w wydawnictwach przeznaczonych dla służb zatrudnienia.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

Zadanie 8.7. 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.

Zgłaszający zadanie: MEN.

Zadanie 8.8. Rozwijanie standardów kwalifikacji zawodowych.

Cel: Stworzenie narzędzia dla usprawnienia usług pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego i organizacji szkoleń zawodowych, podniesienia jakości kształcenia zawodowego i ustawicznego powiązanego z potrzebami rynku pracy, budowania przejrzystego systemu uznawania kwalifikacji, usprawnienia realizacji polityki kadrowej na poziomie przedsiębiorstw i instytucji.

Planowane działania:

Realizacja w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich projektu pn.: „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”:

- opracowanie, w oparciu o badania w zakładach pracy, standardów kwalifikacji zawodowych dla kolejnych zawodów, z 200 wytypowanych w 2006 roku na podstawie diagnozy potrzeb potencjalnych użytkowników;
- opublikowanie w formie broszurowej opisów standardów dla każdego zawodu, ich dystrybucja wśród użytkowników i wprowadzenie do bazy danych MPiPS, której zasoby są powszechnie udostępniane.
- promocja standardów kwalifikacji: po cyklu 12 seminariów i jednej konferencji zrealizowanych w 2006 roku, w 2007 roku zostanie zorganizowana druga konferencja, sukcesywnie opracowane i publikowane będą artykuły, broszury informacyjne, książki.
- realizacja badań nt. wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych.

Przewidywane efekty:

Opracowane i upowszechnione standardy kwalifikacji zawodowych dla 200 zawodów i specjalności. Diagnoza wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych w praktyce.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

Zadanie 8.9. Przygotowanie systemu wdrażania Priorytetu II „Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Cel: Podniesienie konkurencyjności przedsiębiorstw poprzez zwiększenie nakładu środków na inwestycje w kapitał ludzki przedsiębiorstw oraz poprawa jakości i dostępności usług szkoleniowo – doradczych, które wspierałyby rozwój przedsiębiorczości.

Planowane działania:

Opracowanie systemu wdrażania dla Działań realizowanych w ramach Priorytetu II Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki:

- w przypadku schematów konkursowych w ramach Priorytetu II przygotowanie harmonogramu i szczegółowych zasad przeprowadzenia procedury konkursowej (określenie typów projektów, grupy odbiorców, określenie środków finansowych przeznaczonych na działania określone w Planie Działania (Action Plan), określenie na jakich zasadach i kto może aplikować o środki);
- zapewnienie warunków instytucjonalno-organizacyjnych (utworzenie jednostki budżetowej Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich odpowiedzialnej za wdrażanie Priorytetu dla wykonania działań w schematach konkursowych i systemowych).

Przewidywane efekty:

Uruchomienie systemu wdrażania Działań w ramach Priorytetu II Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DWF.

Zadanie 8.10. Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie.

Cel: Wzmocnienie konkurencyjności przedsiębiorstw (szczególnie małych, średnich i mikro) oraz podniesienie i dostosowanie kwalifikacji osób pracujących do potrzeb regionalnej gospodarki.

Planowane działania:

Opracowanie szczegółowych procedur wdrażania działania, a także realizacja wsparcia obejmującego:

- Otwarte i zamknięte szkolenia (ogólne i specjalistyczne) oraz doradztwo dla kadr zarządzających i pracowników przedsiębiorstw, a także do osób prowadzących działalność gospodarczą;
- Doradztwo dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, m.in. w zakresie ekonomii, finansów, rachunkowości;
- Wsparcie projektodawców przechodzących procesy modernizacyjne w realizacji programów zwolnień monitorowanych (outplacement);
- Szkolenia przekwalifikujące i usługi doradcze w zakresie wyboru nowego zawodu i zdobywania nowych kwalifikacji zawodowych (w tym indywidualne plany działania).

Przewidywane efekty:

Podniesienie poziomu umiejętności dostosowania się do zmian gospodarczych wśród przedsiębiorstw i ich pracowników.

Zgłaszający zadanie: MRR.

Zadanie 8.11. „Szkolenia w ramach SPO Restrukturyzacja i modernizacja sektora żywnościowego oraz rozwój obszarów wiejskich, 2004-2006”.

Cel: Podniesienie wiedzy rolników w celu poprawy konkurencyjności gospodarstw rolnych.

Planowane działania:

Wspierane będą projekty, polegające na organizacji szkoleń zawodowych dla rolników i innych osób pracujących w rolnictwie lub leśnictwie, z zakresu prowadzenia gospodarstwa rolnego oraz produkcji rolniczej lub leśnej. Szkolenia przygotują rolników do podejmowania działań mających na celu restrukturyzację i modernizację gospodarstw, rynkowe ukierunkowanie produkcji, stosowanie dobrych praktyk rolniczych oraz dostosowanie do standardów unijnych w zakresie ochrony środowiska, higieny i jakości produkcji, bezpieczeństwa żywności oraz warunków utrzymania zwierząt.

Przewidywane efekty:

W latach 2004-2008 około 900 000 rolników udoskonali swoje kwalifikacje zawodowe w ramach przeprowadzonych szkoleń.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

Zadanie 8.12. 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 wynosi ok. 1 500 000.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

Zadanie 8.13. Opracowanie koncepcji funkcjonowania Centrum szkolenia i doskonalenia zawodowego Kadr Turystyki.

Cel: Przygotowanie rozwiązań prawno-organizacyjnych w celu utworzenia ośrodka realizującego zadania z zakresu doskonalenia kwalifikacji kadr zarządzających w turystyce, kadr operacyjnych, kadr społecznych turystyki jak również pracowników sektora usług okołoturystycznych.

Planowane działania:

1. Przeprowadzenie konsultacji społecznych z przedstawicielami branży turystycznej w celu przygotowania założeń do funkcjonowania Centrum szkolenia i doskonalenia zawodowego Kadr Turystyki.
2. Powołanie Zespołu roboczego do opracowania Założeń koncepcji:
 - Projektu zadań dla centrum,
 - Podstaw organizacyjno-prawnych,
 - Podstaw finansowania.
3. Przeprowadzenie konsultacji z organizacjami realizującymi zadania w zakresie edukacji turystycznej w celu rozważenia możliwości ewentualnego przekształcenia/połączenia w Centrum.
4. Opracowanie projektu funkcjonowania Centrum szkolenia i doskonalenia zawodowego Kadr Turystyki, przedłożenie kierownictwu resortu.

Przewidywane efekty:

Przygotowanie projektu do wdrożenia w ramach Strategii rozwoju turystyki na lata 2007-2013 i dofinansowania ze środków UE.

Zgłaszający zadanie: MG.

Zadanie 8.14. Kursy doskonalące dla nauczycieli w zakresie ICT, języków obcych oraz wspieranie szkolnictwa zawodowego poprzez kursy i inne formy doskonalenia.

Cel: Doskonalenie kadry szkół i placówek, w tym szkół zawodowych, w zakresie pracy z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych, metodyki kształcenia zawodowego, wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnej i znajomości języka obcego.

Planowane działania:

Realizacja kursów dla nauczycieli, w tym:

- specjalistycznych kursów i innych form doskonalenia o różnym wymiarze, adresowanych do nauczycieli przedmiotów ogólnozawodowych i zawodowych,
- kursów w zakresie ICT dla nauczycieli różnych przedmiotów,
- kursów z zakresu języka obcego dla nauczycieli o zróżnicowanych poziomach umiejętności; nauczyciele biorą udział w 60-godzinnych kursach.

Przewidywane efekty:

Ukończenie przez 44 755 nauczycieli różnych kursów, z tego:

- 1400 nauczycieli kursów i innych form doskonalenia dla nauczycieli przedmiotów ogólnozawodowych i zawodowych,
- 16 755 nauczycieli kursów w zakresie ICT,
- 26 600 nauczycieli kursów z zakresu języka obcego.

Zgłaszający zadanie: MEN.

Zadanie 8.15. Studia podyplomowe dla nauczycieli przygotowujące do nauczania drugiego przedmiotu.

Cel: Przygotowanie 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.

Planowane działania:

Realizacja trysemestralnych studiów podyplomowych dla nauczycieli.

Przewidywane efekty:

Przygotowanie **22 553** nauczycieli do nauczania (prowadzenia zajęć) z zakresu drugiego (dodatkowego) przedmiotu, wyposażenie w wiedzę i umiejętności praktyczne z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnej oraz doskonalenie znajomości języka obcego:

- I edycja studiów - przygotowanie 4 741 nauczycieli,
- II edycja studiów - przygotowanie 17 812 nauczycieli.

Zgłaszający zadanie: MEN.

Zadanie 8.16. Przygotowanie nauczycieli w ramach studiów podyplomowych do roli doradcy zawodowego.

Cel: Przygotowanie kadr pedagogicznych dla systemu poradnictwa zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych, tj. przygotowanie szkolnych doradców zawodowych 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 trysemestralnych studiów podyplomowych dla nauczycieli.

Przewidywane efekty:

Przygotowanie w ramach studiów podyplomowych do roli szkolnego doradcy zawodowego 4 332 nauczycieli:

- I edycja studiów - przygotowanie 3 432 nauczycieli

- II edycja studiów - przygotowanie 1 000 nauczycieli

Zgłaszający zadanie: MEN.

Zadanie 8.17. Wyposażenie centrów kształcenia praktycznego, centrów kształcenia ustawicznego, oraz wybranych szkół zawodowych w specjalistyczne stanowiska do przeprowadzenia zewnętrznych egzaminów zawodowych.

Cel: Zapewnienie jednolitych warunków do przygotowywania i przeprowadzenia egzaminów zawodowych zgodnie z wymogami określonymi w standardach będących podstawą przeprowadzania tych egzaminów. Wzmocnienie bazy technodydaktycznej szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe.

Planowane działania:

Zakup, dostarczenie oraz instalacja sprzętu technodydaktycznego do przeprowadzania egzaminów zawodowych w 40 zawodach dla wybranych szkół i placówek na terenie całego kraju.

Przewidywane efekty:

Wyposażenie w sprzęt technodydaktyczny wybranych szkół i placówek na terenie całego kraju oraz udoskonalenie systemu zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

Zgłaszający zadanie: MEN.

Zadanie 8.18. Sieć Regionalnych Ośrodków Szkoleniowych Europejskiego Funduszu Społecznego (ROSzEFS).

Cel: Wsparcia beneficjentów w zakresie realizacji projektów współfinansowanych z EFS w obecnym okresie programowania, jak również budowa systemu wsparcia w celu kreowania jak najbardziej odpowiadających potrzebom społeczności lokalnej oraz jak najlepszej jakości projektów, które będą mogły uzyskać dofinansowanie z EFS w przyszłym okresie programowania.

Planowane działania:

W ramach projektu wyłonionych zostanie w konkursie 49 ośrodków ROSzEFS. Ośrodki ROSzEFS poprzez szkolenia, doradztwo oraz informację i promocję będą wspierały beneficjentów w procesie aplikowania jak również realizacji projektów.

Przewidywane efekty:

W ramach projektu utworzonych zostanie 49 ośrodków ROSzEFS. Z usług ROSzEFS w 2007 roku skorzysta ok. 7000 instytucji. Ponadto w przypadku uruchomienia konkursów w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, ośrodki będą wspierały beneficjentów w przygotowywaniu projektów o uzyskanie dofinansowania.

Zgłaszający zadanie: PARP.

Zadanie 8.19. Przygotowanie systemu wdrażania Priorytetu I „Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Cel: Podniesienie potencjału instytucji działających w obszarze rynku pracy, integracji i pomocy społecznej oraz upowszechnienie i wdrażanie ogólnopolskich i ponadregionalnych programów wspierających zatrudnienie i integrację społeczną.

Planowane działania:

Opracowanie i uruchomienie systemu wdrażania dla Działań realizowanych w ramach Priorytetu I Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, w oparciu o projektowaną do utworzenia jednostkę budżetową Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, odpowiedzialną za wdrażanie Priorytetu I oraz za realizację niektórych projektów systemowych zleczanych do realizacji przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Przewidywane efekty:

Uruchomienie systemu wdrażania Działań w ramach Priorytetu I Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DWF

ROZDZIAŁ 4

FINANSOWANIE ZADAŃ

Zakłada się, że realizacja zadań ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2007 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. Projekt planu Funduszu Pracy na 2007 r. przewiduje, że wydatki ogółem wyniosą **6.373 mln zł.** i będą o 360,7 mln zł wyższe (o **6,0 %**) w stosunku do przewidywanego wykonania w 2006 r.

Planowana struktura podstawowych grup wydatków z Funduszu Pracy w 2007 r. będzie następująca:

- **wydatki na zasiłki i świadczenia dla bezrobotnych stanowiąc będą 49,8 %** łącznych planowanych wydatków - w 2006 r. – 53,8% ,
- **wydatki na finansowanie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu stanowiąc będą 42,4 %** łącznych wydatków – w 2006 r. – 37,4 % ,
- natomiast **pozostałe wydatki** stanowiąc będą **7,8 %** - w 2006 r. – 12 % .

Jak z powyższego wynika, w stosunku do przewidywanego wykonania w 2006 r., struktura wydatków w 2007 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 została kwota **2.700 mln zł**. Kwota ta jest o **600 mln zł**, tj. 28,6 % wyższa od przewidzianej w planie na 2006 r. Przewiduje się, że w 2007 r. różnymi formami aktywizacji zawodowej bezrobotnych finansowanymi z Funduszu Pracy objętych zostanie ok. 750 tys. osób. (w 2006 r. planowano ok. 600 tys.). Jednocześnie należy podkreślić, że zgodnie z art. 109 ust. 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, decyzję w sprawie wyboru form aktywizacji zawodowej bezrobotnych i innych uprawnionych osób, w ramach łącznej kwoty ustalonej dla powiatu na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, podejmuje starosta, po zasięgnięciu opinii powiatowej rady zatrudnienia.

Planowane środki na realizację zadań ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2007 rok, wyniosą **ogółem 9 132 453 tys. zł (100 %)**, z tego:

1) środki krajowe – 3 616 588 tys. zł (39,6 % ogółu środków):

- Fundusz Pracy – 42 752 tys. zł (0,5 %),
- PFRON – 1 265 425 tys. zł (13,9 %),
- budżet państwa – 1 510 673 tys. zł (16,5 %),
- budżet jst – 5798 tys. zł (0,1 %),
- inne środki publiczne – 334 290 tys. zł (3,7 %),
- środki prywatne – 457 650 tys. zł (5,0 %);

2) środki zagraniczne – 5 515 865 tys. zł (60,4 % ogółu środków):

- Europejski Fundusz Społeczny (EFS) – 2 869 295 tys. zł (31,4 %),
- Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR) – 506 717 tys. zł (5,5 %),
- inne środki UE – 2 139 853 tys. zł (23,4 %),

W podanej kwocie ogółem nie uwzględniono zadań realizowanych przez instytucje w ramach środków własnych przeznaczonych na działalność bieżącą oraz zadań 1.12 i 1.13 dotyczących rozwoju budownictwa mieszkaniowego, dla realizacji których nie zostały jeszcze ustalone środki finansowe. Należy podkreślić, że kwota ogółem jest o 12,2% wyższa w porównaniu do planowanych nakładów na realizację Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 r.

W tabl. 2 i 3 podano szczegółowe dane dotyczące wielkości i źródeł finansowania poszczególnych zadań ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2007 r. Wyjątkowo potraktowane zostały zadania o symbolach 1.5, 2.4, 3.1 oraz 8.10. Dla zadań tych w chwili obecnej nie jest możliwe wskazanie poziomu dofinansowania z wyszczególnieniem źródeł środków krajowych. Z tego też względu całą kwotę przypisano umownie do pozycji "inne środki publiczne".

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

Tabl.2. TABLICA FINANSOWA DLA ZADAŃ REALIZOWANYCH W RAMACH KPDZ/2007
(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	
OGÓLEM	9132453	3616588	42752	1265425	1510673	5798	334290	457650			5515865	2869295	506717	2139853		
Razem zadania kier. 1	2077575	842760			360911		28834	453015			1234815	163394	506717	564704		
1.1	79880	34742			10382			24360			45138		45138			
1.2	62692	40757			9411			31346			21935		21935			
1.3	253876	63469			63469						190407		190407			
1.4	381086	131849			74419			57430			249237		249237			
1.5**	192228	28834					28834				163394	163394				
1.6	39918	24949			4990			19959			14969			14969		
1.7	508800	330720			76320			254400			178080			178080		
1.8	14040	8775			1755			7020			5265			5265		
1.9	292500	117000			58500			58500			175500			175500		
1.10	223080	55770			55770						167310			167310		
1.11	29475	5895			5895						23580			23580		
1.12***																
1.13***																
Razem zadania kier.2	419736	54116	3613		7215	37	43251				365620	365620				
2.1	120	120	120													
2.2*																
2.3	131224	10745	3493		7215	37					120479	120479				
2.4**	288342	43251					43251				245091	245091				
2.5	50										50	50				
2.6*																
2.7*																

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	między-narod. 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
Razem zadania kier.3	931496	141522	2406		712		138404				789974	788180		1794		
3.1**	922694	138404					138404				784290	784290				
3.2	800	171	171								629	629				
3.3	2500	535	535								1965	1965				
3.4	312	67	67								245	245				
3.5	279	60	60								219	219				
3.6	80	80	80													
3.7	216	45			45						171			171		
3.8	22	22	22													
3.9	380	228			228						152			152		
3.10*																
3.11	3129	1658	1471		187						1471			1471		
3.12*																
3.13*																
3.14	1084	252			252						832	832				
Razem zadania kier.4	3345	767	707		60						2578	2578				
4.1	60	60	60													
4.2	2000	428	428								1572	1572				
4.3	1025	219	219								806	806				
4.4*																
4.5*																
4.6	240	40			40						200	200				
4.7	20	20			20											

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	między-narod. 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
Razem zadania kier.5	290093	86232	33258		42961	5761		4252		203861	203861				
5.1	2609	559	559							2050	2050				
5.2	1250	1250			1250										
5.3	1000	1000			1000										
5.4	144815	31489	4938		18295	5128		3128		113326	113326				
5.5	64827	13428	2761		8910	633		1124		51399	51399				
5.6	3750	3750			3750										
5.7	1000	1000			1000										
5.8	100	100			100										
5.9	250	250			250										
5.10	13241	2138			2138					11103	11103				
5.11	32251	6268			6268					25983	25983				
5.12	25000	25000	25000												
Razem zadania kier.6	1659436	1645863		1265425	380055			383		13573	13573				
6.1	29284	15711		15328				383		13573	13573				
6.2	30000	30000		30000											
6.3 ^a	55	55			55										
6.4	1518097	1518097		1138097	380000										
6.5	32000	32000		32000											
6.6	35000	35000		35000											
6.7	15000	15000		15000											
Razem zadania kier.7	2041538	510384			510384					1531154			1531154		
7.1*															
7.2	2041538	510384			510384					1531154			1531154		

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	między-narod. 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
Razem zadania kier.8	1709234	334944	2768		208375		123801			1374290	1332089		42201		
8.1	299463	74889			74889					224574	224574				
8.2	99303	25726			25726					73577	73577				
8.3	13493	3373			3373					10120	10120				
8.4	100	100			100										
8.5	20000	5002			5002					14998	14998				
8.6*															
8.7	7119	1780			1780					5339	5339				
8.8	13082	2799	2768		31					10283	10283				
8.9*															
8.10**	825337	123801					123801			701536	701536				
8.11	45439	9088			9088					36351			36351		
8.12	7800	1950			1950					5850			5850		
8.13	50	50			50										
8.14	123101	30775			30775					92326	92326				
8.15	129249	32312			32312					96937	96937				
8.16	21128	5282			5282					15846	15846				
8.17	72070	18017			18017					54053	54053				
8.18	32500									32500	32500				
8.19*															

^a/ Zadanie finansowane z budżetu MPiPS.

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

**/ W chwili obecnej nie jest możliwe wskazanie poziomu dofinansowania zadania dla poszczególnych źródeł środków krajowych. Z tego też względu całą kwotę przypisano umownie do pozycji "inne środki publiczne".

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

**Tabl. 3. STRUKTURA PLANOWANYCH WYDATKÓW NA REALIZACJĘ KPDZ/2007
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
OGÓŁEM	100	39,6	0,5	13,9	16,5	0,1	3,7	5,0		60,4	31,4	5,5	23,4		
Razem zadania kier. 1	100	40,6			17,4		1,4	21,8		59,4	7,9	24,4	27,2		
1.1	100	43,5			13			30,5		56,5		56,5			
1.2	100	65			15			50		35		35			
1.3	100	25			25					75		75			
1.4	100	34,6			19,5			15,1		65,4		65,4			
1.5**	100	15					15			85	85				
1.6	100	62,5			12,5			50		37,5			37,5		
1.7	100	65			15			50		35			35		
1.8	100	62,5			12,5			50		37,5			37,5		
1.9	100	40			20			20		60			60		
1.10	100	25			25					75			75		
1.11	100	20			20					80			80		
1.12***															
1.13***															

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
Razem zadania kier.2	100	12,9	0,9		1,7		10,3				87,1	87,1			
2.1	100	100	100												
2.2*															
2.3	100	8,2	2,7		5,5						91,8	91,8			
2.4**	100	15					15				85	85			
2.5	100										100	100			
2.6*															
2.7*															
Razem zadania kier.3	100	15,2	0,3				14,9				84,8	84,6		0,2	
3.1**	100	15					15				85	85			
3.2	100	21,4	21,4								78,6	78,6			
3.3	100	21,4	21,4								78,6	78,6			
3.4	100	21,5	21,5								78,5	78,5			
3.5	100	21,5	21,5								78,5	78,5			
3.6	100	100	100												
3.7	100	20,8			20,8						79,2			79,2	
3.8	100	100	100												
3.9	100	60			60						40			40	
3.10*															
3.11	100	53	47		6						47			47	
3.12*															
3.13*															
3.14	100	23,2			23,2						76,8	76,8			

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	między-narod. 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
Razem zadania kier.4	100	22,9	21,1		1,8						77,1	77,1			
4.1	100	100	100												
4.2	100	21,4	21,4								78,6	78,6			
4.3	100	21,4	21,4								78,6	78,6			
4.4*															
4.5*															
4.6	100	16,7			16,7						83,3	83,3			
4.7	100	100			100										
Razem zadania kier.5	100	29,7	11,5		14,8	2		1,5			70,3	70,3			
5.1	100	21,4	21,4								78,6	78,6			
5.2	100	100			100										
5.3	100	100			100										
5.4	100	21,7	3,4		12,6	3,5		2,2			78,3	78,3			
5.5	100	20,7	4,3		13,7	1		1,7			79,3	79,3			
5.6	100	100			100										
5.7	100	100			100										
5.8	100	100			100										
5.9	100	100			100										
5.10	100	16,1			16,1						83,9	83,9			
5.11	100	19,4			19,4						80,6	80,6			
5.12	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
Razem zadania kier.6	100	99,2		76,3	22,9						0,8	0,8			
6.1	100	53,7		52,3				1,3			46,3	46,3			
6.2	100	100		100											
6.3 ^a	100	100			100										
6.4	100	100		75	25										
6.5	100	100		100											
6.6	100	100		100											
6.7	100	100		100											
Razem zadania kier.7	100	25			25						75			75	
7.1*															
7.2	100	25			25						75			75	
Razem zadania kier.8	100	19,6	0,2		12,2		7,2				80,4	77,9		2,5	
8.1	100	25			25						75	75			
8.2	100	25,9			25,9						74,1	74,1			
8.3	100	25			25						75	75			
8.4	100	100			100										
8.5	100	25			25						75	75			

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
8.6*															
8.7	100	25			25					75	75				
8.8	100	21,4	21,2		0,2					78,6	78,6				
8.9*															
8.10**	100	15					15			85	85				
8.11	100	20			20					80			80		
8.12	100	25			25					75			75		
8.13	100	100			100										
8.14	100	25			25					75	75				
8.15	100	25			25					75	75				
8.16	100	25			25					75	75				
8.17	100	25			25					75	75				
8.18	100									100	100				
8.19*															

^a/ Zadanie finansowane z budżetu MPiPS.

^{*}/ Zadanie realizowane w ramach środków własnych przeznaczonych na działalność bieżącą.

^{**}/ W chwili obecnej nie jest możliwe wskazanie poziomu dofinansowania zadania dla poszczególnych źródeł środków krajowych. Z tego też względu całą kwotę przypisano umownie do pozycji "inne środki publiczne".

^{***}/ Nie są znane dotychczas środki jakie będą przeznaczone na realizację zadania.

ROZDZIAŁ 5

PARTNERSTWO NA RZECZ REALIZACJI KPDZ/2007

Dla sprawnego opracowania projektu KPDZ/2007 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 październiku br. powołał Międzyresortowy Zespół do Opracowania Projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2007 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 listopada 2006 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/2007.

Ustalenia Zespołu podejmowane były w drodze consensusu. 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/2007 został przyjęty przez kierownictwo Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i przekazany do opinii Naczelnej Rady Zatrudnienia. W dniu 22 lutego 2007 r. Naczelna Rada Zatrudnienia zgłosiła do projektu KPDZ/2007 uwagi o charakterze redakcyjno-porządkowym, które zostały wykorzystane w końcowej wersji projektu.

Ponadto projekt KPDZ/2007 został 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,
- Polskiemu Stowarzyszeniu Osób Niepełnosprawnych

oraz stanowił przedmiot konsultacji z wojewódzkimi urzędami pracy oraz Radą Forum Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy.

Zgłoszone przez partnerów społecznych uwagi, wnioski i propozycje dotyczące projektu KPDZ/2007, a także uzyskane od WUP oraz Rady Forum Dyrektorów PUP opinie na ten temat zostaną wykorzystane w toku realizacji projektu.

ROZDZIAŁ 6

MONITOROWANIE I KOORDYNOWANIE REALIZACJI KPDZ/2007

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 2007 r. (KPDZ/2007) przez ministra właściwego do spraw pracy prowadzone będzie w następujący sposób:

- 1) Podmiot sprawozdający, na podstawie informacji uzyskanych od realizatorów włączonego do KPDZ/2007 zadania, składa do Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, półroczne sprawozdanie o jego realizacji, w terminie do 31 sierpnia 2007 r. Sprawozdanie półroczne powinno w szczególności zawierać następujące wyraźnie wyodrębnione informacje:
 - symbol zadania – zgodnie z przyjętym w KPDZ/2007,
 - zwięzłą charakterystykę zrealizowanych w pierwszym półroczu działań,
 - oszacowanie wydatkowanej kwoty z podaniem źródła finansowania,
 - ocenę zgodności realizacji zadania z KPDZ/2007,
 - zagrożenia związane z realizacją zadania oraz proponowane sposoby przewyżczenia pojawiających się trudności.
- 2) Na podstawie półrocznego sprawozdania z realizacji zadań KPDZ/2007 minister właściwy do spraw pracy podejmuje niezbędne decyzje zapewniające sprawną realizację zadań. W przypadku zagrożenia realizacji KPDZ/2007 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/2007 zadania, składa do Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, roczne sprawozdanie z realizacji zadania w terminie do 15 marca 2008 r. Sprawozdanie roczne powinno w szczególności zawierać następujące wyodrębnione części:
 - symbol zadania – zgodnie z przyjętym w KPDZ/2007,
 - charakterystykę realizowanego zadania (cel, wykonawcy, podjęte i zrealizowane działania),
 - wydatkowaną kwotę, z podaniem źródła finansowania,
 - ocenę zgodności realizacji zadania z KPDZ/2007,
 - uzyskane efekty, w ujęciu ilościowym i jakościowym,
 - wnioski i rekomendacje wynikające z realizacji zadania.

- 4) Minister właściwy do spraw pracy może poprosić podmioty sprawozdające o sporządzenie półrocznej i rocznej informacji sprawozdawczej według określonego wzoru formularza.
- 5) Minister właściwy do spraw pracy sporządza w terminie do dnia 30 kwietnia 2008 r. dla potrzeb Rady Ministrów sprawozdanie z realizacji KPDZ/2007 za 2007 rok.
- 6) Rada Ministrów do dnia 31 maja 2008 r. przedstawi Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej sprawozdanie z realizacji KPDZ/2007.

Zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, okresowe sprawozdania z realizacji KPDZ/2007 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/2007 będzie także jednym z dokumentów źródłowych dla przygotowania projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2008 rok, a sprawozdanie roczne – będzie materiałem źródłowym dla opracowania projektu dokumentu na kolejny rok.

Monitorowanie realizacji działań KPDZ/2007 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/2007, 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 2007 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/2007, 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 doksztalających,
- liczba placówek, które otrzymały akredytację MEN w zakresie kształcenia ustawicznego,
- 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/2007**

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	PROMOWANIE ZATRUDNIENIA POPRZEZ ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI ORAZ STYMULOWANIE INWESTYCJI INFRASTRUKTURALNYCH I ROZWÓJ BUDOWNICTWA MIESZKANIOWEGO	1.1. Wzmocnienie instytucji otoczenia biznesu						
		1.2. Rozwój specjalistycznego doradztwa dla przedsiębiorców						
		1.3. Zapewnienie odpowiednich warunków dla funkcjonowania przedsiębiorstw						
		1.4. Wzmocnienie finansowe funduszy pożyczkowych, poręczeniowych i kapitałowych						
		1.5. Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia						
		1.6. Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013						
		1.7. Różnicowanie działalności rolniczej i zbliżonej do rolnictwa w celu zapewnienia różnorodności działań lub alternatywnych źródeł dochodowych w ramach SPO "Restrukturyzacja i modernizacja sektora żywnościowego oraz rozwój obszarów wiejskich, 2004-2006"						

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	CD. PROMOWANIE ZATRUDNIENIA POPRZEZ ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI ORAZ STYMULOWANIE INWESTYCJI INFRASTRUKTURALNYCH I ROZWÓJ BUDOWNICTWA MIESZKANIOWEGO	1.8. Różnicowanie w kierunku działalności nierolniczej - w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013"						
		1.9. Korzystanie z usług doradczych przez rolników i posiadaczy lasów - w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013"						
		1.10. Ułatwienie startu młodym rolnikom - w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013"						
		1.11. Wsparcie doradztwa rolniczego w ramach SPO "Restrukturyzacja i modernizacja sektora żywnościowego oraz rozwój obszarów wiejskich, 2004-2006"						
		1.12. Budownictwo społeczne						
		1.13. Budownictwo socjalne						
		2	WDROŻENIE NOWYCH ROZWIĄZAŃ ORGANIZAC.-FINANSOW. ZAPEWNIĄCYCH ZWIĘKSZENIE DOSTĘPU DO USŁUG RYNKU PRACY ŚWIADCZO-NYCH NA RZECZ BEZROB., POSZUK. PRACY I PRACODAW-CÓW	2.1. Poprawa funkcjonowania urzędów pracy i dostępu do podstawowych usług rynku pracy poprzez wdrażanie i monitorowanie standardów usług				
2.2. Ustalenie norm do wprowadzenia w urzędach pracy systemu benchmarkingu								
2.3. Wdrożenie Działania 1.1. "Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy" w ramach SPO RZL								
2.4. Budowa otoczenia sprzyjającego aktywności zawodowej w regionie								
2.5. Analiza możliwości systemowych rozwiązań w zakresie zarządzania wiekiem								
2.6. Udoskonalenia zarządzania informacją wykorzystywaną przez urzędy pracy w pracy z klientem								

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
		2.7. Zmiana zasad podziału według algorytmu środków Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych						
3	WZBOGACENIE OFERTY I PODWYŻSZENIE JAKOŚCI USŁUG ŚWIADCZONYCH PRZEZ INSTYTUCJE RYNKU PRACY I JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE Z NIMI WSPÓŁPRACUJĄCE	3.1. Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie						
		3.2. Doskonalenie systemu szkoleń osób bezrobotnych (kontynuacja zadania z 2006 roku)						
		3.3. Doskonalenie kwalifikacji publicznych służb zatrudnienia (kontynuacja zadania z 2006 roku)						
		3.4. Kompleksowa analiza świadczenia pomocy pracodawcom w doborze pracowników						
		3.5. Rozwój usługi w aktywnym poszukiwaniu pracy świadczonej przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy oraz inne instytucje i organizacje						
		3.6. Upowszechnienie <i>Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych</i> publicznych służbach zatrudnienia						
		3.7. Wspieranie poradnictwa zawodowego o zasięgu krajowym i europejskim						
		3.8. Wdrażanie nowej wersji programu "Doradca 2000"						
		3.9 Projekt "Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego" Programu Leonardo da Vinci						

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	CD. WZBOGACENIE OFERTY I PODWYŻSZENIE JAKOŚCI USŁUG ŚWIADCZO-NYCH PRZEZ INSTYTUCJE RYNKU PRACY	3.10. Upowszechnianie rezultatów projektu "Europejski Doradca Zawodowy" (Ergo-in-Net)						
		3.11. Koordynowanie udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES i rozwój usług EURES						
		3.12. "Poradnictwo Zawodowe dla Młodzieży" w mobilnych Centrach Informacji Zawodowej i Młodzieżowych Centrach Kariery						
		3.13. "Pośrednictwo Pracy dla Młodzieży" w Młodzieżowych Biurach Pracy						
		3.14. Indywidualny Projekt Kariery – portfolio dla młodzieży						
4	POPRAWA INFORMACJI O RYNKU PRACY	4.1. Rozwój i doskonalenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych						
		4.2. Przeorientowanie i wzmocnienie modelu informacji o rynku pracy						
		4.3. Opracowanie założeń polskiej polityki migracyjnej w zakresie migracji zarobkowych						
		4.4. Aktualizacja Klasyfikacji Zawodów i Specjalności						
		4.5. Upowszechnianie informacji nt. zlecenia organizacjom pozarządowym zadań przez publiczne służby zatrudnienia						
		4.6. Analiza sytuacji absolwentów szkół wyższych na rynku pracy						
		4.7. Badanie preferencji edukacyjnych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych przy wyborze studiów						
5	AKTYWIZACJA OSÓB Z GRUP ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W SZCZEGÓLNE TRUDNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY	5.1. Doskonalenie programów dotyczących aktywności zawodowej młodych bezrobotnych						
		5.2. Aktywizacja osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej						

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 OSÓB Z GRUP ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W SZCZEGÓLNE TRUDNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY	5.3. Nowe miejsca pracy - spółdzielnie socjalne						
		5.4. Wdrażanie Działania 1.5 "Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka" SPO RZL						
		5.5. Wdrażanie schematu a) Działania 1.6 "Integracja i reintegracja zawodowa kobiet" SPO RZL						
		5.6. Wzmocnienie zdolności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym do powrotu na rynek pracy						
		5.7. Aktywizacja zawodowa młodzieży przez Ochotnicze Hufce Pracy						
		5.8. Program Zapobiegania Niedostosowaniu Społecznemu i Przystępności wśród Dzieci i Młodzieży						
		5.9. Program Aktywizacji Społecznej Młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy						
		5.10. "Twoja Wiedza, Twój sukces - edycja 2006" - projekt w ramach Działania 1.5, Schemat b) SPO RZL						
		5.11. "18-24 - Czas na samodzielność" - projekt w ramach Działania 1.5, Schemat b) SPO RZL						
		5.12. Kursy na prawo jazdy kategorii C lub C+E dla bezrobotnych zamierzających podjąć pracę w transporcie drogowym						
6	AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	6.1. Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych						
		6.2. Nowe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych w regionach o dużym bezrobociu						

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
6	CD. AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNO- SPRAWNYCH	6.3. Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej						
		6.4. Subsydiowane zatrudnienie osób niepełnosprawnych						
		6.5. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych						
		6.6. Podnoszenie aktywności zawodowej osób niewidomych i niedowidzących						
		6.7. Wsparcie informatyczne procesu edukacji osób niepełnosprawnych						
7	PROMOWANIE ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY	7.1. Przygotowanie projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy (w zakresie dotyczącym podstaw prawnych wykonywania pracy w formie telepracy)						
		7.2. "Renty strukturalne" - działanie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007 - 2013						
8	INWESTOWANIE W KAPITAŁ LUDZKI	8.1. Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr. Projekty realizowane w ramach SPO RZL (Działanie 2.3, schemat a)						
		8.2. Promocja rozwiązań systemowych w zakresie potencjału adaptacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy						
		8.3. Przygotowanie innowacyjnych programów do kształcenia zawodowego						
		8.4. Opracowywanie podstaw programowych i programów nauczania dla zawodów nowoprowadzonych 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
8	C.D. INWESTOWANIE W KAPITAŁ LUDZKI	8.5. Opracowanie metodologii, programów i materiałów dydaktycznych do kształcenia na odległość (poziom ponadgimnazjalny)						
		8.6. Projektowanie nowych zachęt do kształcenia ustawicznego i popularyzacja idei uczenia się przez całe życie						
		8.7. Przygotowanie kadry do prowadzenia kształcenie ustawicznego na odległość						
		8.8. Rozwijanie standardów kwalifikacji zawodowych (kontynuacja zadania z 2006 roku)						
		8.9 Przygotowanie systemu wdrażania Priorytetu II " Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw" Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki						
		8.10. Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie						
		8.11. Szkolenie w ramach SPO "Restrukturyzacja i modernizacja sektora żywnościowego oraz rozwój obszarów wiejskich, 2004-2006"						
		8.12. Szkolenia zawodowe dla osób zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie (Działanie w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013")						
		8.13. Opracowanie koncepcji funkcjonowania <i>Centrum Szkolenia i Doskonalenia Zawodowego Kadr Turystyki</i>						

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
8	CD. INWESTOWANIE W KAPITAŁ LUDZKI	8.14. Kursy doskonalące dla nauczycieli w zakresie ICT, języków obcych oraz wspieranie szkolnictwa zawodowego poprzez kursy i inne formy doskonalenia						
		8.15. Studia podyplomowe dla nauczycieli, przygotowujące do nauczania drugiego przedmiotu						
		8.16. Przygotowanie nauczycieli w ramach studiów podyplomowych do roli doradcy zawodowego						
		8.17. Wyposażenie CKP, CKU oraz wybranych szkół zawodowych w specjalistyczne stanowiska do przeprowadzenia zewnętrznych egzaminów zawodowych						
		8.18. Sieć Regionalnych Ośrodków Szkolniowych Europejskiego Funduszu Społecznego (ROSzEFS)						
		8.19. Przygotowanie systemu wdrażania Priorytetu I „Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.						

PODMIOTY REALIZUJĄCE I SPRAWOZDAJĄCE O ZADANIACH UJĘTYCH W KPDZ/2007¹⁰

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

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
1.1.	Wzmocnienie instytucji otoczenia biznesu	MG	PARP	MG
1.2.	Rozwój specjalistycznego doradztwa dla przedsiębiorców	MG	PARP	MG
1.3.	Zapewnienie odpowiednich warunków dla funkcjonowania przedsiębiorstw	MG	ARP	MG
1.4.	Wzmocnienie finansowe funduszy pożyczkowych, poręczeniowych i kapitał-owych	MG	PARP	MG
1.5.	Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia	MRR	Instytucje otoczenia biznesu oraz instytucje rynku pracy	MRR
1.6.	Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW
1.7.	Różnicowanie działalności rolniczej i zbliżonej do rolnictwa w celu zapewnienia różnorodności działań lub alternatywnych źródeł dochodowych w ramach SPO "Restrukturyzacja i modernizacja sektora żywnościowego oraz rozwój obszarów wiejskich, 2004-2006"	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW
1.8.	Różnicowanie w kierunku działalności nierolniczej - w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013"	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW
1.9.	Korzystanie z usług doradczych przez rolników i posiadaczy lasów - w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013"	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW
1.10.	Ułatwienie startu młodym rolnikom - w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013"	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW

¹⁰ Kolorem wyróżniono zadania kontynuowane, ujęte w KPDZ/2006 lub których realizację rozpoczęto w latach wcześniejszych w ramach SPO.

Kierunek działań 1: Promowanie zatrudnienia poprzez rozwój przedsiębiorczości oraz stymulowanie inwestycji infrastrukturalnych i rozwój budownictwa mieszkaniowego c. d.

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
1.11.	Wsparcie doradztwa rolniczego w ramach SPO "Restrukturyzacja i modernizacja sektora żywnościowego oraz rozwój obszarów wiejskich, 2004-2006"	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW
1.12.	Budownictwo społeczne	MB	MB	MB
1.13.	Budownictwo socjalne	MB	MB	MB

Kierunek działań 2: Wdrożenie nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych zapewniających zwiększenie dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców.

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
2.1.	Poprawa funkcjonowania urzędów pracy i dostępu do podstawowych usług rynku pracy poprzez wdrażanie i monitorowanie standardów usług	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
2.2.	Ustalenie norm do wprowadzenia w urzędach pracy systemu benchmarkingu	MPiPS/DRP	MPiPS we współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia	MPiPS/DRP
2.3.	Wdrożenie Działania 1.1. "Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy" w ramach SPO RZL	MPiPS/DWF	Publiczne służby zatrudnienia, agencje zatrudnienia, OHP, instytucje szkoleniowe, jednostki naukowe, organizacje pozarządowe	MPiPS/DWF
2.4.	Budowa otoczenia sprzyjającego aktywności zawodowej w regionie	MRR	Instytucje rynku pracy oraz inne zainteresowane podmioty	MRR
2.5.	Analiza możliwości systemowych rozwiązań w zakresie zarządzania wiekiem	MPiPS/DAE	MPiPS	MPiPS/DAE
2.6.	Udoskonalenia zarządzania informacją wykorzystywaną przez urzędy pracy w pracy z klientem	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
2.7.	Zmiana zasad podziału według algorytmu środków Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych	MPiPS/DF	MPiPS/DF	MPiPS/DF

Kierunek działań 3: Wzbogacenie oferty i podwyższenie jakości usług świadczonych przez instytucje rynku pracy i jednostki organizacyjne z nimi współpracujące.

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
3.1.	Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności	MRR	Instytucje rynku pracy oraz inne pod-	MRR

	zawodowej w regionie		mioty zainteresowane aktywizacją zawodową bezrobotnych i poszukujących pracy	
3.2.	Doskonalenie systemu szkoleń osób bezrobotnych	MPiPS/DRP	SGH, MPiPS/DRP we współpracy MPiPS/DI	MPiPS/DRP
3.3.	Doskonalenie kwalifikacji publicznych służb zatrudnienia	MPiPS/DRP	Wyłoniony w przetargu wykonawca pod nadzorem MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
3.4.	Kompleksowa analiza świadczenia pomocy pracodawcom w doborze pracowników	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP oraz wykonawca zewnętrzny - prace badawcze	MPiPS/DRP
3.5.	Rozwój usługi w aktywnym poszukiwaniu pracy świadczonej przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy oraz inne instytucje i organizacje	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
3.6.	Upowszechnienie <i>Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych</i> w publicznych służbach zatrudnienia	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP oraz wykonawca zewnętrzny - szkolenia z zakresu stosowania <i>Kwestionariusza</i>	MPiPS/DRP
3.7.	Wspieranie poradnictwa zawodowego o zasięgu krajowym i europejskim	MEN	KOWEŻiU	MEN
3.8.	Wdrażanie nowej wersji programu "Doradca 2000"	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
3.9.	Projekt "Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego" Programu Leonardo da Vinci	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
3.10.	Upowszechnianie rezultatów projektu "Europejski Doradca Zawodowy" (Ergo-in-Net)	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
3.11.	Koordinowanie udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES i rozwój usług EURES	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
3.12.	"Poradnictwo Zawodowe dla Młodzieży" w mobilnych Centrach Informacji Zawodowej i Młodzieżowych Centrach Kariery	OHP/KG	OHP/KG, Mobilne Centra Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Centra Kariery	OHP/KG
3.13.	"Pośrednictwo Pracy dla Młodzieży" w Młodzieżowych Biurach Pracy	OHP/KG	OHP/KG, OHP/Młodzieżowe Biura Pracy	OHP/KG
3.14.	Indywidualny Projekt Kariery – portfolio dla młodzieży	OHP/KG	Centra Edukacji i Pracy Młodzieży, Mobilne Centra Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Centra Kariery, Centra Kształcenia i Wychowania OHP	OHP/KG

Kierunek działań 4: Poprawa informacji o rynku pracy.

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
4.1.	Rozwój i doskonalenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, szkoły ponadgimnazjalne, wylosowane zakłady pracy oraz instytucje współpracujące	MPiPS/DRP
4.2.	Przeorientowanie i wzmocnienie modelu informacji o rynku pracy rynku pracy	MPiPS/DI	MPiPS/DI, MPiPS/DRP, WUP oraz PUP	MPiPS/DI
4.3.	Opracowanie założeń polskiej polityki migracyjnej w zakresie migracji zarobkowych	MPiPS/DMI	MPiPS/DMI, Uniwersytet Warszawski	MPiPS/DMI
4.4.	Aktualizacja Klasyfikacji Zawodów i Specjalności	MPiPS/DRP	MpiPS/DRP	MPiPS/DRP
4.5.	Upowszechnianie informacji nt. zlecenia organizacjom pozarządowym zadań przez publiczne służby zatrudnienia	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP we współpracy z MPiPS/DRP	MPiPS/DPP
4.6.	Analiza sytuacji absolwentów szkół wyższych na rynku pracy	MNiSzW	Eksperti rynku pracy	MNiSzW
4.7.	Badanie preferencji edukacyjnych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych przy wyborze studiów	MNiSzW	Eksperti rynków edukacyjnego i pracy	MNiSzW

Kierunek działań 5: Aktywizacja osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
5.1.	Doskonalenie programów dotyczących aktywności zawodowej młodych bezrobotnych	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
5.2.	Aktywizacja osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej	MPiPS//DPS	MPiPS, jednostki organizacyjne samorządu gminnego, PUP oraz organizacje pozarządowe	MPiPS//DPS
5.3.	Nowe miejsca pracy - spółdzielnie socjalne	MPiPS//DPS	MPiPS, samorząd gminny i powiatowy oraz organizacje pozarządowe	MPiPS//DPS

Kierunek działań 5: Aktywizacja osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy c.d.

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
5.4.	Wdrażanie Działania 1.5 "Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka" SPO RZL	MPiPS/DWF	PUP, WUP, PCPR, OPS, organizacje pozarządowe, OHP	MPiPS/DWF
5.5.	Wdrażanie schematu a) Działania 1.6 "Integracja i reintegracja zawodowa kobiet" SPO RZL	MPiPS/DWF	Instytucje rynku pracy, pracodawcy, jednostki naukowe, ośrodki doradztwa rolniczego, jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne, organizacje pozarządowe	MPiPS/DWF
5.6.	Wzmocnienie zdolności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym do powrotu na rynek pracy	MPiPS//DPS	MPiPS, samorząd gminny i powiatowy oraz organizacje pozarządowe	MPiPS//DPS
5.7.	Aktywizacja zawodowa młodzieży przez Ochotnicze Hufce Pracy	OHP/KG	Centra Edukacji i Pracy Młodzieży, Młodzieżowe Centra Kariery, Kluby Pracy	OHP/KG
5.8.	Program Zapobiegania Niedostosowaniu Społecznemu i Przestępczości wśród Dzieci i Młodzieży	OHP/KG	OHP/KG, wojewódzkie komendy OHP, centra kształcenia i wychowania, ośrodki szkolenia i wychowania, hufce pracy, środowiskowe hufce pracy	OHP/KG
5.9.	Program Aktywizacji Społecznej Młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy	OHP/KG	OHP/KG, wojewódzkie komendy OHP, centra kształcenia i wychowania, ośrodki szkolenia i wychowania, hufce pracy, środowiskowe hufce pracy	OHP/KG
5.10.	"Twoja Wiedza, Twój sukces - edycja 2006" - projekt w ramach Działania 1.5, Schemat b) SPO RZL	OHP/KG	OHP/KG oraz 130 jednostek OHP na terenie całego kraju	OHP/KG
5.11.	"18-24 - Czas na samodzielność" - projekt w ramach Działania 1.5, Schemat b) SPO RZL	OHP/KG	OHP/KG oraz 100 jednostek OHP na terenie całego kraju	OHP/KG
5.12.	Kursy na prawo jazdy kategorii C lub C+E dla bezrobotnych zamierzających podjąć pracę w transporcie drogowym	MT	Ośrodki szkolenia kierowców	MT

Kierunek działań 6: Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych.

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
6.1.	Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych	PFRON	Instytucje rynku pracy, jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne, szkoły, jednostki naukowe, PFRON	PFRON
6.2.	Nowe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych w regionach o dużym bezrobociu	PFRON	Samorządy powiatowe i 16 Oddziałów PFRON	PFRON
6.3.	Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej	MPiPS/BON	MPiPS/BON	MPiPS/BON
6.4.	Subsydiowane zatrudnienie osób niepełnosprawnych	PFRON	PFRON	PFRON
6.5.	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych	PFRON	Biuro PFRON i 16 Oddziałów PFRON	PFRON
6.6.	Podnoszenie aktywności zawodowej osób niewidomych i niedowidzących	PFRON	PFRON przy współpracy Polskiego Związku Niewidomych, 16 Oddziałów PFRON	PFRON
6.7.	Wsparcie informatyczne procesu edukacji osób niepełnosprawnych	PFRON	16 Oddziałów PFRON	PFRON

Kierunek działań 7: Zwiększenie elastyczności i zróżnicowania form zatrudnienia i organizacji pracy.

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
7.1.	Przygotowanie projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy (w zakresie dotyczącym podstaw prawnych wykonywania pracy w formie telepracy)	MPiPS/DPR	MPiPS/DPR	MPiPS/DPR
7.2.	"Renty strukturalne" - działanie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007 - 2013	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW

Kierunek działań 8: Inwestowanie w kapitał ludzki.

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
8.1.	Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr. Projekty realizowane w ramach SPO RZL (Działanie 2.3, schemat a)	PARP	Beneficjenci wybrani w drodze otwartego konkursu wniosków	PARP
8.2.	Promocja rozwiązań systemowych w zakresie potencjału adaptacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy	PARP	PARP oraz wykonawcy wybrani w trybie zamówień publicznych	PARP
8.3.	Przygotowanie innowacyjnych programów do kształcenia zawodowego	MEN	Podmiot wybrany w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego	MEN
8.4.	Opracowywanie podstaw programowych i programów nauczania dla zawodów nowowprowadzonych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego	MEN	Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej	MEN
8.5.	Opracowanie metodologii, programów i materiałów dydaktycznych do kształcenia na odległość (poziom ponadgimnazjalny)	MEN	Podmiot wybrany w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego	MEN
8.6.	Projektowanie nowych zachęt do kształcenia ustawicznego i popularyzacja idei uczenia się przez całe życie	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
8.7.	Przygotowanie kadry do prowadzenia kształcenie ustawicznego na odległość	MEN	Uczelnie prowadzące kształcenie nauczycieli	MEN
8.8.	Rozwijanie standardów kwalifikacji zawodowych	MPiPS/DRP	Wyłoniony wykonawca pod nadzorem MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
8.9.	Przygotowanie systemu wdrażania Priorytetu II "Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw" Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki	MPiPS/DWF	Przewiduje się utworzenie wyspecjalizowanej instytucji odpowiedzialnej za realizację PO Kapitał Ludzki	MPiPS/DWF
8.10.	Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie	MRR	Instytucje otoczenia biznesu oraz inne podmioty zainteresowane tematem	MRR
8.11.	Szkolenie w ramach SPO "Restrukturyzacja i modernizacja sektora żywnościowego oraz rozwój obszarów wiejskich, 2004-2006"	MRiRW	MRiRW, ARiMR, FAPA	MRiRW
8.12.	Szkolenia zawodowe dla osób zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie (Działanie w ramach "Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013")	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW

Kierunek działań 8: Inwestowanie w kapitał ludzki c.d.

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
8.13.	Opracowanie koncepcji funkcjonowania Centrum Szkolenia i Doskonalenia Zawodowego Kadr Turystyki	MG	MG, zespół przedstawicieli zainteresowanych organizacji, eksperci	MG
8.14.	Kursy doskonalące dla nauczycieli w zakresie ICT, języków obcych oraz wspieranie szkolnictwa zawodowego poprzez kursy i inne formy doskonalenia	MEN	Podmioty wybrane w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego	MEN
8.15.	Studia podyplomowe dla nauczycieli, przygotowujące do nauczania drugiego przedmiotu	MEN	Uczelnie prowadzące kształcenie nauczycieli	MEN
8.16.	Przygotowanie nauczycieli w ramach studiów podyplomowych do roli doradcy zawodowego	MEN	Uczelnie prowadzące kształcenie nauczycieli	MEN
8.17.	Wyposażenie CKP, CKU oraz wybranych szkół zawodowych w specjalistyczne stanowiska do przeprowadzenia zewnętrznych egzaminów zawodowych	MEN	Podmioty wybrane w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego	MEN
8.18.	Sieć Regionalnych Ośrodków Szkolnych Europejskiego Funduszu Społecznego (ROSzEFS)	PARP	Organizacje pozarządowe wyłonione w konkursie	PARP
8.19.	Przygotowanie systemu wdrażania Priorytetu I „Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.	MPiPS/DWF	Przewiduje się utworzenie wyspecjalizowanej instytucji odpowiedzialnej za realizację PO Kapitał Ludzki	MPiPS/DWF

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
MB - Ministerstwo Budownictwa
MEN – Ministerstwo Edukacji Narodowej
MF – Ministerstwo Finansów
MG – Ministerstwo Gospodarki
MNiSzW - 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
MT - Ministerstwo Transportu
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
PUP – Powiatowy Urząd Pracy
PZN – Polski Związek Niewidomych
ROSzEFS – 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/2007**

- 1) Elżbieta RAFALSKA - MPiPS, Sekretarz Stanu, Przewodnicząca Zespołu
- 2) Paulina CHODYRA - MPiPS, Departament Pomocy i Integracji Społecznej
- 3) Barbara CHYDRASIŃSKA - MRiRW, Departament Programowania i Analiz
- 4) Maciej DUSZCZYK - UKIE, Zastępca Dyrektora Departamentu Analiz i Strategii
- 5) Jerzy DWORAŃCZYK - MPiPS, Departament Migracji
- 6) Artur GLUZIŃSKI - MPiPS, Departament Pożytku Publicznego
- 7) Sławomir GURTOWSKI - MŚ, Z-ca Dyrektora Departament Globalnych Problemów Środowiska i Zmian Klimatu
- 8) Krzysztof KACZMAREK - MPiPS, Koordynator Departamentu Rynku Pracy
- 9) Agata KAŁAT - MPiPS, Naczelnik Wydziału w Departamencie Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego
- 10) Bogumiła KANIA - MG, Departament Rozwoju Gospodarki
- 11) Elżbieta KARNAFEL - WYKA - MRiRW, Wicedyrektor Departamentu Programowania i Analiz
- 12) Przemysław KASPRZAK - MPiPS, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych
- 13) Urszula KOWALSKA - OHP, Dyrektor Biura Rynku Pracy Komendy Głównej
- 14) Barbara KUTA - MPiPS, Naczelnik Wydziału w Departamencie Rynku Pracy
- 15) Iga MAGDA - MPiPS, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz
- 16) Elżbieta MAJCHROWICZ - MEN, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego
- 17) Grażyna MARCINIAK - GUS, Dyrektor Departamentu Statystyki Społecznej
- 18) Ludwik MIZERA - PFRON, Dyrektor Wydziału Programowania, Ewaluacji i Komunikacji Społecznej
- 19) Paulina MUCHA - MRR, Departament Zarządzania EFS
- 20) Kazimiera NOSOWSKA - MZ, Departament Dialogu Społecznego
- 21) Tadeusz OLEJARZ - MPiPS, Zastępca Dyrektora Departamentu Funduszy
- 22) Beata PŁONKA - MPiPS, Zastępca Dyrektora Departamentu Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego
- 23) Dorota POPIOŁKOWSKA - MT, Departament Planowania Strategicznego i Polityki Transportowej
- 24) Jolanta PRUS - MSWiA, Radca Generalny w Biurze Kadr, Szkolenia, Organizacji i Audytu Wewnętrznego
- 25) Sławomir PYCIŃSKI - PARP
- 26) Zdzisław SADOWSKI - MPiPS, Radca Ministra w Departamencie Rynku Pracy
- 27) Małgorzata SARZALSKA - MPiPS, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz

- 28) Barbara SERETNA - KPRM, Radca Prezesa R.M. w Departamencie Komitetu Rady Ministrów
- 29) Agnieszka STELMACH - MPiPS, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych
- 30) Elżbieta SZEMPLIŃSKA - MPiPS, Radca Ministra w Departamencie Prawa Pracy
- 31) Ewa TROJANOWSKA - MNiSzW, Dyrektor Departamentu Spraw Pracowników Szkolnictwa Wyższego
- 32) Andrzej TRZECIECKI - MPiPS, Naczelnik Wydziału w Departamencie Pomocy i Integracji Społecznej
- 33) Tomasz WACH - MPiPS, Departament Rynku Pracy
- 34) Izabela ZARZYCKA - MF, Departament Polityki Finansowej, Analiz i Statystyki