

Załącznik  
do uchwały nr 111/2010  
Rady Ministrów  
z dnia 14 lipca 2010 r.

***Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia  
na lata 2009-2011***

Warszawa, 2010 r.

Przedmowa .....	4
Wstęp.....	5
1. Diagnoza sytuacji w okresie wyjściowym .....	6
2. Strategiczne ramy działania .....	23
3. Kluczowe problemy i wyzwania .....	29
4. Zadania .....	39
5. Monitoring i koordynacja KPDZ/2009-2011 .....	94
6. Finansowanie zadań .....	98
7. Partnerstwo na rzecz realizacji KPDZ/2009-2011 .....	104
Załącznik nr 1	
Podmioty realizujące i sprawozdające o zadaniach ujętych w KPDZ/2009-2011.....	105
Załącznik nr 2	
Indeks użytych skrótów.....	115

## Przedmowa

Projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011 (KPDZ/2009-2011) został opracowany w końcu 2008 r., na podstawie art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przez Międzyresortowy Zespół powołany w tym celu przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Projekt KPDZ/2009-2011 został przedstawiony do aprobaty Rady Ministrów na początku 2009 r. W związku z dynamicznie zmieniającą się wówczas sytuacją gospodarczą, Komitet Rady Ministrów zdecydował o konieczności uzupełnienia dokumentu o działania antykryzysowe, służące stabilizacji rynku pracy i łagodzeniu skutków spodziewanego spowolnienia gospodarki. Następnie, w związku z realizacją rządowego *Planu uporządkowania strategii rozwoju* oraz wykonywanym w jego ramach przeglądem obowiązujących programów i strategii rządowych, podjęto decyzję o wstrzymaniu procedowania nad projektem KPDZ/2009-2011 uzupełnionym o działania antykryzysowe, do zakończenia wyżej wymienionego przeglądu.

Po zakończeniu przeglądu obowiązujących programów i strategii rządowych, projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia wymagał ponownej aktualizacji. Dodano nowe zadania, opisano zadania realizowane i zakończone oraz zweryfikowano informacje o finansowaniu zadań. Włączono zadania z poprzedniej wersji ujęte w aneksie pt. *Inicjatywy stabilizujące rynek pracy w sytuacji kryzysu*, do głównej treści dokumentu poprzez dodanie *Priorytetu 4. Łagodzenie skutków kryzysu gospodarczego oraz przygotowanie rynku pracy do ożywienia gospodarki*. Jednak zasadnicza struktura i treść dokumentu pozostała aktualna, co potwierdza zawarta w KPDZ/2009-2011 diagnoza sytuacji na rynku pracy.

Pomimo faktu, że nowa, aktualna wersja KPDZ/2009-2011 przyjmowana jest (z powodów opisanych powyżej) ze znacznym opóźnieniem w stosunku do zakładanego terminu to cele, priorytety i działania opisane w planie były i pozostają aktualne. Dowodzi tego diagnoza sytuacji przedstawiona w pierwszej części projektu KPDZ/2009-2011. Ponadto z aktualizacji wynika, że zadania wpisane do przygotowanego wcześniej projektu zostały podjęte w praktyce i są nadal realizowane. Opisane w KPDZ/2009-2011 cele i priorytety wykorzystano także do opracowania nowych zadań przyczyniających się do poprawy sytuacji w sferze zatrudnienia. Wobec powyższego, dokument ten jest uchwalany przez Radę Ministrów w celu oficjalnego zatwierdzenia kierunków polityki zatrudnienia realizowanej przez Rząd w okresie objętym Planem.

## Wstęp

KPDZ/2009-2011 został przygotowany zgodnie z **ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** przez Międzyresortowy Zespół powołany w tym celu przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Art. 3 ust. 2 tej ustawy zobowiązuje bowiem ministra właściwego do spraw pracy do przygotowania projektu KPDZ przy współudziale w szczególności: ministra właściwego do spraw gospodarki, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, ministra właściwego do spraw rozwoju wsi oraz ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy, Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ), uchwalany przez Radę Ministrów, zawierający zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia, stanowi podstawę realizacji zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Priorytety i kierunki działań państwa w tych obszarach zostały określone w następujących dokumentach rządowych:

- „Strategia Rozwoju Kraju 2007-2015”,
- „Strategiczny Plan Rządzenia”,
- „Krajowy Program Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej”,
- „Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2008 r.”,
- „Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013”,
- Raport „Polska 2030. Wyzwania rozwojowe”.

Zdefiniowana w wymienionych dokumentach polityka państwa w dziedzinie zatrudnienia stanowi szerokie ramy, w które wpisują się działania zgłoszone do realizacji w ramach KPDZ/2009-2011.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyznacza dodatkową przesłankę opracowania KPDZ. W myśl postanowienia art. 3 ust. 4, KPDZ przygotowywany na szczeblu ogólnokrajowym, stanowi podstawę dla przygotowania przez samorząd województwa corocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, określających priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.

Ponadto KPDZ/2009-2011 stanowi dokument służący realizacji Krajowego Programu Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej w obszarze polityki rynku pracy.

KPDZ/2009-2011 obejmuje działania do realizacji w kolejnych trzech latach. Trzyletnia perspektywa realizacyjna podyktowana jest dynamiką zmian na rynkach pracy, które równocześnie występują w odroczeniu do procesów gospodarczych i społecznych zachodzących zarówno w skali krajowej, jak i globalnej.

W konsekwencji zakłada się możliwość corocznej aktualizacji KPDZ/2009-2011 stosownie do nowych wyzwań i potrzeb dla pełnego wdrożenia celów wyznaczonych w Krajowym Programie Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej.

Zgodnie z brzmieniem znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dokument zawiera cele i kierunki działań zgodne z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy. Określa także przewidywaną wysokość środków finansowych, w tym Funduszu Pracy oraz budżetu państwa, na dofinansowanie działań wynikających z KPDZ/2009-2011. W dokumencie zawarte zostały również wskaźniki efektywności KPDZ/2009-2011.

# 1. Diagnoza sytuacji w okresie wyjściowym

## 1.1. Sytuacja makroekonomiczna

W 2007 r. wzrost PKB wyniósł 6,8% i był najwyższy od dziesięciu lat. Ten szczególnie dobry wynik został uzyskany głównie dzięki wysokiemu spożyciu gospodarstw domowych oraz niezwykle wysokiemu popytowi inwestycyjnemu. W okresie pierwszych trzech kwartałów 2008 r. gospodarka polska nadal znajdowała się na ścieżce relatywnie wysokiego, choć stopniowo zmniejszającego się tempa wzrostu gospodarczego. Jednak zaostrenie kryzysu na rynkach finansowych oraz pogorszenie nastrojów gospodarstw domowych i przedsiębiorców doprowadziło do załamania aktywności w gospodarce światowej na przełomie 2008 i 2009 r. Pomimo znaczącego załamania popytu zewnętrznego, polska gospodarka – jako jedyna w Europie – nie zanotowała spadku PKB w 2009 r. Uniknęliśmy także tzw. technicznej recesji, wyrażonej jako zmniejszenie się realnego poziomu PKB przez dwa kolejne kwartały. Z punktu widzenia klasycznej definicji cyklu koniunkturalnego, polska gospodarka znajduje się wciąż w fazie wzrostowej, chociaż obecny kryzys spowodował jej znaczne spowolnienie. Realne tempo wzrostu PKB w 2009 r. zwolniło do 1,8% z 5,1% zanotowanych w 2008 r.

**Tab. 1. Dynamika PKB w Polsce i w UE w latach 2000-2011**

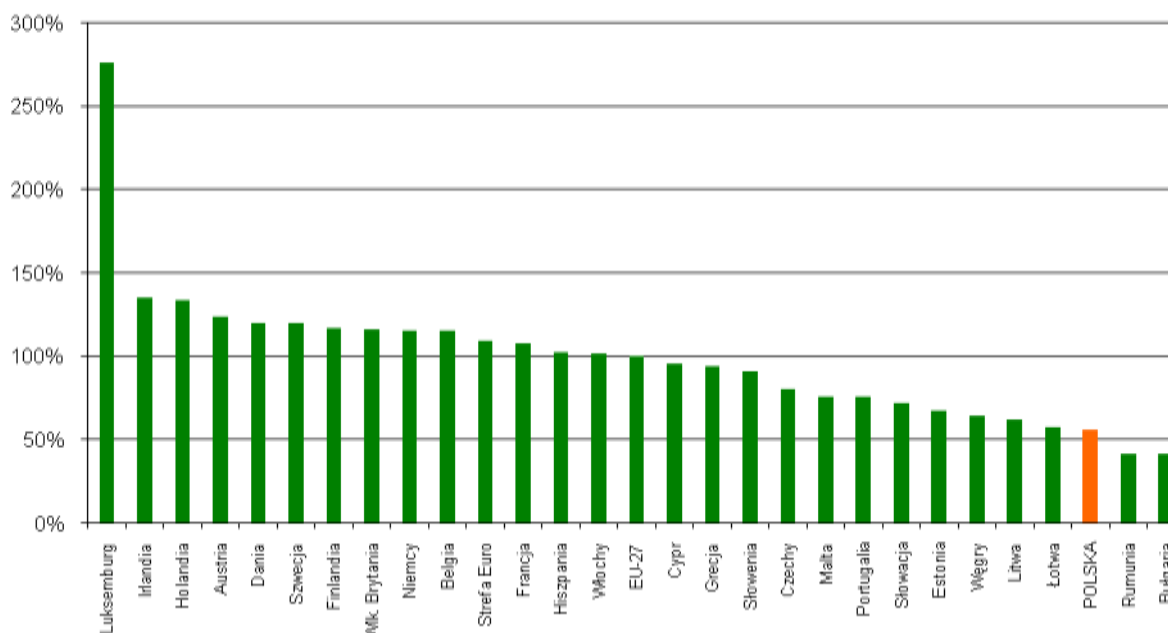
	2005	2006	2007	2008	2009	2010 <sup>f</sup>	2011 <sup>f</sup>
Polska	3,6	6,2	6,8	5,1	1,8	2,7	3,5
UE-27	2,0	3,2	2,9	0,7	- 4,2	1,0	1,7

Objaśnienia: f - prognoza.

Źródło: Eurostat.

Wzrost gospodarczy Polski pozostaje znacznie szybszy od przeciętnej unijnej. PKB w cenach bieżących w 2009 r. miał ósmą wartość w całej Unii Europejskiej (o jedną pozycję niższą niż przed rokiem). W 2008 r. tempo wzrostu PKB było wyższe w Polsce w stosunku do średniej w UE-27 o 4,4 p.p., a w kolejnym roku, na skutek recesji w większości krajów Unii, o 6,0 p.p. Pozwala to nieznacznie zbliżyć się do unijnego poziomu PKB na osobę liczonego według standardów siły nabywczej. Należy jednak zaznaczyć, że poziom PKB na osobę w Polsce jest jednym z najniższych w całej Unii. Wskaźniki PKB *per capita* przyjmują niższe wartości jedynie w Bułgarii i Rumunii.

**Wykres 1**  
**PKB per capita w PPS jako procent średniej UE-27 w 2008 r.**



Źródło: Eurostat.

Spadek aktywności gospodarczej widoczny w Polsce w 2009 r. wpłynął na pogorszenie sytuacji na rynku pracy. Efekt ten był jednak znacznie mniejszy niż w pozostałych krajach UE. Średnioroczna stopa bezrobocia<sup>1</sup> w 2009 r. wzrosła o 1,1 pkt. proc., do 8,2%, podczas gdy szacowany wzrost stopy bezrobocia w UE-27 był dwukrotnie szybszy. Równocześnie, należy podkreślić, że wzrostowi bezrobocia w Polsce towarzyszył niewielki, ale jednak przyrost liczby pracujących.<sup>2</sup> Wynikało to z wyższej aktywności zawodowej, spowodowanej m.in. silnym ograniczeniem od 2009 r. możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Przy niewystarczającym popycie na pracę, wzrost aktywności zawodowej w krótkim okresie prowadzi do statystycznego wzrostu stopy bezrobocia. W dłuższej perspektywie wpływa jednak pozytywnie na stronę podażową gospodarki, a tym samym na jej długofalowy wzrost.

W 2009 r., dzięki silnemu impulsowi ze strony polityki pieniężnej i fiskalnej oraz stabilizacji systemu finansowego stopniowo pojawiały się oznaki wpraw stabilizacji, a następnie ożywienia koniunktury. Bieżące dane dotyczące kondycji gospodarki światowej wskazują, że najbardziej dotkliwe skutki kryzysu już miały miejsce, a w kolejnych okresach tendencje będą pozytywne.

W najbliższych latach wzrost gospodarczy Polski będzie w decydującym stopniu zależeć od sytuacji u naszych głównych partnerów handlowych oraz tempa powrotu rynku pracy na ścieżkę wzrostu zatrudnienia, zapewniającego wzrost dochodów do dyspozycji gospodarstw domowych. Oczekiwane ożywienie koniunktury w gospodarce światowej znajdzie odzwierciedlenie w wynikach gospodarki polskiej. Wzrost popytu zewnętrznego będzie prowadzić do wyraźnego wzrostu produkcji eksportowej. Dodatkowym wsparciem dla polskich eksporterów będzie poziom kursu walutowego, który w horyzoncie prognozy, pomimo zakładanej aprecjacji, będzie słabszy niż w okresie bezpośrednio poprzedzającym kryzys finansowy. Równocześnie doświadczenia sprzed kryzysu pokazały, że polscy

<sup>1</sup> Bezrobocie według BAEL (15 lat i więcej).

<sup>2</sup> Przeciętna liczba pracujących w wieku 15 lat i więcej, według BAEL.

eksporterzy potrafili zwiększać swój udział w zagranicznych rynkach zbytu nawet przy stosunkowo silnym złotym.

Oczekuje się, że wzrost gospodarczy w 2010 r. wyraźnie przyspieszy w stosunku do tempa zanotowanego w 2009 r. i wyniesie realnie 3,0%, a w roku 2011 realne tempo wzrostu PKB wyniesie 3,5%.

Wraz ze wzrostem produkcji oczekuje się również poprawy na rynku pracy, choć w 2010 r. pozytywne skutki dla zatrudnienia będą mniej zauważalne. Wynikać to będzie m.in. z tego, że w okresie kryzysu wiele polskich przedsiębiorstw wybrało strategię „chomikowania pracy” (*ang. labour hoarding*), dostosowując koszty pracy do mniejszego popytu poprzez elastyczne formy zatrudnienia, a w mniejszej skali poprzez zwolnienia pracowników. Wskutek tego, w warunkach wzrostu popytu polskie firmy łatwiej i taniej będą mogły zwiększać potencjał produkcyjny poprzez wykorzystanie rezerw w zakresie czynnika pracy, a nie tylko poprzez zatrudnianie nowych pracowników.

## 1.2. Sytuacja na rynku pracy

### Uwarunkowania demograficzne

W końcu 2009 r., według wstępnych szacunków GUS, ludność Polski liczyła ok. 38,2 mln osób i była o 37 tys. wyższa niż przed rokiem. Mimo rosnącej liczby urodzeń utrzymuje się obserwowany od 1989 r. okres depresji urodzeniowej.

W 2009 r., drugi rok z kolei, obserwowany był rzeczywisty przyrost ludności. Tempo przyrostu wyniosło 0,1% wobec 0,05% w 2008 r. Przez 11 wcześniejszych lat liczba ludności Polski systematycznie się zmniejszała.

Z kolei dodatni przyrost naturalny odnotowano czwarty rok z rzędu i był on efektem przede wszystkim rosnącej liczby urodzeń. Jednak mimo to w dalszym ciągu poziom reprodukcji nie gwarantuje prostej zastępowalności pokoleń. W 2008 r. współczynnik dzietności wynosił 1,39. Oznacza to wzrost (o 0,17 pkt.) w stosunku do odnotowanego w 2003 r., w którym był on najniższy od ponad 50 lat. Najkorzystniejszą sytuację demograficzną określa współczynnik kształtujący się na poziomie 2,1-2,15, tj. gdy w danym roku na jedną kobietę w wieku 15-49 lat przypada średnio 2 dzieci.

W wyniku znaczącego ograniczenia wyjazdów Polaków na stałe za granicę liczba emigrantów i imigrantów praktycznie zrównała się, choć nadal ujemne pozostawało saldo definitywnych migracji zagranicznych. W 2009 r. ujemne saldo definitywnych migracji zagranicznych wyniosło ponad 1 tys. wobec 15 tys. w 2008 r.

Zmienia się struktura wiekowa ludności. Mediana wieku ludności w 2008 r. wyniosła 37,5 lat wobec 35,4 lat w 2000 r. Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat notowany jest systematyczny spadek odsetka ludności w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat) do 19,0% w 2009 r. wobec 24,4% w 2000 r. Jednocześnie notuje się słabnące tempo przyrostu ludności w wieku produkcyjnym oraz dalsze zwiększanie się liczby osób w wieku poprodukcyjnym. W 2009 r. osoby te stanowiły 16,5% ludności, tj. o 1,7 punktu procentowego więcej niż w 2000 r. Ponadto w strukturze ludności następuje proces wzrostu odsetka osób w wieku produkcyjnym z 60,8% w 2000 r. do 64,5% w 2009 r.

W perspektywie najbliższych lat, jak wskazuje prognoza GUS, liczba ludności Polski będzie się systematycznie zmniejszać, przy czym tempo spadku będzie coraz wyższe. W 2010 r. liczba ludności osiągnie nieco ponad 38 mln, a w 2035 r. zmniejszy się poniżej 36 mln osób. Oznacza to, że liczba ludności w końcu prognozowanego okresu będzie stanowiła 94,5%

stanu z końca 2008 r. Spadek będzie dotyczył niemal wyłącznie ludności zamieszkałej w miastach, przy niewielkim ubytku zamieszkałych na wsi.

Zmniejszaniu liczby ludności towarzyszyć będzie proces niekorzystnej zmiany struktury wiekowej. Starzenie się społeczeństwa Polski jest rezultatem przemian w procesach demograficznych wpływających na liczebność grup wiekowych ludności oraz wydłużania okresu trwania życia. W 2008 r. przeciętne trwanie życia wynosiło 71,3 lat dla mężczyzn i 80 lat dla kobiet. W stosunku do początku lat 90-tych o ok. 5 lat wydłużyło się zarówno trwanie życia mężczyzn, jak i kobiet. Mimo to w Polsce występuje zjawisko nadumieralności mężczyzn. Na rok 2035 prognozuje się zwiększenie tych wskaźników do poziomu odpowiednio 77,1 oraz 82,9 lat.

Poważnym zmianom ulegnie struktura ludności według wieku. Liczba dzieci do 17 lat zmniejszy się o ok. 1,6 mln – z 7,2 mln w 2009 r. do 5,6 mln w 2035 r. (spadek o 22%). Prognozowany jest znaczący ubytek ludności w wieku produkcyjnym z 24,6 mln do 20,7 mln - spadek wyniesie ok. 3,9 mln osób, czyli ponad 15%. Z kolei liczba ludności w wieku poprodukcyjnym wzrośnie z 6,3 mln osób do 9,6 mln (wzrost o 3,3 mln osób, czyli ponad 50%). Odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym zmniejszy się z 18,9% w 2009 r. do 15,7% w 2035 r. W tym samym czasie udział osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się z 64,6% do 57,6%, a odsetek w wieku poprodukcyjnym wzrośnie z 16,5% do 26,7% (tj. o ponad 10 punktów procentowych).

Coraz mniej korzystne stają się relacje między poszczególnymi grupami wieku ludności. Obrazuje to współczynnik obciążenia ekonomicznego. Wprawdzie zmniejsza się liczba osób w wieku nieprodukcyjnym przypadających na osoby w wieku produkcyjnym, jednak dzieje się tak głównie na skutek zmniejszania się liczby osób w wieku przedprodukcyjnym. Na 100 osób w wieku produkcyjnym w 2009 r. przypadało 55 osób w wieku nieprodukcyjnym, w tym 25 osób w wieku poprodukcyjnym oraz 30 osób w wieku 0-17 lat. W 2000 r. wielkość współczynnika obciążenia wynosiła 64, w tym 24 – dla wieku poprodukcyjnego i 40 – dla wieku przedprodukcyjnego, a w 1990 r. liczby te wynosiły odpowiednio – 72, 22 i 50.

Struktura wieku ludności ulega nadal dynamicznym zmianom, liczba i struktura ludności w wieku produkcyjnym determinuje podaż zasobów siły roboczej na rynku pracy. Należy jednak pamiętać, że w prezentowanych stanach ludności uwzględnione zostały osoby, które czasowo wyemigrowały za granicę i - chociaż są one w Polsce zameldowane na stałe - nie są już polskimi rezydentami, jeśli ich czas pobytu za granicą wynosi co najmniej 1 rok. W zdecydowanej większości osoby te są w wieku produkcyjnym mobilnym.

Perspektywa szybkiego wyjścia z głębokiej depresji demograficznej, w jakiej znajduje się Polska już od dłuższego czasu, jest odległa. Dzietność polskich kobiet kształtuje się na najniższym poziomie wśród krajów UE i jednym z najniższych w krajach europejskich. Perspektywy rozwoju demograficznego w najbliższych latach są przesądzone. Głęboki niż demograficzny z lat 90-tych oraz utrzymująca się duża emigracja za granicę (zwłaszcza emigracja czasowa ludzi młodych – jak ma to miejsce od 2004 r.) będą powodować coraz większe utrudnienia w rozwoju demograficznym, na rynku pracy oraz w systemie zabezpieczenia społecznego.

### **Aktywność zawodowa**

Niski poziom aktywności zawodowej społeczeństwa to jeden z najważniejszych problemów polskiego rynku pracy. Populacja aktywnych zawodowo w wieku 15 lat i więcej liczyła w 2009 r. przeciętnie 17 279 tys. osób i była o 269 tys. osób wyższa niż w 2008 r. (wzrost o 1,6%). W tym samym czasie liczba biernych zawodowo zmniejszyła się o 181 tys.

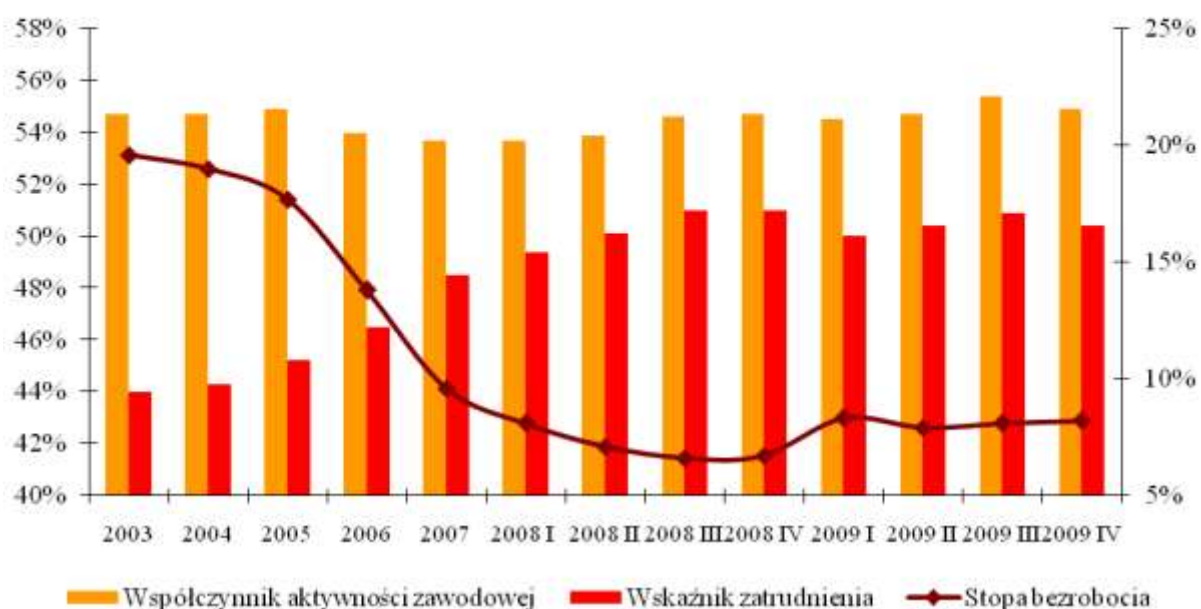


(tj. o 1,3%) do 14 182 tys. osób. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15 lat i więcej wzrósł drugi rok z rzędu – z 54,2% w 2008 r. do 54,9% w 2009 r. Należy zauważyć, że wzrost wartości ww. współczynnika jak dotąd odnotowany został tylko w 2005 r. i 2008 r., a generalnie aktywność zawodowa Polaków wykazywała tendencję spadkową.

Niski poziom aktywności zawodowej niepokoi tym bardziej, że dotyczyła towarzyszył wynikającemu z procesów demograficznych wzrostowi liczby osób w wieku produkcyjnym. Tak więc, powiększaniu zasobów potencjalnej siły roboczej, towarzyszył spadek rzeczywistej podaży pracy postępujący pomimo wzrostu zatrudnienia i wynagrodzeń. Warto wspomnieć, że obok wzrostu zatrudnienia drugim istotnym powodem obniżania poziomu bezrobocia w naszym kraju jest negatywne zjawisko polegające na ograniczaniu aktywności<sup>3</sup>.

#### Wykres 2

Współczynnik aktywności zawodowej, zatrudnienia (lewa oś) i stopa bezrobocia (prawa oś) w Polsce w latach 2003-2009

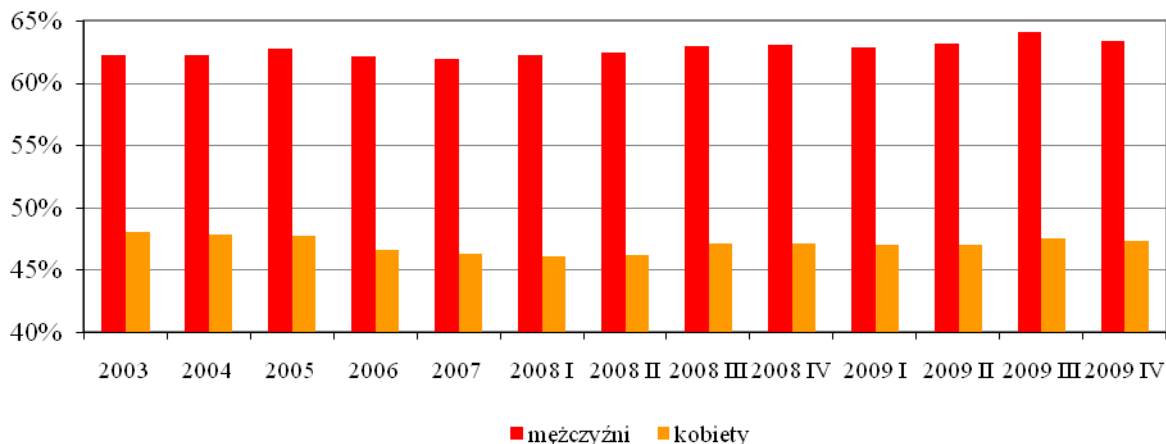


Źródło: GUS.

Dysproporcja pomiędzy aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn nieznacznie się powiększa. W 2003 r. aktywność zawodowa kobiet wyniosła średniorocznie 48%, a dla mężczyzn 62,2%. W roku 2007 wskaźniki przyjęły wartości 46,3% dla kobiet i 61,9% dla mężczyzn, w 2008 r. było to odpowiednio 46,6% i 62,7%, a w 2009 r. 47,3% i 63,4%. Różnice w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn ujawniają się w jeszcze większym stopniu w podziale na grupy wiekowe. Najwyższy poziom aktywności cechuje kobiety w wieku 35-44 lat i mężczyzn w wieku 25-34 lat.

<sup>3</sup> Zatrudnienie w Polsce 2007. MPiPS. Warszawa 2008, s. 13.

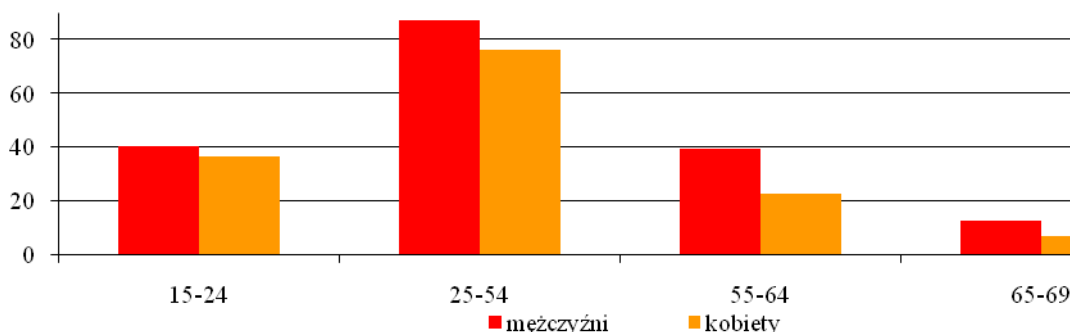
**Wykres 3**  
**Wpółczynnik aktywności zawodowej wg płci w latach 2003-2009**



Źródło: GUS.

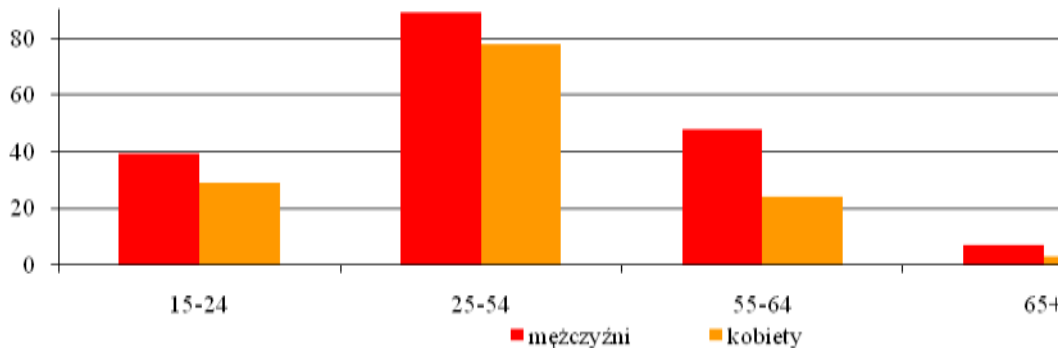
Szczególnym fenomenem jest odnotowany w ramach grupy wiekowej tzw. *prime-age* (25-44 lata), widoczny od 2005 r. spadek aktywności zawodowej. Są to bowiem osoby z reguły cechujące się najwyższym poziomem aktywności na rynku pracy. Spadek dotyczy w zbliżonym stopniu kobiet i mężczyzn, i jest tłumaczony głównie emigracją zarobkową. Po akcesji do Unii Europejskiej wśród emigrantów wzrósł udział osób pracujących, a spadł osób bezrobotnych i biernych. W połączeniu z faktem, iż przeważającą część emigrantów stanowią osoby w wieku 25-34 lat wskazuje, że właśnie migracje odegrały istotną rolę dla obniżenia aktywności tej grupy *prime-age* na polskim rynku pracy. Obniżenie podaży pracy grupy osób w mobilnym wieku produkcyjnym w okresie zwiększania jej liczebności jest zjawiskiem szczególnie negatywnym i stwarza poważne zagrożenie dla sytuacji na rynku pracy w przyszłości, zwłaszcza w kontekście prognozowanych niekorzystnych tendencji demograficznych.

**Wykres 4**  
**Wpółczynnik aktywności zawodowej wg grup wiekowych i płci w 2003 r.**



Wykres 5

Współczynnik aktywności zawodowej wg grup wiekowych i płci w IV kw. 2009 r.



Źródło: Eurostat.

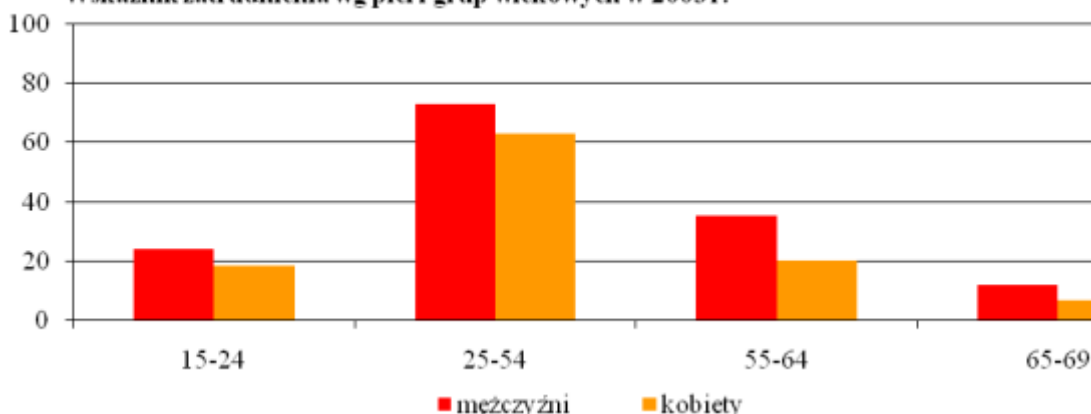
Widoczne w ostatnich latach znaczne obniżenie podaży pracy osób w wieku 15-24 lat może być tłumaczone wydłużeniem okresu nauki. Za pozytywną zmianę należy także uznać zwiększenie aktywności zawodowej mężczyzn w wieku 55-64 lat, o ponad 8 p.p. w okresie 2003-2009. Jednak podaż pracy kobiet w tej grupie wiekowej zwiększyła się w tym okresie nieznacznie (o 1,7 p.p.).

Niska wartość wskaźników aktywności zawodowej wskazuje na bierność jako na jeden z głównych problemów rynku pracy w Polsce. Od 2003 r. do 2009 r. liczba biernych osób powyżej 15 roku życia zwiększyła się o ponad 170 tys. Zdecydowaną większość biernych stanowią kobiety (ponad 61%), a ich udział w tej grupie systematycznie się zwiększa. Od 2003 r. do 2009 r. liczba biernych mężczyzn zmniejszyła się o 2,2%, podczas gdy liczba biernych kobiet wzrosła o 3,5%. Choć bierność zawodowa kojarzy się przede wszystkim z emeryturą, niemal połowa biernych jest w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata). W tej grupie jako główną przyczynę bierności wymienia się naukę i uzupełnianie kwalifikacji, chorobę lub niesprawność oraz obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu. Emerytura była powodem niewykonywania pracy dla 44% osób w 2009 r. Odsetek zniechęconych bezskutecznością poszukiwania pracy wyniósł 3,0%.

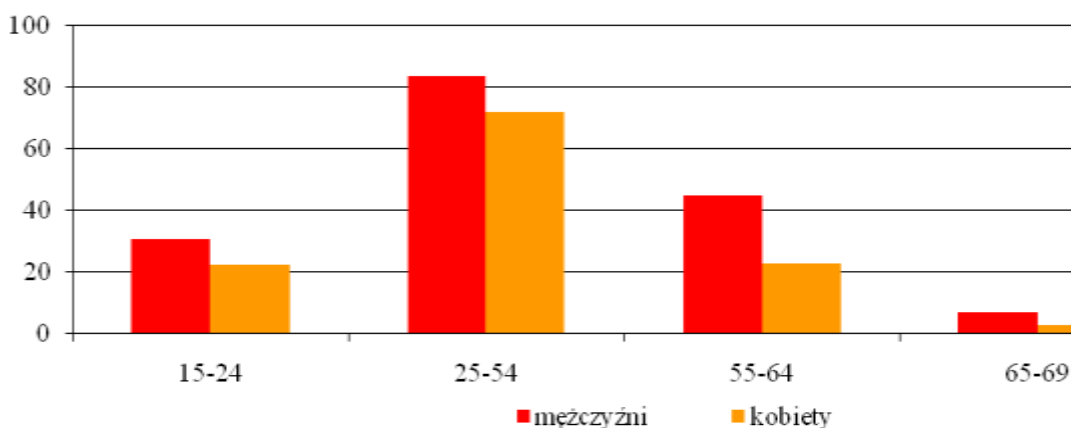
### Zatrudnienie

Zatrudnienie w Polsce rosło wyraźnie od 2003 r. Zgodnie z wynikami BAEL w 2009 r. przeciętna liczba pracujących w wieku 15 lat i więcej ukształtowała się na poziomie 15 868 tys. osób, czyli można stwierdzić, że poziom zatrudnienia w skali roku osiągnął rekordowy poziom. W porównaniu z 2008 r. pracowało 68 tys. osób więcej, czyli wzrost wyniósł 0,4%. W zestawieniu z rokiem 2003 liczba pracujących w wieku 15 lat i więcej wzrosła o 2,3 mln osób, czyli o 16,5%.

**Wykres 6**  
Wskaźnik zatrudnienia wg płci i grup wiekowych w 2003 r.



**Wykres 7**  
Wskaźnik zatrudnienia wg płci i grup wiekowych w IV kw. 2009 r.



Źródło Eurostat.

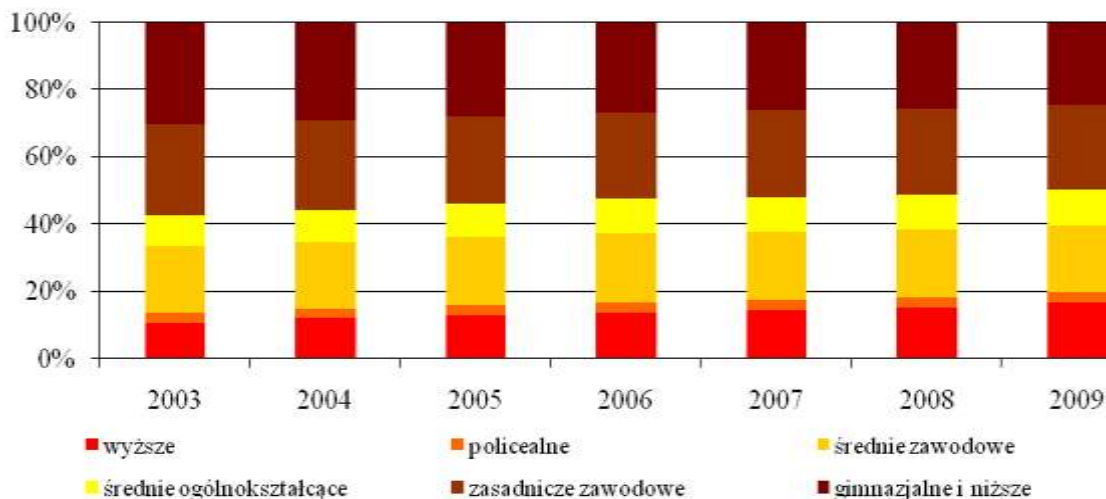
Wskaźnik zatrudnienia wyniósł w IV kw. 2009 r. 50,4%, podobnie jak przeciętnie w całym 2009 r., przy czym w przypadku mężczyzn było to 58,3%, a w przypadku kobiet 42,3%. Jeżeli analizie poddany zostanie poziom zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym (wg definicji Eurostatu 15-64 lata), to wskaźnik zatrudnienia osiągnął na koniec 2009 r. wartość 59,4%, a wzrost jego wartości od 2003 r. wyniósł 8 p.p. Widać z tego, że to właśnie wzrost zatrudnienia był głównym czynnikiem obniżenia poziomu bezrobocia w naszym kraju, natomiast ograniczanie podaży pracy miało znacznie mniejszy wpływ, choć pozostawało czynnikiem istotnym.

Wzrost wskaźnika zatrudnienia wyraźnie widoczny jest wśród osób w wieku 15-24 – z 19,6% w 2003 r. do 26,8% w 2009 r. Spośród ogółu pracujących 61,8% stanowili mieszkańcy miast, a 73,2% pracownicy sektora prywatnego. W charakterze pracowników najemnych pracowało blisko 77,3%, a pracodawcy i pracujący na własny rachunek stanowili 18,8%. Populacja osób posiadających umowę na czas określony liczyła 26,5% ogółu pracowników najemnych. W sektorze usługowym pracowało 55,6%, w sektorze przemysłowym 31,1%, a w sektorze rolniczym 13,3% ogółu pracujących. Należy zauważyć, że nie we wszystkich opisywanych elementach struktury pracujących zaszły jednoznacznie pozytywne zmiany. Od 2003 r. wyraźnie zwiększył się udział sektora prywatnego w zatrudnieniu, a także udział pracujących w sektorze przemysłowym i w usługach, co oznacza spadek udziału zatrudnionych

w rolnictwie. Zmiany te należy interpretować jako pozytywne. W niepełnym wymiarze czasu pracowało 8,2% ogółu pracujących; w porównaniu z 2003 r. było to mniej o 2,3 p.p. Przeciętny tygodniowy czas pracy we wszystkich miejscach pracy wyniósł ok. 39,2 godz. i kształtował się na zbliżonym poziomie jak przed rokiem.

**Wykres 8**

**Struktura ludności powyżej 15 roku życia wg poziomu wykształcenia w latach 2003 - 2009**



Źródło: GUS.

Struktura pracujących według poziomu wykształcenia pozostaje niezadowolająca, w szczególności wobec działań mających na celu zwiększenie innowacyjności gospodarki - priorytetowego obszaru (obok aktywnego społeczeństwa i sprawnych instytucji) reform określonych w Krajowym Programie Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej. W IV kwartale 2009 r. zaledwie 26,1% pracujących miało wykształcenie wyższe, ok. 37,6% średnie i policealne, niespełna 29% zasadnicze zawodowe, a blisko 7,5% gimnazjalne, podstawowe, bądź niepełne podstawowe. Jest to pochodna ogólnie złej struktury wykształcenia ludności Polski, pomimo że uległa ona widocznej poprawie w ostatnim okresie.

Dalece niezadawalający pozostaje odsetek osób w wieku 25-64 lat uczących się i doksztalających w liczbie ludności w tej grupie wiekowej. W 2008 r. zaledwie 4,7% pracowników w wieku 25-64 lat uczestniczyło w kształceniu ustawicznym dorosłych (5,2% kobiet i 4,2% mężczyzn). Wprawdzie widoczny jest tu pewien postęp w stosunku do roku 2003, ale tylko minimalny. Polska wciąż pozostaje daleko za UE, gdzie dla 27 państw członkowskich wskaźnik ten wyniósł 9,5%, a dla "starej" piętnastki 10,9%.

### **Bezrobocie**

Po kilku latach dynamicznego spadku bezrobocia w 2009 r. liczba bezrobotnych w wieku 15 lat i więcej zwiększyła się o 200 tys. osób do 1 411 tys. Jeszcze w 2008 r. poziom bezrobocia był o 25,2% niższy niż w 2007 r., zaś w 2009 r. dynamika wzrostu wyniosła 16,5%. Nadal jednak liczba bezrobotnych była ponad 2-krotnie niższa niż w latach 2001-2005, kiedy to bez pracy pozostawało ponad 3 mln osób.

Spośród bezrobotnych, spełniających kryteria stosowane w BAEL 945 tys. osób, czyli ok. 67% stanowią osoby zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy. Zatem 3 na 10 bezrobotnych w ujęciu BAEL nie rejestruje się w urzędach pracy.

W 2009 r. stopa bezrobocia ogółem wyniosła 8,2%, a więc natężenie bezrobocia wzrosło w stosunku do poprzedniego roku o 1,1 p.p., ale nadal było o 1,4 p.p. niższe niż w 2007 r. Zmniejszenie natężenia zjawiska w porównaniu z 2003 r. wyniosło 11,5 p.p. (z 19,7%) i dotyczyło zarówno populacji mężczyzn (o 11,2 p.p.), jak i kobiet (o 11,7 p.p.). Nadal jednak stopa bezrobocia dla kobiet pozostała wyższa (8,7%) niż dla mężczyzn (7,8%).

W zestawieniu z rokiem 2003 r. spadek wskaźnika bezrobocia odnotowano we wszystkich grupach ze względu na wiek i poziom wykształcenia. Znaczny spadek natężenia bezrobocia - o 22,6 p.p., odnotowano w zbiorowości osób w wieku 15-24 lat. Jednak nadal wskaźnik stopy bezrobocia w tej grupie wieku był dwuipółkrotnie wyższy niż dla całej populacji i wyniósł 20,6% w 2009 r. Znacznie niższy poziom przyjęła stopa bezrobocia w przypadku osób w wieku 25-34 lat (8,2%) oraz 45 i więcej lat (6,2%). Najniższa stopa bezrobocia (5,9%) wystąpiła wśród osób w wieku 35-44 lat. W 2009 r. wartości stóp bezrobocia dla wszystkich grup wiekowych uległy zwiększeniu w stosunku do roku poprzedniego. Jednak utrzymała się generalna tendencja w ich kształtowaniu.

Wysoki poziom bezrobocia wśród osób młodych wiąże się z problemem bezrobocia absolwentów<sup>4</sup>. W IV kwartale 2009 r. stopa bezrobocia absolwentów wyniosła 25,3%, co oznacza radykalne zmniejszenie w stosunku do analogicznego okresu 2003 r., kiedy wynosiła 48,8%. W analizowanym okresie najmniej bezrobotnych było wśród absolwentów szkół wyższych i średnich ogólnokształcących - odpowiednio: 18,2% i 18,8%. Bezrobocie w największym stopniu wystąpiło wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (49,3%) oraz policealnych i średnich zawodowych (32,9%).

W trudnej sytuacji są absolwenci mieszkający na wsi. Stopa bezrobocia dla tej populacji wyniosła 26,5% wobec 24,3% dla absolwentów mieszkających w miastach. Wyższe natężenie bezrobocia absolwentów odnotowano także wśród mężczyzn (stopa bezrobocia na poziomie 27,7% wobec 22,5% dla kobiet).

W 2009 r. najniższe natężenie bezrobocia dotyczyło osób z wykształceniem wyższym, dla których stopa bezrobocia wyniosła 5%. Nadal najwyższy wskaźnik bezrobocia notuje się wśród osób bez przygotowania zawodowego i o najniższym poziomie wykształcenia. Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym stopa bezrobocia wyniosła 15,9%, z wykształceniem średnim ogólnokształcącym - 10,3%, a z zasadniczym zawodowym - 9,3%.

Znamienne, że w porównaniu z 2003 r. znacznie szybciej zmniejszało się natężenie bezrobocia w grupach osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, podstawowym i niepełnym podstawowym oraz średnim. Natomiast wśród osób z wykształceniem wyższym proces ten przebiegał najwolniej, co należy tłumaczyć niewielką wartością początkową stopy bezrobocia dla tej grupy. Przyspieszenie tempa spadku stopy bezrobocia osób o niskich kwalifikacjach można interpretować jako zjawisko pozytywne na rynku pracy, które było z jednej strony efektem sięgania strony popytowej po rezerwy siły roboczej, a z drugiej - rosnącej gotowości do podjęcia zatrudnienia, wynikającej ze wzrostu wynagrodzeń za pracę dostępną dla grupy osób o niskich kwalifikacjach.

W IV kwartale 2009 r. główną przyczyną zaprzestania pracy przez osoby bezrobotne uprzednio pracujące było zakończenie pracy na czas określony. Powód ten wskazało 35,2% tej populacji (przed rokiem 34,7%, w poprzednim kwartale - 33,5%). Odsetek osób bezrobotnych wskutek likwidacji zakładu pracy lub stanowiska pracy wyniósł 31,5% (o 8,0 pkt. więcej niż przed rokiem, a w porównaniu z poprzednim kwartałem mniej o 0,3 pkt). Ze względu na niezadowalające warunki finansowe 8,3% osób bezrobotnych uprzednio

---

<sup>4</sup> Osoby w wieku 15-30 lat, które ukończyły szkołę w okresie ostatnich 12 miesięcy i nie kontynuują nauki.

pracujących zakończyło pracę (przed rokiem 12,0%, w poprzednim kwartale 7,8%). Ze względów osobistych, rodzinnych lub z powodu choroby zrezygnowało z pracy 7,9% omawianej populacji (przed rokiem - 9,6%, a w III kwartale 2009 r. - 8,9%).

Istotnym problemem pozostaje bezrobocie długotrwałe<sup>5</sup>. Przeciętny czas poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne w 2009 r. wynosił ponad 11 miesięcy. Kobiety poszukiwały pracy o ponad dwa miesiące dłużej niż mężczyźni. Przeciętny czas poszukiwania pracy wzrastał wraz z wiekiem oraz był najdłuższy dla osób z wykształceniem policealnym (ponad 14 miesięcy) oraz gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym (13 miesięcy). Udział bezrobotnych długotrwałe uległ gwałtownemu zmniejszeniu w stosunku do poprzednich lat do 25,2% w ostatnim kwartale 2009 r. Zmiana przebiegła bardzo gwałtownie biorąc pod uwagę fakt, że na początku 2003 r. udział długotrwałe bezrobotnych wynosił 50,6%. W znacznym stopniu wynikała ona jednak z wprowadzonych zmian metodologicznych dotyczących określania czasu poszukiwania pracy. Uwzględniając wprowadzone zmiany w określaniu czasu poszukiwania pracy, zmniejszenie bezrobocia długotrwałego należy traktować jako zjawisko pozytywne, będące efektem rosnącego popytu na pracę, a więc sięgania pracodawców po znajdujące się na rynku rezerwy siły roboczej. Oczywiście zmniejszenie udziału długotrwałe pozostających bez pracy wśród bezrobotnych jest także częściowo efektem ich dezaktywizacji.

Bezrobotni długotrwałe określani są jako jedna z grup, których sytuacja na rynku pracy jest szczególnie trudna. Zgodnie z danymi o bezrobociu rejestrowanym udział tej grupy w ogóle bezrobotnych w grudniu 2009 r. był znacznie wyższy niż na podstawie danych BAEL (40,9%)<sup>6</sup>. Warto jednak zauważyć, że udział ten spadał od 2005 r. i zmniejszył się również w 2009 r. mimo wzrostu ogólnej liczby bezrobotnych, co stanowi potwierdzenie pozytywnego trendu.

Bezrobocie w Polsce pozostaje zjawiskiem zróżnicowanym przestrzennie. Przykładowo stopa bezrobocia rejestrowanego w Warszawie wyniosła na koniec grudnia 2009 r. 2,9%, a w znajdującym się w tym samym województwie powiecie szymborskim – 34,4%. Świadczy to o występowaniu znacznych ograniczeń mobilności zasobów pracy.

### **Bezrobocie rejestrowane**

Analiza sytuacji na rynku pracy przedstawiona powyżej opiera się na danych BAEL, jako pełniejszych. Jednak istotnym ich uzupełnieniem, również ze względu na szybszą dostępność, stanowią dane o bezrobociu rejestrowanym. Dlatego poniżej zamieszczono informacje obrazujące sytuację na rynku pracy analizowaną na podstawie danych dotyczących stanu i struktury bezrobocia rejestrowanego gromadzonych w ramach statystyki publicznej w sprawozdaniu MPiPS-01 o rynku pracy wraz z załącznikami.

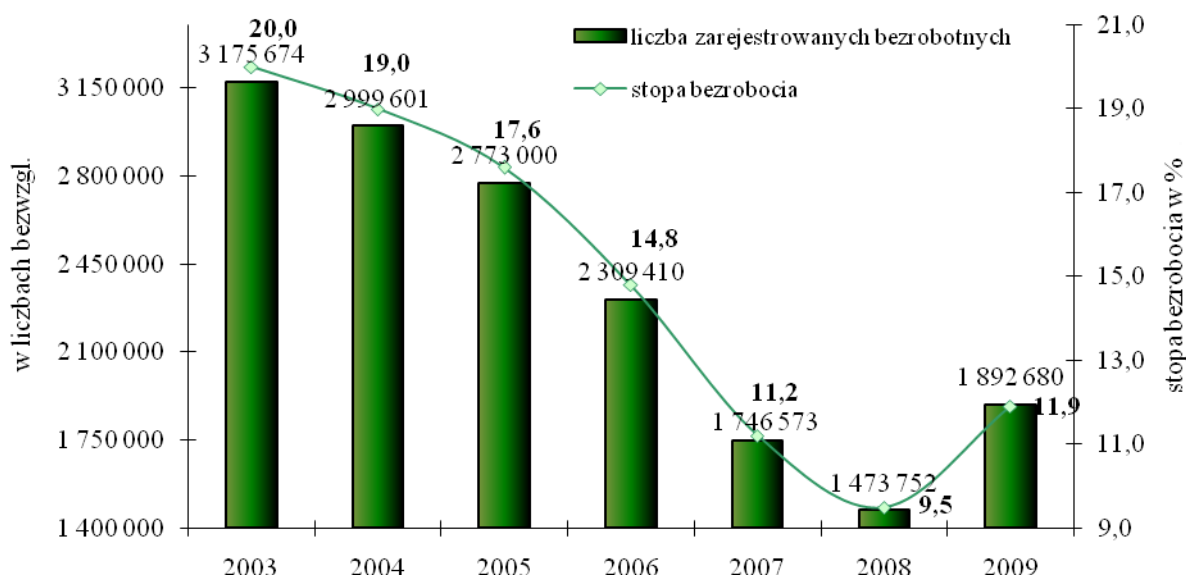
---

<sup>5</sup> Od I kwartału 2008 r. czas poszukiwania pracy liczony jest od momentu zakończenia przerwy w poszukiwaniu pracy, o ile wystąpiła i trwała co najmniej 4 tygodnie.

<sup>6</sup> Wynika to z innej definicji długotrwałe bezrobotnego, w myśl której jest to osoba pozostająca w rejestrze PUP łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego.



**Wykres 9.**  
**Stopa bezrobocia rejestrowanego (oś prawa) i zarejestrowani bezrobotni (oś lewa)**  
**w latach 2003-2009**  
 Stan w końcu okresu sprawozdawczego



Źródło: MPiPS

Na podstawie danych uwidoczonych na Wykresie 9 można stwierdzić, iż poziom bezrobocia rejestrowanego w latach 2003-2008 systematycznie się zmniejszał. W końcu 2002 r. w rejestrach znajdowało się 3 217 tys. bezrobotnych, a rok później liczba ta była o 1,3% niższa. W końcu 2003 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 3 175,7 tys. osób, a wskaźnik bezrobocia wyniósł 20%. Do końca 2007 r. zarówno liczba, jak i stopa bezrobocia rejestrowanego zmniejszały się coraz szybciej. W końcu 2007 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 1 746,6 tys. bezrobotnych, tj. o 562,8 tys. mniej niż przed rokiem. Wówczas też odnotowano najwyższą w końcu roku dynamikę spadku bezrobocia - 24,4% w porównaniu do stanu z końca 2006 r. Spowolnienie tempa spadku bezrobocia było zauważalne w końcu 2008 r. kiedy to w urzędach pracy zarejestrowanych było 1 473,8 tys. osób. Poziom bezrobocia był wprawdzie o 272,8 tys. osób niższy niż rok wcześniej, ale dynamika spadku bezrobocia była znacznie niższa niż w 2007 r. i wyniosła 15,6%. W końcu 2009 r. w ewidencji bezrobotnych zarejestrowanych było 1 892,7 tys. osób, czyli po raz pierwszy od kilku lat bezrobocie zwiększyło się. Wzrost poziomu bezrobocia w ciągu roku wyniósł 418,9 tys. osób, tj. 28,4%. Stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu 2009 r. wyniosła 11,9% wobec 9,5% w końcu 2008 r. – wzrost wyniósł 2,4 punktu procentowego. Wskaźnik bezrobocia był nadal istotnie niższy niż w końcu 2003 r. (20,0%).

Jedną z głównych cech polskiego rynku pracy jest sezonowość. Wzrost poziomu bezrobocia na przełomie roku jest naturalnym zjawiskiem i wiąże się przede wszystkim z sezonowością zatrudnienia. Wynika ona przede wszystkim z terminowości umów w pewnych sektorach gospodarki, a także powrotu do rejestru bezrobotnych osób kończących uczestnictwo w aktywnych działaniach polityki rynku pracy. Należy jednak zauważyć, że w latach 2006-2007 poziom bezrobocia rósł wyłącznie w grudniu i w styczniu, a w 2008 r. wzrost ten nastąpił już w listopadzie i postępował do marca 2009 r. Od kwietnia do czerwca 2009 r. liczba i stopa bezrobocia rejestrowanego zmniejszały się, przy czym spadki były znacznie



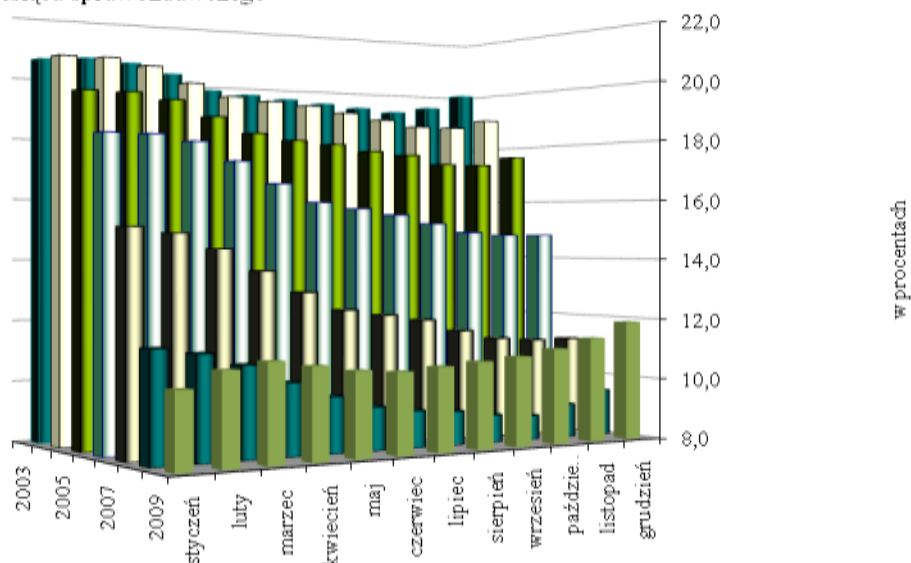
niższe niż w analogicznych okresach 2008 r. Od lipca 2009 r. ponownie rozpoczął się, notowany do końca 2009 r. okres wzrostu bezrobocia z miesiąca na miesiąc.

W 2009 r. już w styczniu wzrost wskaźnika bezrobocia był 3-krotnie wyższy niż w analogicznym miesiącu 2008 r. Po raz pierwszy od kilku lat wzrost stopy bezrobocia zanotowano nie tylko w lutym, ale również w marcu 2009 r. Wcześniej niż w poprzednich latach, bo już od lipca - rozpoczął się okres sezonowego wzrostu wskaźnika bezrobocia.

Wykres 10.

**Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 2003-2009 - SEZONOWOŚĆ**

Stan w końcu miesiąca sprawozdawczego

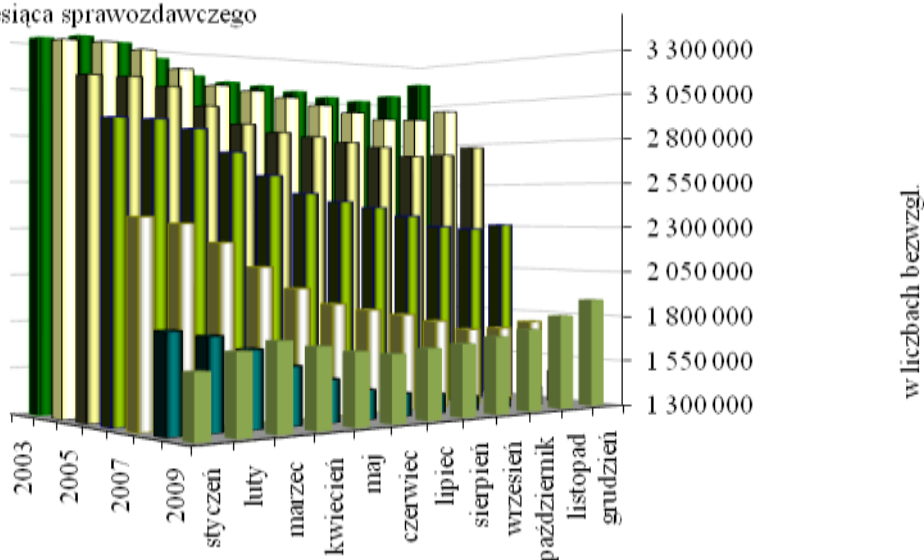


Źródło: GUS.

Wykres 11.

**Poziom bezrobocia rejestrowanego w latach 2003-2009 - SEZONOWOŚĆ**

Stan w końcu miesiąca sprawozdawczego



Źródło: MPiPS

Uwidaczniające się w ostatnim okresie zmiany w zakresie sezonowości bezrobocia mogą wskazywać na inne przyczyny jego wzrostu. Wysoki napływ bezrobotnych (głównie uprzednio pracujących) przy znacznie niższym odpływie z bezrobocia, a także liczniejsze zgłoszenia do urzędów pracy osób powracających z pracy za granicą mogą świadczyć o ujawniających się w 2009 r. na rynku pracy negatywnych skutkach pogorszenia sytuacji gospodarczej. Potwierdzeniem tego może być także zmniejszenie liczby ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców do urzędów pracy. W roku 2008 do urzędów pracy zgłoszono o 8% mniej ofert pracy niż przed rokiem, a w 2009 r. do urzędów pracy wpłynęło 902,6 tys. ofert pracy, tj. o 240 tys. (21%) mniej niż rok wcześniej. W efekcie liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy wzrosła w 2009 r. do 16 osób, wobec 12 w 2008 r.

Warto podkreślić, że choć liczba zarejestrowanych bezrobotnych zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy pozostaje relatywnie niska i w końcu 2009 r. wyniosła 67,7 tys. osób, to jednak była o 65% wyższa niż rok wcześniej. Zatem względny wzrost w tej kategorii był ponad dwukrotnie szybszy niż wzrost liczby bezrobotnych ogółem.

Na początku 2010 r. obserwuje się pewne symptomy poprawy sytuacji. Wprawdzie nadal zarówno w styczniu, jak i lutym 2010 r. poziom i stopa rejestrowanego bezrobocia wzrastały, ale tempo wzrostu słabnie. Jakkolwiek przewidywanie siły i kierunku oddziaływania trendów gospodarczych na sytuację na rynku pracy jest trudne, należy podjąć działania, które pozwolą ustabilizować sytuację poprzez podejmowanie środków prewencyjnych.

### **Aktywna polityka rynku pracy**

Począwszy od 2003 r. widoczny jest znaczący wzrost liczby uczestników objętych działaniami określanymi jako aktywna polityka rynku pracy. Również struktura wydatków Funduszu Pracy uległa w tym względzie wyraźnej poprawie. Jednakże ciągle udział osób objętych którymkolwiek z działań określonych mianem aktywnej polityki rynku pracy w ogólnej liczbie bezrobotnych jest bardzo niski, a struktura korzystających zazwyczaj niezadowolająca. Niemniej jednak systematycznie rośnie liczba aktywizowanych bezrobotnych. W 2006 r. osoby aktywizowane (608 tys. osób) stanowiły ok. 20% średniorocznej liczby bezrobotnych, a w 2009 r. (697 tys. osób) udział ten wynosił ok. 40%.

Mimo to największą grupę korzystających z aktywnych programów rynku pracy stanowią osoby młode i dobrze wykształcone. Świadczy to o istnieniu negatywnego zjawiska marginalizacji osób starszych w uczestniczeniu w tej formie polityki rynku pracy. Przykładowo wśród uczestników prac interwencyjnych osoby do 25 roku życia stanowiły w 2009 r. ok. 30%, w przypadku staży ponad 69%.

Istotnym problemem pozostaje skuteczność podejmowanych działań. Wyniki badań<sup>7</sup> wskazują, że działania takie, jak: wsparcie prowadzenia działalności gospodarczej, szkolenia oraz staże lub przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, istotnie zwiększają szansę na przejście z bezrobocia do zatrudnienia niesubsydiowanego. Natomiast uczestnictwo w pracach interwencyjnych i robotach publicznych oraz doradztwo i pośrednictwo zawodowe były nieistotne z punktu widzenia szans na podjęcie zatrudnienia przez bezrobotnych. Fakt niewielkiej skuteczności tych działań tłumaczony jest przede wszystkim specyficznymi cechami grupy beneficjentów. Roboty publiczne i prace interwencyjne są adresowane do osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i posiadających bardzo niską zdolność do podjęcia zatrudnienia. W przypadku doradztwa i pośrednictwa zawodowego nie

---

<sup>7</sup> Zatrudnienie w Polsce 2007, s. 148-158.

istnieje formalna zasada adresowania tych działań do grupy osób cechujących się niską zdolnością do podjęcia zatrudnienia, jednak praktyka ich stosowania powoduje, że częściej trafiają one do takich właśnie osób. Wskazuje to na sygnalizowany już wcześniej problem niewystarczająco trafnego adresowania działań aktywnej polityki rynku pracy. Beneficjentami najskuteczniejszych instrumentów są przede wszystkim bezrobotni o relatywnie najlepszych perspektywach na rynku pracy, z których wielu podjęłoby pracę także bez wsparcia.

Podsumowując, należy zauważyć, że procesowi zwiększania liczby korzystających oraz wydatków na aktywną politykę rynku pracy nie towarzyszyły działania zapewniające odpowiednie adresowanie i jakość oferowanych usług i instrumentów. Wymienia się wiele przyczyn takiej sytuacji m.in. niedobory kadrowe PUP, w szczególności dotyczące doradców zawodowych, pośredników pracy, czy liderów klubów pracy, a także niedostateczny przepływ informacji o dostępnych działaniach aktywnej polityki rynku pracy do zainteresowanych osób. Realizowanie aktywnej polityki uzależnione jest także m.in. od liczby organizatorów prac subsydiowanych, instytucji szkoleniowych skłonnych realizować szkolenia dla osób bezrobotnych, czy liczby bezrobotnych, którzy mogą i chcą wziąć udział w konkretnej formie wsparcia. W rezultacie z aktywnej polityki rynku pracy korzystają przede wszystkim młodzi, relatywnie dobrze wykształceni i przedsiębiorczy bezrobotni.

### **1.3. Wnioski i rekomendacje**

Poprawa sytuacji na rynku pracy w Polsce widoczna była w zasadzie do końca 2008 r. Dotyczyła przede wszystkim redukcji bezrobocia oraz wzrostu zatrudnienia. Jednakże pogorszenie sytuacji gospodarczej zrodziło obawy co do wpływu na sferę zatrudnienia. Ponadto wciąż aktualne pozostają poważne problemy, z których większość związana jest ze stroną popytową rynku. Niska podaż pracy wynika przede wszystkim z niedostatecznej aktywności zawodowej, migracji zarobkowych oraz trendów demograficznych. Problemem pozostaje również niedostosowanie wykształcenia i kompetencji do wymagań strony popytowej rynku pracy.

Aktywność zawodowa w Polsce w dalszym ciągu utrzymuje się na zbyt niskim poziomie. Jest ona szczególnie niska wśród kobiet oraz osób starszych. Główną przyczyną bierności obok emerytur (w przypadku osób w wieku produkcyjnym - wcześniejszych emerytur), są wśród kobiet obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego, a wśród mężczyzn choroba i niepełnosprawność. Niski poziom aktywności jest szczególnie problemem wobec obecnych trendów demograficznych. Coraz mniej liczne roczniki osiągające wiek produkcyjny i coraz liczniejsze wchodzące w wiek emerytalny oraz niemobilny pokazują, że Polska podobnie jak inne państwa europejskie będzie musiała zmierzyć się z problemem starzenia społeczeństwa. Wyzwanie to w Polsce jest jednak szczególnie trudne ze względu na niski poziom aktywności, zwłaszcza osób powyżej 50 roku życia. Dotyczy to nie tylko aktywności zawodowej, ale także leżącej u jej podstaw aktywności edukacyjnej, która warunkuje zdolność adaptacji do zmian, zdolność podjęcia pracy, a także atrakcyjność potencjalnego zatrudnienia, aktywności fizycznej wpływającej na poziom zdrowia i sprawności oraz aktywności społecznej określającej poziom rozwoju kapitału społecznego.

Problem niedopasowania strukturalnego znacznej części zasobów pracy w Polsce do wymagań rynku pracy jest efektem niewłaściwej struktury kształcenia, systemu edukacji oraz programów nauczania stosowanych w przeszłości. Od lat trwają działania reformujące system edukacji, których efektem będzie wkraczanie na rynek pracy osób coraz lepiej przygotowanych do wyzwań związanych z globalizacją oraz dynamicznie zmieniającą się

strukturą gospodarki. Jednak zarówno na rynku pracy, jak i poza nim, funkcjonuje znaczna liczba osób, których umiejętności i wiedzę należy ocenić jako niedostateczne oraz takich, które po zaopatrzeniu w dodatkowe kompetencje mogłyby funkcjonować znacznie lepiej. Ponadto istniejące instytucje rynku pracy nie sprzyjają szybkiemu dostosowaniu podaży pracy do zmieniającego się popytu na określone rodzaje pracy oraz zaopatrzeniu pracowników w kompetencje wymagane na współczesnym rynku pracy. W przypadku gospodarki polskiej proces równoważenia podaży pracy z popytem na pracę jest niesprawny m.in. z powodu niekompletnej informacji o rynku pracy, niedostatecznie rozwiniętych nowoczesnych usług pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego oraz niedostatecznego rozwoju kształcenia ustawicznego.

Problemem pozostaje także skuteczność aktywnej polityki rynku pracy w Polsce. Wprawdzie rośnie liczba osób, wobec których zastosowano działania określane mianem aktywnych, a struktura wydatków Funduszu Pracy uległa wyraźnej poprawie, jednak ciągle działaniami aktywizującymi objętych jest zbyt mało osób, są one w znacznej mierze niewłaściwie adresowane, a skuteczność niektórych z nich jest niedostateczna. Warto tu podkreślić potrzebę rozszerzenia adresatów aktywnej polityki rynku pracy. W działaniach służb zatrudnienia nie należy ograniczać się wyłącznie do bezrobotnych i poszukujących pracy. Usługi i instrumenty polityki rynku pracy powinny być dostępne dla wszystkich, którzy tego potrzebują, a zwłaszcza tych, którzy dzięki uzyskanej pomocy będą w stanie utrzymać, podjąć lub zmienić pracę albo kontynuować działalność gospodarczą. Usługi służb zatrudnienia należy zatem poszerzyć zapewniając odpowiedni do nich dostęp dla wszystkich zainteresowanych. Zmiana taka pozwala na sprawne prowadzenie działań zapobiegawczych wobec zagrożonych bezrobociem, ale także na płynne przesuwanie zasobów pracy (np. z rolnictwa) do bardziej produktywnych sektorów gospodarki oraz na ograniczanie zjawiska ukrytego bezrobocia na wsi. Publiczne służby zatrudnienia muszą mieć stworzoną możliwość podejmowania aktywnych działań w zakresie profilaktyki bezrobocia, poprawienia funkcjonowania na rynku pracy podmiotów objętych usługami oraz przyczynienia się do dopasowania struktury zatrudnienia do potrzeb rozwojowych gospodarki. Jest to element nowego podejścia, w którym zamiast na ograniczaniu negatywnych skutków oraz rozwiązywaniu problemów istniejącego bezrobocia, polityka zatrudnienia powinna koncentrować się na aktywizacji zawodowej, przeciwdziałaniu bezrobociu, bierności i marginalizacji oraz tworzeniu warunków do rozwoju gospodarczego poprzez bieżące i wyprzedzające korygowanie funkcjonowania rynku pracy.

Wobec sytuacji na rynku pracy występuje także szereg zagrożeń, których negatywne konsekwencje mogą ujawnić się w bliskiej w przyszłości. Koniunkturalny, w znacznej mierze, charakter wzrostu zatrudnienia i redukcji bezrobocia oraz fakt, że istotna część zatrudnienia przypada na branże cechujące się wysoką wrażliwością na zmiany koniunktury, niepokoi w kontekście sytuacji makroekonomicznej. Widoczne już ograniczenie tempa wzrostu gospodarczego może skutkować znacznymi redukcjami zatrudnienia. Ponadto, spowolnienie gospodarek w państwach wysoko rozwiniętych wpływa na zmniejszenie zapotrzebowania na pracę emigrantów oraz na obniżenie stawek wynagrodzenia za tę pracę. Wobec tego atrakcyjność pracy za granicą ulega zmniejszeniu, czego efektem może być wzmożona fala powrotów do Polski. Zjawisko to można by ocenić pozytywnie w kontekście niezadowolającej podaży na polskim rynku pracy. Jednakże gwałtowny wzrost podaży wywołany powrotami emigrantów zarobkowych oraz zmniejszenie popytu na pracę może spowodować wzrost poziomu bezrobocia.

Wobec opisanych problemów i zagrożeń należy podjąć działania zmierzające do wzrostu aktywności społeczeństwa oraz dalszej poprawy funkcjonowania rynku pracy w Polsce. Wzrost aktywności powinien dotyczyć przede wszystkim wzrostu aktywności zawodowej,

a w konsekwencji zatrudnienia oraz aktywności w zakresie edukacji i szkoleń, co przełoży się na zwiększenie zdolności do podjęcia, utrzymania lub zmiany pracy. Wzrostowi aktywności powinny służyć działania polegające na ograniczaniu zachęt do bierności oraz premiowaniu zachowań aktywnych, a także na stwarzaniu warunków do aktywności. Doskonalenie funkcjonowania rynku pracy polegać ma na poprawie warunków do zatrudniania pracowników przez pracodawców, poprawie zdolności do podjęcia pracy przez obywateli oraz poprawie skuteczności aktywnej polityki rynku pracy.

## 2. Strategiczne ramy działania

Polska znajduje się w okresie wielkich wyzwań. Wiążą się one z jednej strony z potrzebą osiągnięcia spójności społeczno-gospodarczej w ramach Unii Europejskiej, a z drugiej – z potrzebą poprawy pozycji naszego kraju w warunkach rosnącej konkurencji w ramach dynamicznie zmieniającej się globalnej gospodarki. Sprostanie tym wyzwaniom będzie możliwe dzięki umiejętnemu wykorzystaniu atutów przedsiębiorczości i pracowitości Polaków oraz szans w postaci możliwości zaabsorbowania znacznych środków płynących z funduszy strukturalnych UE.

Rząd Polski przygotował strategiczny plan rządzenia, który opiera się na czterech filarach polskiego sukcesu i spełnienia obietnicy - by żyło się lepiej, wszystkim. Są to:

- **budowanie dobrobytu, czyli osiągnięcie coraz wyższego PKB na osobę**, głównie przez większą aktywność zawodową i pracę, szczególnie pokolenia 50+, stabilność makroekonomiczną, ścieżkę dojścia do strefy euro i niski poziom deficytu finansów publicznych oraz wzrost produktywności, gdzie mieści się obok siebie zarówno wysiłek na rzecz szybkiej rozbudowy infrastruktury drogowej, dostępu do Internetu, rozwoju inwestycji oraz wzrostu kapitału intelektualnego dzięki unowocześnieniu polskiej edukacji i nauki;
- **dynamiczny rozwój**, którego warunkiem jest uwolnienie energii przedsiębiorców, obniżanie podatków, wykorzystywanie potencjału regionów – każdego na własną miarę, co powinno być wspomagane krajową polityką regionalną, ale – co bardzo ważne – **polityką równych szans**;
- **warunki dla bezpieczeństwa – człowieka, rodziny, kraju**, co oznacza poprawę startu zawodowego i życiowego młodej generacji, równoległe dokończenie reformy emerytalnej i docenienie generacji seniorów, poprawę w systemie ochrony zdrowia oraz krajowe gwarancje bezpieczeństwa energetycznego, harmonijnego wdrażania rozwiązań proekologicznych, sprawne zabezpieczenia przed zagrożeniami i kryzysami;
- **wzrost zaufania i dumy**, mierzony efektami edukacji obywatelskiej, uczestnictwem w wyborach i działalności organizacji obywatelskich, rosnącą wiarygodnością instytucji publicznych, sprawnością państwa w wypełnianiu służby wobec obywateli oraz budowania dobrego wizerunku Polski, czy właśnie lepszymi wskaźnikami zaufania nas samych do siebie i swoich sąsiadów.

**Wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości** stanowi jeden z sześciu priorytetów Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015, której głównym celem jest **podniesienie poziomu i jakości życia mieszkańców Polski: poszczególnych obywateli i rodzin**. W obszarze zatrudnienia cel ten ma być realizowany poprzez: tworzenie warunków sprzyjających przedsiębiorczości i zmniejszanie obciążeń pracodawców, upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia oraz wzrost mobilności zasobów pracy, inicjatywy na rzecz równości szans na rynku pracy, dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, rozwijanie instytucji dialogu społecznego i wzmacnianie negocjacyjnego systemu stosunków między pracownikami i pracodawcami, poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy, wzrost efektywności instytucjonalnej obsługi rynku pracy oraz prowadzenie racjonalnej polityki migracyjnej.

Obecnie trwają prace związane z aktualizacją *Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015* (SRK), której horyzont czasowy zostanie rozszerzony do 2020 r. Zgodnie z harmonogramem prac

nad dokumentem zaktualizowana SRK powinna zostać przyjęta przez RM do końca 2010 r., tak by mogła zacząć obowiązywać od 2011 r.

Prowadzone są działania dotyczące modernizacji systemu zarządzania rozwojem. Przyjęty przez Radę Ministrów dokument pn. *Plan uporządkowania strategii rozwoju* ma na celu uporządkowanie obowiązujących dokumentów o charakterze strategicznym, w tym również programów wieloletnich. Zawiera on koncepcję dotyczącą zoptymalizowania liczby obowiązujących dokumentów tego rodzaju, co pozwoli na większą przejrzystość procesu programowania strategicznego, bardziej efektywne wydatkowanie środków z budżetu państwa, a w konsekwencji skuteczniejszą realizację celów rozwojowych kraju w perspektywie średnio i długoterminowej. Ponadto zaproponowano ograniczenie liczby strategii rozwoju z obecnie obowiązujących 42 do 9 poniższych:

- Strategia innowacyjności i efektywności gospodarki,
- Strategia rozwoju zasobów ludzkich,
- Strategia rozwoju transportu,
- Bezpieczeństwo energetyczne i środowisko,
- Sprawne państwo,
- Strategia rozwoju kapitału społecznego,
- Krajowa strategia rozwoju regionalnego 2010-2020. Regiony- miasta- obszary wiejskie,
- Strategia Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej,
- Strategia zrównoważonego rozwoju wsi i rolnictwa.

W czerwcu 2009 r. Zespół Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów opracował raport *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, który zarysowuje wizję możliwych ścieżek rozwoju Polski w kolejnych dwóch dekadach. Jest to „Zielona Księga” stanowiąca podstawę długookresowej *Strategii Rozwoju Kraju*. Dokument zawiera m. in. diagnozę sytuacji Polski po dwóch dekadach transformacji oraz zestaw spójnych rekomendacji kierunkowych, stanowiących odpowiedź na wyzwania i wzmacniających czynniki rozwoju. Prezentowane jest w nim podejście kompleksowe, ponadsektorowe, co pozwala łączyć różne narzędzia dla osiągnięcia wybranego celu.

W dokumencie szczegółowo zdiagnozowano 10 kluczowych wyzwań, wśród których wymienia się m.in.: wzrost i konkurencyjność, sytuację demograficzną, aktywność zawodową oraz adaptacyjność zasobów pracy, gospodarkę opartą na wiedzy oraz rozwój kapitału intelektualnego, solidarność i spójność regionalną, poprawę spójności społecznej, sprawne państwo i wzrost kapitału społecznego. Każde z dziesięciu wyzwań, jakie stoją przed Polską w horyzoncie najbliższych dwóch dekad, niesie ze sobą wybór między wykorzystaniem szansy wstąpienia na szybką ścieżkę modernizacji, a zagrożeniem dryfem rozwojowym. Niewykorzystanie potencjału demograficznego wynikającego ze zwiększania się długości trwania życia grozi kosztownymi społeczno-ekonomicznymi skutkami zmian w strukturze wieku, a zaniechania w polityce rynku pracy zakonserwują charakteryzujący go obecnie stan niepewnej stabilności, zamiast wytworzyć wśród Polaków zdolność do adaptacji i mobilności. W kontekście tych wyzwań podkreśla się zatem konieczność zmiany filozofii państwa – od *welfare state* do *workfare state* plus *welfare society*, tzn. od państwa opiekuńczego do państwa pracowników uzupełnianego przez opiekuńcze społeczeństwo. Umożliwi to uruchomienie niewykorzystanych rezerw pracy, prowadząc do kolejnego skoku cywilizacyjnego kraju. Niezbędne kroki to większa aktywność osób dzisiaj biernych, pozostających w domu, realne stworzenie warunków sprzyjających realizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, korzystanie na o wiele większą skalę z doświadczenia osób 50/55+, wreszcie – odwołanie się do potencjału mieszkańców terenów wiejskich. Jednak w rywalizacji konkurencyjnej współczesnych gospodarek wysoka aktywność zawodowa i rosnąca jakość edukacyjna nowo wchodzących na rynek pracy może nie wystarczyć.

Niezbędne są jeszcze mobilność i adaptacyjność pracowników. Te dwa czynniki wiążą się z elastycznością form zatrudnienia, inną organizacją czasu pracy, gotowością do uczenia się przez całe życie i w każdych okolicznościach. Ponadto w dalszej perspektywie ulegnie zmianie przebieg kariery zawodowej. Jej rytm i cykl będzie musiał współgrać z cyklem życia i indywidualnymi wyborami ludzi.

Rekomendacje sformułowane w raporcie *Polska 2030* w ramach dziesięciu zidentyfikowanych wyzwań rozwojowych można pogrupować w trzy główne, wzajemnie powiązane i oddziałujące na siebie wymiary, z których każdy zawiera elementy dotyczące sfery zatrudnienia. Są to:

- polityki tworzące demograficzne, makroekonomiczne i instytucjonalne fundamenty rozwoju,
- polityki podnoszące produktywność, mobilność i adaptacyjność gospodarki,
- polityki kształtujące społeczny wymiar rozwoju i stwarzające warunki dla jego dyfuzji.

W ramach pierwszego wymiaru dąży się do zwiększenia podaży pracy w gospodarce. Ma się to odbywać poprzez zmianę systemu fiskalnych, instytucjonalnych i organizacyjnych bodźców oddziałujących na motywację ludzi do podejmowania pracy. Potrzebny jest tu taki rozkład obciążeń podatkowych nałożonych na konsumpcję, kapitał i pracę, by doprowadzić do preferowania dochodu z pracy względem dochodu ze świadczeń oraz obniżyć stawki podatkowe płacone przez osoby najmniej zarabiające. Wskazuje się także na pilną potrzebę kontynuacji przekształceń w systemie zabezpieczenia społecznego, dzięki którym zmniejszy się korzystanie ze świadczeń do społecznie uzasadnionego minimum, zachęci się do późniejszego kończenia kariery zawodowej, a także wspomże się łączenie pracy z edukacją, opieką nad dziećmi, rehabilitacją zdrowotną i zawodową. Kluczowe są działania służące wykorzystaniu potencjału migracji – zarówno powrotnych z zagranicy, jak i wewnętrznych. Uelastycznienie rynku pracy i przemyślane wsparcie rozwoju infrastruktury transportowej i mieszkaniowej przyczyni się do zwiększenia efektywności alokacji zasobów pracy. Proponuje się także przeprowadzenie zmian instytucjonalnych i organizacyjnych, które podobnie jak działania o charakterze fiskalnym mają prowadzić do wyższej podaży pracy dzięki podniesieniu oczekiwanych z niej dochodów. Wśród nich wymienia się przede wszystkim promowanie oraz wspieranie dzietności za pomocą inwestowania w infrastrukturę opiekuńczą i edukacyjną oraz subsydiowanie jej, a także podjęcie wielu reform regulacyjnych i instytucjonalnych, nakierowanych na podniesienie jakości interwencji publicznej.

W drugim wymiarze rekomenduje się działania zmierzające do podniesienia produktywności pracy i kapitału, a także podwyższenia mobilności i adaptacyjności czynnika pracy. Koncentrują się one na czterech głównych filarach: infrastrukturze, edukacji i nauce, regulacjach gospodarczych i rozwiązaniach instytucjonalnych oraz organizacyjnych, zwłaszcza z obszaru rynku pracy. Zwiększenie adaptacyjności i mobilności zasobów pracy wymaga z jednej strony edukacji dopasowanej do wymogów rynku pracy, zwłaszcza edukacji przez całe życie, a z drugiej – wprowadzenia nowych rozwiązań instytucjonalnych i prawnych w jego obudowie. Dotyczy to w szczególności nowych reguł prowadzenia aktywnych polityk rynku pracy – nakierowania ich na efektywność i zewnętrzne kontraktowanie, zaadresowania działań nie tylko do bezrobotnych, ale i do biernych oraz pracujących, a także uelastycznienia regulacji prawnych. Przekształcenia wymaga także model łączenia pracy zawodowej i funkcji rodzinnych. Przebudowa modelu polityki społecznej powinna pozwalać na uruchomienie niewykorzystywanego do tej pory potencjału osób pozostających poza rynkiem pracy (m.in. części kobiet, osób niepełnosprawnych, osób poniżej 24. i powyżej 50. roku życia).



Rekomendacje zawarte w ramach trzeciego wymiaru służą ukształtowaniu kapitału społecznego umożliwiającego skuteczną kooperację i rozwój we współczesnym świecie. Elementem tej zmiany jest wprowadzenie nowego podejścia do spójności społecznej zorientowanego przede wszystkim na efektywne wykorzystywanie potencjałów wszystkich osób cierpiących na deficyty i dysfunkcje, utrudniające im samodzielne korzystanie z tych potencjałów. W takim podejściu instrumenty polityki społecznej powinny być nastawione przede wszystkim na likwidację bądź minimalizację przyczyn wykluczenia, a jeżeli okaże się to niemożliwe, na zapewnienie, by w największym możliwym stopniu nie przeszkadzały one w integracji ekonomicznej i społecznej. Należy również przygotować instrumentarium polityki do nowo rodzących się zagrożeń. W szczególności można się spodziewać wzrostu ryzyka ubóstwa osób starszych, co będzie wymagało skierowania do tej kategorii osób nowych instrumentów, które pozwolą im dłużej pozostawać sprawnymi oraz aktywnymi zawodowo i społecznie. Instrumenty takie już obecnie powinno się wdrażać wobec osób niepełnosprawnych m.in. przez poprawę dostępu do nowoczesnych metod rehabilitacji i edukacji. W długofalowej polityce spójności ważne jest zrozumienie, że szansa na rozwój uboższych obszarów polega przede wszystkim na uczestniczeniu w sukcesie najsilniejszych regionów, a nie na doraźnej pomocy w ramach polityki redystrybucji i przywilejów. Dlatego też w przedstawionych rekomendacjach, budujących dyfuzyjną oś proponowanego modelu rozwoju spójność rozumie się przede wszystkim w kategoriach funkcjonalnych, a nie tylko w odniesieniu do wyrównywania poziomu dochodów. Jednocześnie przedstawione propozycje zbudowane zostały na podstawie zasady mówiącej, że funkcjonalne powiązania peryferii z centrami wzrostu będą tym silniejsze, im skuteczniej obszary opóźnione będą budować własny potencjał rozwojowy.

Obecnie trwają także prace nad dokumentem określającym strategiczne kierunki rozwoju Unii Europejskiej (UE). Zaproponowana przez Komisję Europejską (KE) Strategia „Europa 2020” ma stać się nowym, długofalowym programem społeczno-gospodarczym, który zastąpi obowiązującą od 2000 r., zmodyfikowaną pięć lat później Strategię Lizbońską. Celem agendy lizbońskiej było uczynienie z UE najbardziej konkurencyjnej gospodarki świata. W związku z niezadowalającym postępem w realizacji tego celu, w 2005 r. postanowiono skoncentrować odnowioną Strategię Lizbońską na dwóch priorytetach: wzroście gospodarczym i zatrudnieniu.

Przedstawiona przez KE nowa wizja rozwoju jest propozycją społecznej gospodarki rynkowej XXI wieku, cechującej się stabilnym wzrostem gospodarczym oraz zapewniającej wysoki poziom zatrudnienia, produktywności i spójności społecznej. W Komunikacie „*Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*” podkreśla się potrzebę wspólnego działania państw członkowskich na rzecz wychodzenia z kryzysu oraz wdrażania reform umożliwiających stawienie czoła wyzwaniom związanym z globalizacją, starzeniem się społeczeństw, czy rosnącą potrzebą racjonalnego wykorzystywania zasobów. W celu osiągnięcia powyższych założeń w Komunikacie zaproponowano trzy podstawowe, wzajemnie wzmocniające się priorytety: *smart growth* (rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach), *sustainable growth* (promowanie gospodarki zrównoważonej – efektywniej wykorzystującej zasoby, bardziej *zielonej*, a zarazem konkurencyjnej) oraz *inclusive growth* (wzmacnianie gospodarki charakteryzującej się wysokim zatrudnieniem oraz spójnością ekonomiczną, społeczną i terytorialną).

Dodatkowo, KE zaproponowała wskaźniki umożliwiające monitorowanie postępu w realizacji ww. priorytetów za pomocą pięciu nadrzędnych celów, określonych na poziomie całej UE: - wskaźnik zatrudnienia osób w przedziale wiekowym 20-64 lat na poziomie 75%; - przeznaczanie 3% PKB UE na inwestycje w badania i rozwój; - osiągnięcie celów „20/20/20” w zakresie klimatu i energii; - ograniczenie liczby osób przedwcześnie kończących naukę

szkolną do 10% oraz zwiększenie co najmniej do 40% liczby osób z młodego pokolenia posiadających wyższe wykształcenie; - zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem o 20 mln.

Podstawowym instrumentem realizacji zaproponowanych przez KE celów mają stać się inicjatywy przewodnie (ang. *flagship initiatives*), realizowane na poziomie UE, państw członkowskich, władz regionalnych i lokalnych. W Komunikacie zaproponowano siedem tego typu inicjatyw:

- *Unia innowacji* – skoncentrowanie działalności B+R i innowacji na wyzwaniach, przed którymi stoi społeczeństwo, takimi jak zmiany klimatu, efektywność energetyczna, zmiany demograficzne, ochrona zdrowia;
- *Młodzież w drodze* – poprawa jakości na wszystkich poziomach edukacji i szkoleń oraz zwiększanie atrakcyjności europejskiego szkolnictwa wyższego na arenie międzynarodowej;
- *Europejska agenda cyfrowa* – osiągnięcie trwałych korzyści gospodarczych i społecznych z jednolitego rynku cyfrowego opartego na dostępie do szerokopasmowego Internetu;
- *Europa efektywnie korzystająca z zasobów* – wsparcie zmiany w kierunku gospodarki niskoemisyjnej i efektywniej korzystającej z zasobów środowiska oraz dążenie do wyeliminowania zależności wzrostu gospodarczego od degradacji środowiska przyrodniczego (ang. *decoupling*);
- *Polityka przemysłowa w dobie globalizacji* – poprawa warunków dla przedsiębiorczości, zwłaszcza MŚP oraz wsparcie rozwoju silnej bazy przemysłowej, zdolnej do konkurencyjności w skali globalnej;
- *Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia* – stworzenie warunków do unowocześnienia rynków pracy, przez ułatwienie mobilności pracowników i rozwój ich umiejętności, w celu zwiększenia poziomu zatrudnienia oraz zapewnienie trwałości naszych modeli społecznych;
- *Europejski program walki z ubóstwem* – zapewnienie spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej poprzez pomoc osobom biednym i wykluczonym społecznie oraz umożliwienie im aktywnego uczestniczenia w życiu społecznym.

W celu skutecznej realizacji nowej Strategii wzmocnieniu ulec ma system zarządzania procesem wdrażania reform strukturalnych, w którym wiodącą rolę przewidziano dla Rady Europejskiej. Na system ten złożą się Zintegrowane Wytyczne, przyjmowane na poziomie UE oraz Rekomendacje Krajowe, skierowane do poszczególnych państw członkowskich. KE będzie monitorowała postępy na podstawie dwóch dotychczasowych instrumentów, które zachowają swoją odrębność, ale będą przygotowywane równocześnie, tj. sprawozdania z realizacji programu „Europa 2020” i sprawozdania z realizacji Paktu Stabilności i Wzrostu.

Zachodzące obecnie globalne zmiany polegające na integracji gospodarczej, rozwoju nowoczesnych technologii, starzeniu się społeczeństwa i segmentacji rynku pracy tworzą wyzwania, ale również szanse, których wykorzystanie wymaga podejścia łączącego wzrost elastyczności (rynków pracy, organizacji pracy i stosunków pracy) z bezpieczeństwem, w tym bezpieczeństwem zatrudnienia i socjalnym. W odpowiedzi na te wyzwania powstała koncepcja flexicurity, jako zintegrowanej strategii równoczesnego zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa rynku pracy składającej się z czterech komponentów:

- *Elastycznych i przewidywalnych warunków umów* (z perspektywy pracownika i pracodawcy, a także osób posiadających i nieposiadających stałego zatrudnienia) osiągniętych dzięki nowoczesnemu prawu pracy, układowi zbiorowemu i organizacji pracy;
- *Kompleksowych strategii uczenia się przez całe życie*, zapewniających stałą zdolność pracowników, szczególnie osób z najsłabszych grup społecznych, do dostosowywania się i do bycia zatrudnionym;
- *Skutecznej aktywnej polityki rynku pracy*, pomagającej w radzeniu sobie z szybkimi zmianami, umożliwiającej skrócenie okresów bezrobocia i ułatwiającej zmianę pracy;
- *Nowoczesnego systemu zabezpieczenia społecznego*, zapewniającego odpowiednie wsparcie dochodów, sprzyjającego zatrudnieniu i ułatwiającego mobilność na rynku pracy. Chodzi tu o uwzględnienie szerokiego spektrum przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego (świadczenia dla bezrobotnych, emerytury, ochrona zdrowia), umożliwiających godzenie pracy z obowiązkami związanymi z życiem prywatnym i rodzinnym, takimi jak opieka nad dziećmi.

Polska podobnie jak inne kraje członkowskie UE jest zobowiązana do wdrażania koncepcji flexicurity, a braki w tym zakresie i kierunki dalszych działań zostały określone we wnioskach z wizyty Misji Komisji Europejskiej ds. flexicurity, która miała miejsce 23 czerwca 2008 r. Główne wnioski dotyczyły takich kwestii, jak:

- konieczność realizowania dotychczasowych działań mających na celu wdrożenie i upowszechnienie idei flexicurity w Polsce,
- wskazane jest podjęcie nowych inicjatyw, które mogłyby przyczynić się do jeszcze lepszego i bardziej efektywnego realizowania przez Polskę wszystkich komponentów flexicurity,
- niezbędna jest współpraca w tym zakresie Rządu RP z partnerami społecznymi, którzy odgrywają niezwykle istotną rolę we wdrażaniu idei flexicurity,
- wskazana jest wymiana informacji i doświadczeń pomiędzy Polską i innymi państwami członkowskimi w zakresie dochodzenia i wdrażania idei flexicurity.

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia stanowi element realizacji Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015 oraz Strategicznego Planu Rządzenia, przy uwzględnieniu innych dokumentów, w tym raportu „Polska 2030. Wyzwania rozwojowe”, Krajowego Programu Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej i Krajowego Programu „Zabezpieczenie Społeczne i Integracja Społeczna na lata 2008-2010”.

### 3. Kluczowe problemy i wyzwania

KPDZ/2009-2011 określa działania, jakie należy podjąć w sferze zatrudnienia w ciągu trzech kolejnych lat. Obecnie **podstawowym wyzwaniem jest zwiększenie aktywności zawodowej Polaków, natomiast podstawowym zagrożeniem - spowolnienie wzrostu gospodarczego**. Dodatkowe wyzwanie stanowią zachodzące w społeczeństwie polskim zmiany demograficzne. W związku z tym, w objętym planowaniem okresie należy podjąć działania służące z jednej strony zwiększeniu aktywności, a z drugiej - przygotowujące polski rynek pracy do trudnego okresu wychodzenia z fazy niskiej koniunktury, aby jego negatywne skutki zostały zminimalizowane i jak najszybciej odwrócone. Na podstawie zdiagnozowanych wyzwań i zagrożeń ustalono cztery priorytety, których realizacji służą działania określone w KPDZ/2009-2011. Priorytetami tymi są: wzrost aktywności, sprawny rynek pracy, doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy oraz łagodzenie skutków kryzysu gospodarczego i przygotowanie rynku pracy do ożywienia gospodarki.

#### Priorytet 1. Wzrost aktywności

Zwiększenie aktywności Polaków ma dotyczyć przede wszystkim aktywności zawodowej, a w konsekwencji skutkować wzrostem zatrudnienia. Obejmować ono powinno wszystkie działania polegające na rozwijaniu czynników i instrumentów zachęcających do podjęcia aktywności zawodowej lub edukacyjnej, stwarzaniu możliwości godzenia pracy zawodowej z pełnieniem ról rodzinnych, zwiększaniu szans na utrzymanie lub podjęcie zatrudnienia oraz skorzystanie z działań aktywizujących, a także działania wzmacniające zdolność do podjęcia lub zmiany pracy i adaptacji do zmian. Działania te można podzielić na takie, które mają obejmować wszystkich potencjalnych klientów służb zatrudnienia oraz takie, które powinny koncentrować się przede wszystkim na tych grupach osób, które doświadczają istotnych deficytów na rynku pracy.

Wśród działań adresowanych do wszystkich osób objętych polityką zatrudnienia najważniejszy jest obecnie **rozwój kształcenia ustawicznego**. Dzięki nabywaniu nowych kwalifikacji i kompetencji wzrasta zdolność do podjęcia i utrzymania zatrudnienia bądź zmiany pracy. Ponadto, wraz z nabywaniem wyższych bądź deficytowych na rynku pracy kwalifikacji, wzrasta poziom możliwego do uzyskania wynagrodzenia za pracę, zwiększając motywację do jej podjęcia. Dlatego sprawnie funkcjonujące kształcenie ustawiczne o wysokiej jakości i dostarczające pożądanego przez stronę popytową rynku pracy kwalifikacji jest zarówno czynnikiem zapobiegającym bezrobociu i bierności zawodowej osób pracujących, jak i czynnikiem aktywizowania zawodowego osób znajdujących się poza sferą zatrudnienia.

Rozwój odpowiednio ukierunkowanego kształcenia ustawicznego jest także wskazany dla zwiększenia aktywności w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej. Działaniami polegającym na wsparciu finansowym planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej, powinny także towarzyszyć szkolenia pozwalające przyszłym przedsiębiorcom na zdobycie wiedzy o tym jak założyć firmę, jak ją prowadzić i rozwijać, a także działania informujące o dostępnej pomocy dla rozpoczynających działalność gospodarczą oraz wspomagające w jej wykorzystaniu.

W prace nad rozwojem sprawnego systemu edukacji ustawicznej należałoby włączyć diagnozę stanu aktualnego. Diagnoza taka powinna zwierać ocenę oferty edukacyjnej zarówno pod względem jakości i liczby ofert, proponowanych form, jak i dostosowania treści kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Na polskim rynku pracy można ciągle wyróżnić **grupy osób, które napotykają szczególne trudności**. Odznaczają się one niskim poziomem aktywności zawodowej, większym zagrożeniem bezrobociem, zwłaszcza długotrwałym i niedostatecznymi kompetencjami w stosunku do potrzeb zgłaszanych przez rynek pracy. Są to przede wszystkim osoby w wieku 50+, kobiety, osoby napotykające trudności w godzeniu obowiązków rodzinnych z pracą, młodzież, mieszkańcy wsi i innych obszarów oddalonych od centrów rozwoju, osoby wykluczone i zagrożone wykluczeniem społecznym, w tym osoby niepełnosprawne. Działania aktywizujące adresowane do tych osób powinny prowadzić do wyrównania ich szans na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia lub działalności gospodarczej.

**Aktywizacja osób w wieku 50+** powinna obejmować ograniczanie zachęt do rezygnacji z pracy na rzecz świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych. Należałoby także zachęcać do podjęcia pracy osoby już korzystające z takich świadczeń, i to zarówno znajdujące się w wieku produkcyjnym, jak i poprodukcyjnym. Ponadto działania podejmowane w tym obszarze powinny służyć zwiększaniu zachęt dla pracodawców do utrzymania zatrudnienia i szkolenia osób starszych, zatrudniania nowych pracowników z tej grupy wiekowej oraz dostosowywania warunków pracy do ich możliwości i potrzeb. Takie działania są już obecnie przez Rząd podejmowane. Przygotowanie ustaw mających domknąć reformę emerytalną, program "Solidarność pokoleń – Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+" wpisują się w koncepcję rozwiązywania problemów rynku pracy określoną w KPDZ/2009-2011. Dlatego KPDZ/2009-2011 skupi się przede wszystkim na rozwiązaniach wdrożeniowych, ewaluacji i doskonaleniu podjętych działań, choć nie wyklucza się podejmowania dodatkowych inicjatyw oraz wprowadzania nowych instrumentów służących zwiększeniu aktywności tych osób. Działania szczególnie potrzebne na tym polu powinny obejmować upowszechnienie korzystania z instrumentów aktywnej polityki rynku pracy przez tę grupę wiekową.

Znaczącą część osób biernych zawodowo stanowią kobiety, a główną tego przyczyną obok emerytur, są obowiązki rodzinne i domowe uniemożliwiające podjęcie zatrudnienia. Dlatego konieczne jest wprowadzanie i doskonalenie rozwiązań pozwalających na godzenie tych obowiązków, zwłaszcza polegających na sprawowaniu opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi, z pracą. Rozwiązania takie z jednej strony miałyby ułatwiać podjęcie zatrudnienia poprzez zwiększenie dostępu do usług opiekuńczych, a z drugiej strony - na upowszechnieniu takich form organizacji pracy, które pozwolą na godzenie tych aktywności. Szczególną uwagę należy tu zwrócić na wspieranie zatrudnienia kobiet, które powracają na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. Ułatwienia w tym zakresie powinny obejmować zarówno zachęty dla pracodawców do zatrudnienia takich osób, rozwiązania ułatwiające godzenie roli rodzicielskiej z aktywnością zawodową, jak i działania zwiększające zdolność do podjęcia pracy poprzez podnoszenie kwalifikacji. Mając świadomość, że zdecydowana większość działań z tego obszaru jest przeznaczona dla kobiet, proponuje się ich adresowanie do **osób napotykających trudności w godzeniu obowiązków rodzinnych z pracą**. Takie sformułowanie pozwoli na skorzystanie z tych instrumentów także mężczyznom napotykającym podobne problemy.

**Młodzież** jest w Polsce grupą szczególnie narażoną na bezrobocie. Problemy pojawiają się zwłaszcza w okresie **rozpoczynania kariery zawodowej**. Trudności ze znalezieniem pracy dotyczą przede wszystkim absolwentów szkół zawodowych, zarówno zasadniczych, jak i średnich oraz absolwentów mieszkających na wsi. Wymaga to przede wszystkim poprawy adresowania i upowszechnienia zastosowania wobec tej grupy instrumentów służących jak najszybszemu przechodzeniu od nauki do pracy. Jednym z takich instrumentów w polskiej polityce rynku pracy jest staż absolwencki. Należy on do najczęściej stosowanych instrumentów o wysokiej skuteczności, jednak jego adresowanie należałoby poprawić

(częściej kierować na staże osoby z wykształceniem poniżej średniego), a stosowanie jeszcze bardziej upowszechnić. Ponadto, należy wprowadzić już w okresie nauki praktyczne przygotowanie, które umożliwi podjęcie zatrudnienia bezpośrednio po jej zakończeniu, bez konieczności odbywania stażu, czy korzystania z innych instrumentów polityki rynku pracy. Należy w tym celu wykorzystać praktyki zawodowe. Wskazany jest także rozwój takich form nauczania, które umożliwią godzenie kształcenia z pracą, tak aby nauka nie musiała być alternatywą wobec zarobkowania. Chodzi o rozwijanie kształcenia w trybie zaocznym, wieczorowym oraz na odległość. Obok upowszechniania takich form kształcenia, a przede wszystkim upowszechniania tych form pobierania nauki na szczeblu szkół średnich wśród osób dorosłych, problemem pozostaje ich dostępność na poziomie wyższym, związana z odpłatnością za studia. W przypadku absolwentów zamieszkujących na wsi zwiększenie ich dostępu do zatrudnienia, ale także kształcenia, szkoleń, czy staży, wymaga przede wszystkim poprawy ich mobilności przestrzennej.

**Poprawa mobilności** przestrzennej stanowi warunek polepszenia sytuacji zawodowej **mieszkańców obszarów (zwłaszcza wsi) zlokalizowanych w znacznym oddaleniu od większych ośrodków miejskich lub słabo z nimi skomunikowanych**. Rozwinięte rynki pracy, instytucje szkoleniowe i edukacyjne, a nawet usługi poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy świadczone przez publiczne służby zatrudnienia i organizacje pozarządowe zajmujące się aktywizacją zawodową i integracją społeczną, zlokalizowane są głównie w większych miastach. Dostęp do nich, a następnie dostęp do odpowiedniej jakości pracy i możliwości rozwoju zawodowego, zależy od łatwości dojazdu do tych ośrodków. Ponadto rozwiązaniu problemów wiejskich rynków pracy powinny pomóc działania wspierające rozwój małych firm np. rzemieślniczych, rękodzieła artystycznego, przetwórstwa spożywczego, budowlanych i turystycznych.

Aktywizacja powinna także obejmować **integrację społeczną i zawodową osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym**. Odbywać się to powinno w oparciu o rozwój różnych form ekonomii społecznej, w tym centrów i klubów integracji społecznej oraz spółdzielczości socjalnej, a także rozszerzanie ich działalności. Grupę, która także wymaga wsparcia w celu integracji na rynku pracy stanowią cudzoziemcy. Należałoby wobec tego opracować i wdrożyć kompleksowy system integracji cudzoziemców na polskim rynku pracy.

Szczególne działania należy podjąć na rzecz **aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych** zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy. Zamiast na rozwijaniu instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych, należałoby się skupić przede wszystkim na upowszechnieniu wykorzystania i poprawie skuteczności istniejących. Działania takie polegałyby na lepszym informowaniu zarówno pracodawców, jak i osób niepełnosprawnych o dostępnym wsparciu, ale także na bezpośredniej pomocy w jego wykorzystaniu. W dalszym ciągu będą stosowane istniejące instrumenty wspierające zatrudnianie osób niepełnosprawnych, m.in. subsydiowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wysokość dofinansowania do wynagrodzenia, po wprowadzeniu zmian do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, jest jednakowa dla pracodawców z otwartego i chronionego rynku pracy i zależna wyłącznie od stopnia i rodzaju niepełnosprawności, a nie jak do tej pory również od rodzaju pracodawcy. Niezbędne jest także dalsze wprowadzanie i utrzymanie w zatrudnieniu osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy ze względu na niepełnosprawność oraz niski poziom kwalifikacji. Dlatego też działania aktywizujące będą obejmowały przede wszystkim te osoby niepełnosprawne, które wymagają szczególnej pomocy, m.in. poprzez zatrudnienie wspomagane. Ponadto, towarzyszące planowanej w ramach reformy emerytalnej korelacji emerytur i rent zniesienie uzależnienia wysokości wypłacanego świadczenia

rentowego z tytułu niezdolności do pracy oraz wypłaconej renty socjalnej od osiągniętych dochodów z pracy powinno przyczynić się do zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, które obawiając się utraty stałego źródła utrzymania, jakim jest renta, nie podejmowały zatrudnienia lub podejmowały go w niepełnym wymiarze czasu pracy (pomimo stanu zdrowia umożliwiającego pracę na pełnym etacie), czy też godziły się na niższe wynagrodzenie gwarantujące im utrzymanie renty. Problemem pozostaje niski poziom kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych. Konieczne jest zatem podjęcie szczególnych działań zwiększających dostępność kształcenia ustawicznego dla tej grupy.

## **Priorytet 2. Sprawny rynek pracy**

**W okresie gorszej koniunktury powinna nastąpić poprawa funkcjonowania rynku pracy poprzez stworzenie lepszych warunków działania przedsiębiorstw oraz zatrudniania pracowników.** Powinno się to odbywać przede wszystkim przez ograniczenie barier dla rozwoju przedsiębiorczości, upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, zmianę w zakresie zabezpieczenia społecznego na rynku pracy, ale też stwarzanie większych możliwości do bycia zatrudnionym i samozatrudnieniem poprzez poprawę kompetencji, mobilności i zdolności adaptacyjnych zasobów siły roboczej w Polsce. Wprowadzenie takich rozwiązań sprawi, że dynamiczna, sprawna, zdolna do szybkiego adaptowania się do zmian gospodarka w mniejszym stopniu odczuje skutki spowolnienia i co równie ważne szybciej będzie w stanie odreagować szok i powrócić na ścieżkę szybszego wzrostu.

Istotnym elementem poprawy funkcjonowania rynku pracy jest **promocja alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia oraz metod organizacji pracy.** Kodeks pracy w Polsce tworzy relatywnie niskie przeszkody i koszty nawiązywania oraz rozwiązywania tradycyjnego stosunku pracy, głównie dzięki liberalizacji przeprowadzonej w latach 2002-2004. Utrzymuje się jednak stereotyp o znacznej sztywności polskiego rynku pracy. Kierowanie się takim stereotypem może być czynnikiem ograniczania skłonności do zatrudniania. Dlatego ważne jest, aby poza wprowadzaniem **formalnych rozwiązań uelastyczniających rynek pracy,** prowadzić również **działania służące rozpowszechnieniu informacji o elastycznych formach zatrudnienia oraz upowszechnieniu ich wykorzystania.**

W warunkach pogarszania koniunktury oraz zagrożenia redukcją zatrudnienia istnieje zwykle tendencja do ochrony miejsc pracy poprzez utrudnianie pracodawcom zwalniania pracowników. Działania takie, usztywniając rynek pracy, mają przede wszystkim negatywne konsekwencje. Nie są w stanie ochronić znacznej części miejsc pracy likwidowanych w wyniku bankructw lub z powodu złej sytuacji ekonomicznej pracodawców, a równocześnie ograniczają skłonność pracodawców do powiększania zatrudnienia w okresie poprawy koniunktury. Dlatego istotne jest, aby unikać rozwiązań mogących usztywnić rynek pracy, a równocześnie promować takie, które służą jego uelastycznieniu, dzięki czemu skutki szoków zewnętrznych na rynku pracy będą szybko niwelowane. Realizacją takiej koncepcji jest „Działanie 2.2. Elastyczność rynku pracy na rzecz utrzymania miejsc pracy” zapisane w ramach „Działań Ministerstwa Gospodarki na rzecz stabilności i rozwoju”. Dokument ten stanowi istotne wzmocnienie KPDZ/2009-2011 w obszarze **promocji elastycznych i alternatywnych form zatrudnienia** w celu usprawnienia polskiego rynku pracy. Należy jednak pamiętać, iż promocja elastycznych form zatrudnienia powinna przebiegać w taki sposób, aby uelastycznieniu rynku pracy nie towarzyszył rozwój problemu jego segmentacji, a nawet, aby przyjmowane rozwiązania ograniczały jego skalę. Wobec tego wskazane jest **prowadzenie badań nad możliwością doskonalenia rozwiązań w zakresie elastycznych i alternatywnych form zatrudnienia i organizacji pracy w Polsce.**

Podstawą bezpieczeństwa socjalnego pracownika jest świadomość, że w razie utraty pracy będzie w stanie szybko znaleźć inną, bez istotnego pogorszenia swojej sytuacji materialnej. Umożliwiają to przede wszystkim odpowiednie kompetencje i kwalifikacje. Podstawą ich nabywania jest dobry system kształcenia ustawicznego. Na wzrost poczucia bezpieczeństwa socjalnego pozytywnie wpłynie realizacja działań znajdujących się w obszarze Priorytetu 1. Jednakże konieczne jest zachowanie instrumentów zapewniających bezpieczeństwo materialne w okresie pomiędzy utratą a znalezieniem nowej pracy, a także w okresie korzystania z edukacji ustawicznej, czy innych instrumentów aktywnej polityki rynku pracy.

**Nowoczesny system zabezpieczenia społecznego na rynku pracy** powinien być skonstruowany w taki sposób, aby zniechęcać do wydłużania okresu bezrobocia i jednocześnie zachęcać do podjęcia edukacji lub skorzystania z instrumentów aktywnej polityki rynku pracy.

**Zasilek dla bezrobotnych** jest elementem pasywnej polityki rynku pracy, którego podstawowym zadaniem jest zapewnienie dochodu na wypadek utraty pracy. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określono konstrukcję zasiłku, którego wartość zależała od stażu pracy, a długość pobierania od stosunku powiatowej stopy bezrobocia do średniej krajowej, wieku oraz sytuacji rodzinnej. Od 1 stycznia 2010 r. uaktualniono wartości świadczenia oraz wprowadzono mechanizm **obniżania wartości świadczenia** w trakcie jego pobierania, aby zwiększyć skłonność bezrobotnych do szybkiego podjęcia kolejnej pracy. Aktualnie obserwowane są skutki wprowadzenia nowych rozwiązań. Na podstawie tych obserwacji sformułowane zostaną ewentualne dalsze propozycje zmian w konstrukcji świadczenia.

Zasiłek dla bezrobotnych nie ma jedynie pasywnego charakteru. Nie służy wyłącznie zabezpieczeniu dochodów osób, które utraciły czasowo zdolność zarobkowania. Poszukiwanie pracy wiąże się z koniecznością ponoszenia dodatkowych wydatków m.in. na dojazdy, śledzenie informacji prasowych z ofertami pracy, na usługi pocztowe oraz poligraficzne. Zasiłek powinien zatem służyć finansowaniu również tych wydatków.

Zasiłek dla bezrobotnych powinien być uzupełniony przez **instrumenty zapewniające dochody w okresie korzystania z aktywnych polityk rynku pracy**, takich jak: szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe, czy inne formy edukacji ustawicznej. Wprowadzenie stypendiów w odpowiedniej wysokości dla osób korzystających z tych instrumentów stanowi zachętę do ich wykorzystania oraz pozwala je spopularyzować. W efekcie powinny rosnąć kwalifikacje i kompetencje, a zatem zdolność do podjęcia zatrudnienia osób objętych tymi formami pomocy.

Stosowanie wsparcia materialnego dla osób korzystających z instrumentów aktywnej polityki rynku pracy wpisuje się w koncepcję nowoczesnej, aktywnej polityki społecznej, według której świadczenia społeczne należy konstruować w taki sposób, aby zachęcały do podejmowania aktywności, a zniechęcały do pozostawania biernym. Udzielana na rynku pracy pomoc powinna być bowiem bardzo silnie powiązana z aktywnością beneficjenta w dążeniu do zatrudnienia.

W konstrukcji nowoczesnego systemu zabezpieczenia społecznego na rynku pracy należałoby także rozważyć odejście od ochrony prawnej zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym. Rozwiązanie to charakterystyczne dla filozofii zapewniania bezpieczeństwa socjalnego w okresie transformacji systemowej, nie przystaje do wymogów nowoczesnego, elastycznego rynku pracy. Sztywny rynek pracy osób w wieku przedemerytalnym zniechęca pracodawców do ich zatrudniania, a także może stanowić zachętę do zwalniania pracowników bezpośrednio przed objęciem ich ochroną.



Sprawny rynek pracy wymaga współpracy pomiędzy wszystkimi funkcjonującymi na nim aktorami. Należy stworzyć zachęty do rozwoju **współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a prywatnymi agencjami zatrudnienia i pracodawcami, ale także pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia, pomocą społeczną, partnerami społecznymi i organizacjami pozarządowymi**. Dzięki temu możliwe będzie wypracowanie spójnego, skoordynowanego systemu pomocy dla osób wymagających wsparcia na rynku pracy. Taki system wsparcia opierać się będzie przede wszystkim na zachętach do podejmowania aktywności w zdobywaniu nowych umiejętności oraz wsparciu zatrudnienia.

Podmioty prywatne cechuje zwykle wyższa skuteczność działania niż publiczne. Dlatego wskazane jest stworzenie warunków dla **rozwoju prywatnego rynku usług zatrudnienia**. W szczególności wskazane jest podejmowanie działań na rzecz rozwoju i ułatwienia funkcjonowania prywatnych agencji zatrudnienia oraz rozszerzenia współpracy tych agencji z publicznymi służbami zatrudnienia.

Polityka rynku pracy w znacznej części jest adresowana do osób, które napotykają trudności w podjęciu zatrudnienia, na otwartym, konkurencyjnym rynku pracy. Wymagają one szczególnego wsparcia. Nierzadko sama pomoc w znalezieniu zatrudnienia lub zapewnienie dostępu do szkolenia są niewystarczające. Dlatego w przypadku takich osób konieczne jest zapewnienie pomocy w wielu obszarach. Taka **kompleksowa pomoc** powinna być **efektem współpracy publicznych służb zatrudnienia z instytucjami pomocy społecznej, partnerami społecznymi i organizacjami pozarządowymi**.

Współpraca pomiędzy aktorami rynku pracy jest także wskazana w zakresie doskonalenia polityki rynku pracy, wymiany doświadczeń oraz znajdowania innowacyjnych rozwiązań. Należy poprawić przede wszystkim skuteczność działań nakierowanych na aktywizację zawodową. Szczególna rola przypaść powinna tu zwłaszcza organizacjom pozarządowym prowadzącym działania reintegracyjne, szkoleniowe oraz zatrudniającym osoby znajdujące się w trudnej sytuacji, a zwłaszcza wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Istotnym problemem polskiego rynku pracy są niedostosowania kwalifikacyjne strony podażowej do popytu na pracę oraz brak zdolności do szybkiego reagowania na zmiany zapotrzebowania na kompetencje. Niedopasowania strukturalne są nieodłączną cechą każdej rozwijającej się i podlegającej restrukturyzacji gospodarki. Istotną kwestią jest to, czy istniejące instytucje rynku pracy sprzyjają szybkiemu dostosowaniu się podaży pracy do zmieniającego się popytu na określone rodzaje pracy. W przypadku gospodarki polskiej, proces równoważenia podaży pracy z popytem na pracę jest niesprawny m.in. z powodu niekompletnej informacji o rynku pracy. Niekompletna informacja o rynku pracy powoduje, że uczniowie dokonują wyboru kierunku kształcenia dysponując niepełną wiedzą o szansach na rynku pracy, a instytucje szkoleniowe i edukacyjne nie mają dobrego rozeznania trendów w zakresie popytu na określone zawody i kwalifikacje. Konieczne jest zatem stworzenie sprawnego **systemu monitoringu rynku pracy**. System taki powinien na bieżąco, z pewnym wyprzedzeniem dostarczać informacji o zawodach i kwalifikacjach deficytowych i nadwyżkowych, o prognozowanych zmianach oraz kierunkach rozwoju, determinujących strukturę popytu na pracę.

Problemem polskiego rynku pracy ciągle pozostaje niewłaściwa struktura zatrudnienia wynikająca z niedostatecznego poziomu rozwoju gospodarczego. Nadmierna jest koncentracja zasobów pracy w sektorach o niskiej produktywności. Wskazane jest podjęcie działań zmierzających do **rozwoju gospodarki innowacyjnej oraz wzrostu zatrudnienia w nowoczesnych gałęziach gospodarki**, polegających na inicjowaniu i rozszerzaniu działań innowacyjnych. Działania takie, z jednej strony przyczynią się do wzrostu produktywności

i konkurencyjności gospodarki polskiej, a z drugiej, doprowadzą do stworzenia nowych, trwałych i atrakcyjnych miejsc pracy.

Po stronie podażowej rynku pracy problemem jest malejąca podaż pracy osób w tzw. mobilnym wieku produkcyjnym (25-44 lata), a więc z definicji najbardziej aktywnych. Przyczynia się do tego czasowa emigracja o charakterze zarobkowym. Wraz z malejącym w Polsce w perspektywie średnio- i długoterminowej przyrostem populacji wpływa na pogłębianie się trudnej sytuacji demograficznej, a w sytuacji starzenia się populacji do zagrożenia dla wypłacalności systemu emerytalnego. Zmiana sytuacji w tym zakresie jest ściśle związana z procesem wyrównywania poziomu życia Polaków do standardów obowiązujących w rozwiniętych krajach UE. Dalszy szybki rozwój ekonomiczny państwa, poprawa elastyczności gospodarowania, podniesienie realnej płacy, zwiększenie elastyczności rynku pracy oraz poprawa jakości systemu opieki społecznej i zdrowotnej, powinny się zatem przyczynić do zmniejszenia skali emigracji zarobkowej oraz stworzyć warunki do wykorzystania potencjału osób powracających.

Polityka migracyjna powinna uwzględniać zatem jako jedną ze składowych politykę rynku pracy, która z jednej strony ma zapewnić uzupełnienie niedoborów siły roboczej na rynku pracy, z drugiej jednak zapobiegać ewentualnym negatywnym skutkom imigracji dla zatrudnienia pracowników krajowych, zwłaszcza pracowników w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Działania te powinny być uzupełnione o instrumenty skierowane do migrantów powrotnych oraz zapewniać bezpieczeństwo osobom decydującym się na wyjazd za granicę.

### **Priorytet 3. Doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy**

Wzrostowi aktywności i poprawie funkcjonowania rynku pracy sprzyja doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy. Doskonalenie to powinno obejmować poprawę dostępności i trafności adresowania usług i instrumentów rynku pracy oraz ich skuteczności, a także poprawę funkcjonowania instytucji rynku pracy.

Problemem w ramach polityki rynku pracy ciągle pozostaje objęcie niedostatecznej liczby bezrobotnych działaniami określanymi jako aktywne. Należy **zwiększyć udział korzystających z instrumentów aktywnej polityki rynku pracy** poprzez intensyfikację tych działań, zwłaszcza takich, które wykazują znaczną skuteczność, czyli staży, przygotowania zawodowego i szkoleń, ale także doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Obok zwiększenia liczby oferowanych instrumentów i usług konieczne jest także skuteczniejsze informowanie i zachęcanie do ich wykorzystywania. **Poprawić** należy także **adresowanie** tych instrumentów, tak aby trafiały one do osób najbardziej potrzebujących wsparcia na rynku pracy, a nie takich, które najłatwiej jest aktywizować. Szkolenia, staże i przygotowanie zawodowe powinny być oferowane zwłaszcza osobom o największej luce kompetencyjnej, a więc słabo wykształconym oraz posiadającym zawody i umiejętności nie znajdujące zapotrzebowania na rynku pracy. Wszystkie instrumenty powinny być także częściej proponowane osobom starszym. Również działania służące wsparciu podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej powinny być częściej adresowane do osób w wieku 50+. Konieczne jest także podjęcie działań służących poprawie skuteczności prac interwencyjnych. Wskazane byłoby zwłaszcza ograniczenie uciążliwych dla pracodawcy formalności związanych z zatrudnianiem pracownika w takiej formie. Prosty sposób ich ograniczenia byłoby przejęcie obowiązków formalnych przez PUP-y.

Wskazane jest także **zwiększenie dostępności działań publicznych służb zatrudnienia dla wszystkich, którzy chcą podjąć lub zmienić pracę**. Oprócz bezrobotnych i poszukujących

pracy grono odbiorców usług publicznych służb zatrudnienia należy poszerzyć przede wszystkim o osoby w wieku 50+, powracających emigrantów zarobkowych, osoby objęte obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym rolników oraz prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą. Poszerzenie kręgu odbiorców pozwoli na prowadzenie działań zapobiegawczych wobec osób zagrożonych bezrobociem i na poprawę struktury zatrudnienia, m.in. poprzez przesunięcie części zasobów pracy z rolnictwa do bardziej produktywnych sektorów gospodarki. Publiczne służby zatrudnienia będą mogły podjąć aktywne działania w zakresie profilaktyki bezrobocia oraz poprawy funkcjonowania na rynku pracy osób objętych usługami.

Poprawie skuteczności działań publicznych służb zatrudnienia służy także stosowanie **zindywidualizowanego podejścia** wobec interesantów. W ramach takiego podejścia interesantom należałoby proponować ścieżkę działań, na której skorzystanie z instrumentów aktywnej polityki rynku pracy stanowiłoby środek do ostatecznego celu, jakim jest trwałe zatrudnienie lub prowadzenie działalności gospodarczej. Dzięki upowszechnieniu takich ścieżek, okres bezrobocia mógłby być wykorzystany do budowania kapitału ludzkiego, zamiast, jak ma to zazwyczaj miejsce obecnie, do jego deprecjonowania poprzez bezczynność większości bezrobotnych. Oprócz inicjowania i finansowania szkoleń przez publiczne służby zatrudnienia, należałoby podjąć działania zachęcające do inwestowania pracodawców w kompetencje pracowników. Pracodawcy niechętnie ponoszą koszty szkolenia nowych pracowników, ponieważ zakładają wysokie prawdopodobieństwo zmiany pracy przez te osoby. Nowy pracodawca jest bowiem w stanie zaoferować wyższą stawkę wynagrodzenia przeszkolonym osobom, co stanowi zachętę do zmiany pracy i powoduje, że stary pracodawca postrzega koszty szkolenia jako stratę. Z punktu widzenia celów polityki zatrudnienia efekt jest jednak pozytywny, a zatem należałoby przejąć część ryzyka związanego z ponoszeniem wydatków szkoleniowych przez pracodawców. Mogłoby to przyjąć formę refundacji kosztów szkolenia nowo zatrudnionych bezrobotnych, którzy zmieniają pracę w krótkim okresie po odbyciu szkolenia finansowanego przez pracodawcę.

Doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy powinno odbywać się także poprzez **wzmocnienie kadrowe i kompetencyjne oraz profesjonalizację publicznych służb zatrudnienia**. Oznacza to nie tylko potrzebę zwiększenia liczby pracowników i podnoszenia ich kwalifikacji, ale także zastosowanie podejścia zorientowanego na klientów - poszukujących pracy i pracodawców. W przypadku pracodawcy poszerzone usługi polegałyby na znalezieniu i ewentualnym przeszkoleniu odpowiednich pracowników, a także pomocy w wykorzystaniu instrumentów pozwalających na zatrudnienie bezrobotnych na preferencyjnych warunkach. W przypadku poszukujących pracy byłoby to doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, szkolenia, staże i przygotowanie zawodowe, zatrudnienie subsydiowane i socjalne, wsparcie rozpoczęcia działalności gospodarczej, a także działania ułatwiające wykorzystanie tych instrumentów i usług.

Profesjonalizacja podejścia wymaga ponadto **informowania** obu grup klientów **o dostępnych usługach i zachęcania do korzystania z nich**. Oznacza to potrzebę prowadzenia działań informacyjnych i promocyjnych, a także rozwoju infrastruktury publicznych służb zatrudnienia, poprzez zwiększenie liczby punktów obsługi. Niezbędna jest w tym zakresie rozbudowa narzędzi informatycznych i teleinformatycznych służąca sprawnemu komunikowaniu się na linii urząd – klient.

Doskonaleniu polityki rynku pracy służyłoby także wprowadzenie **profesjonalnego monitoringu skuteczności aktywnej polityki rynku pracy**. Dzięki takiemu rozwiązaniu możliwe byłoby bieżące śledzenie skuteczności poszczególnych instrumentów i podmiotów polityki rynku pracy, diagnozowanie słabości i korygowanie prowadzonej polityki.

Monitoring polityki rynku pracy powinien być zbudowany jako element ogólnego systemu monitoringu rynku pracy.

W ramach monitoringu pożądane byłoby także opracowanie systemu **wskaźnikowej oceny skuteczności działania publicznych służb zatrudnienia**. System taki na podstawie dostępnych wskaźników oraz ewentualnie nowo opracowanych, jeżeli okaże się to wskazane, służyłby punktowej ocenie aktywności i skuteczności funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia. Należałoby go skonstruować tak, aby pozwalał na ocenę poszczególnych urzędów pracy, ich komórek wewnętrznych i pracowników. Pozwalałoby to na identyfikację obszarów niskiej skuteczności i aktywności publicznych służb zatrudnienia oraz stanowiło element motywujący do poprawy realizacji określonych działań. Dodatkowo, na podstawie uzyskanych punktów, można by określać cele do realizacji dla poszczególnych urzędów i stanowisk pracy, a w zależności od poziomu realizacji tych celów określać stopień finansowania poszczególnych urzędów oraz poziom wynagradzania pracowników.

#### **Priorytet 4. Łagodzenie skutków kryzysu gospodarczego oraz przygotowanie rynku pracy do ożywienia gospodarki**

Opisane powyżej priorytety mają charakter strukturalny i służą poprawie funkcjonowania całej gospodarki, a w szczególności rynku pracy. Wymagają one realizacji niezależnie od bieżącej sytuacji gospodarczej, ale przyczyniają się także do ograniczania potencjalnych negatywnych skutków załamania koniunktury. Niemniej obecnie ciągle odczuwane w Polsce skutki załamania popytu zewnętrznego oraz wynikające z niego pogorszenie sytuacji na rynku pracy wymaga działań, które bezpośrednio posłużą **wsparciu utrzymania istniejących miejsc pracy oraz wspą tworzenie nowych, w miejsce tych, których redukcji nie udało się uniknąć**.

Należy zauważyć, że wobec pogarszającej się sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa mogą decydować się na obniżanie kosztów funkcjonowania poprzez redukcję zatrudnienia. Jest to jednak rozwiązanie szkodliwe. Z jednej strony, zwiększa koszty społeczne spowolnienia, a z drugiej, prowadzi do ograniczenia potencjału rozwojowego gospodarki. Firmy zmuszone do ponoszenia kosztów redukcji zatrudnienia, nie będą skłonne do szybkiego ponoszenia kosztów związanych z ponowną rekrutacją w fazie ożywienia. W efekcie poziom zatrudnienia może ulec trwałemu obniżeniu.

Wymaga to podjęcia działań, służących ograniczeniu skali redukcji zatrudnienia poprzez **stworzenie warunków ułatwiających przedsiębiorstwom szybką adaptację do pogarszających się warunków gospodarowania**, bez konieczności zwalniania pracowników oraz wspierających utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia. Ponadto należy wprowadzić dalsze zachęty dla przedsiębiorców do **kreacji nowych miejsc pracy, poprzez wprowadzenie ulatwień prowadzenia działalności gospodarczej w warunkach dynamicznych zmian gospodarczych oraz zwiększenie skłonności do inwestowania**.

Rozwiązania służące osiągnięciu takich celów zawarto między innymi w „*Działaniach Ministerstwa Gospodarki na rzecz stabilności i rozwoju*”, czy w ramach *Pakietu działań antykryzysowych* przyjętego w dialogu autonomicznym partnerów społecznych reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Ich efektem jest uchwalona 1 lipca 2009 r. ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035), w której zawarto rozwiązania z zakresu prawa pracy służące elastyczniejszemu organizowaniu procesu pracy, rozwiązania służące wsparciu przedsiębiorców w przejściowych trudnościach finansowych środkami Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz rozwiązania wspierające

środkami z Funduszu Pracy przedsiębiorców inwestujących w podnoszenie kwalifikacji pracowników w okresie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Ponadto wsparcie zapobiegania wzrostowi bezrobocia oraz tworzenia nowych miejsc pracy jest realizowane w ramach *Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki* (PO KL) finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W ramach tego Programu zostały przewidziane kompleksowe działania służące przywróceniu do zatrudnienia osób bezrobotnych oraz utrzymaniu na rynku pracy osób zagrożonych utratą zatrudnienia. Wsparcie to realizowane jest głównie na poziomie regionalnym, co umożliwia bardziej adekwatne dostosowanie instrumentów i usług do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy.

## 4. Zadania

Praca wysokiej jakości i godnie opłacana jest podstawowym środkiem zapewnienia dobrobytu i budowania bezpieczeństwa socjalnego. Praca, zwłaszcza w połączeniu ze zdolnością uczenia się przez całe życie, służy rozwojowi indywidualnemu, nabywaniu umiejętności i wiedzy, a więc tworzeniu kapitału ludzkiego. Wydajna i wysokiej jakości praca jest także jednym z podstawowych czynników dynamizujących rozwój gospodarczy. Dlatego podstawowym środkiem osiągnięcia celów rozwojowych Polski powinno stać się włączenie jak największej liczby zdolnych do pracy Polaków do sfery zatrudnienia.

KPDZ/2009-2011 obejmuje trzyletnią perspektywę, a więc dłuższą niż poprzednie takie dokumenty. Proponowane działania uwzględniają tę perspektywę, a zatem obejmują proces opracowywania koncepcji nowych rozwiązań, ich wdrażania, ewaluacji i doskonalenia oraz kontynuację wdrażania, ewaluacji i doskonalenia rozwiązań już przyjętych. Oznacza to, że w KPDZ/2009-2011 znajdują się zarówno działania planowane, przyjęte do realizacji, jak i realizowane, przy czym stopień zaawansowania działania determinuje treść opisu tych działań.

Zadania podzielono na cztery grupy stosując kryterium kluczowych obszarów problemowych i wyzwań, określanych w tym rozdziale jako priorytety.

### Priorytet 1. Wzrost aktywności

#### 1.1. Zbudowanie systemu powszechnej edukacji ustawicznej oraz systemu zachęt do kształcenia się przez całe życie

##### *1.1.1. Stworzenie placówki kształcenia ustawicznego o zasięgu ogólnopolskim*

**Cel:** Ustanowienie formalnych podstaw dla rozwoju publicznego systemu kształcenia ustawicznego.

Zadanie zostało w całości zrealizowane w 2009 r. Na podstawie art. 68a ust. 4 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.) Minister Edukacji Narodowej wydał rozporządzenie z dnia 15 czerwca 2009 r. w sprawie publicznych placówek kształcenia ustawicznego, publicznych placówek kształcenia praktycznego oraz publicznych ośrodków doksztalcania i doskonalenia zawodowego (Dz. U. Nr 99, poz. 828). W rozporządzeniu tym zostały określone rodzaje publicznych placówek kształcenia ustawicznego, publicznych placówek kształcenia praktycznego oraz publicznych ośrodków doksztalcania i doskonalenia zawodowego, a także szczegółowa organizacja, sposób, warunki i formy prowadzenia przez nie kształcenia ustawicznego oraz zadania placówek i ośrodków dostosowane do potrzeb rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MEN.

##### *1.1.2. Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego*

**Cel:** Zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym w formach szkolnych.

Planowane działania:

Wdrażanie działań w ramach Priorytetu IX Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki *Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach*, Działanie 9.3 *Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego*, obejmujących:

- kampanie informacyjne w zakresie formalnego kształcenia ustawicznego, w tym w kontekście potrzeb regionalnego lub lokalnego rynku pracy;
- kształcenie w formach szkolnych osób dorosłych zainteresowanych z własnej inicjatywy podwyższeniem swojego wykształcenia i ogólnych kwalifikacji zawodowych;
- programy formalnego potwierdzania kwalifikacji ogólnych i zawodowych, zdobytych w sposób pozaformalny i nieformalny;
- usługi doradcze dla osób dorosłych z własnej inicjatywy zainteresowanych kształceniem formalnym, w zakresie kierunku i formy kształcenia formalnego, w kontekście potrzeb regionalnego lub lokalnego rynku pracy;
- wsparcie dla szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, praktycznego i doskonalenia zawodowego.

Przewidywane efekty:

Uczestnictwo w formalnym kształceniu ustawicznym w ramach projektów dofinansowanych ze środków EFS 60 000 osób.

Zgłaszający zadanie: MRR.

### **1.1.3. Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach**

**Cel:** Podnoszenie i dostosowywanie kwalifikacji pracowników i przedsiębiorców do wymogów gospodarki opartej na wiedzy.

Planowane działania:

Wdrażanie działań w ramach Priorytetu II *Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia pracujących* Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Działanie 2.1 „*Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki*”, Poddziałanie 2.1.1 „*Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach – projekty konkursowe*” oraz Poddziałanie 2.1.3 „*Wsparcie systemowe na rzecz zwiększenia zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw*”.

Działania polegają na wsparciu finansowym realizacji następujących projektów konkursowych:

- ponadregionalne zamknięte projekty szkoleń (ogólnych i specjalistycznych) i doradztwa dla przedsiębiorców oraz pracowników przedsiębiorstw przygotowane w oparciu o indywidualne strategie rozwoju firm;
- ogólnopolskie otwarte projekty szkoleń (ogólnych i specjalistycznych) i doradztwa dla przedsiębiorców oraz pracowników przedsiębiorstw;
- studia podyplomowe dla osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą oraz pracowników przedsiębiorstw.

Ponadto zrealizowane zostaną projekty systemowe:

- o charakterze analityczno-badawczym, promocyjnym, szkoleniowym, i doradczym w zakresie tworzenia, rozwoju i aktualizacji ogólnopolskich programów szkoleń e-learningowych;

- ponadregionalne projekty szkoleniowe i doradcze dla przedsiębiorstw, mające na celu złagodzenie negatywnych skutków restrukturyzacji;
- o charakterze analityczno-badawczym, promocyjnym, szkoleniowym i doradczym w zakresie luk kompetencyjnych pracowników przedsiębiorstw i potrzeb szkoleniowych;
- projekty pilotażowe o charakterze promocyjnym, szkoleniowym i doradczym wynikające z badań i analiz prowadzonych w ramach działania.

Przewidywane efekty<sup>8</sup>:

- objęcie wsparciem 60 tys. przedsiębiorstw, inwestujących w szkolenie pracowników;
- podniesienie kwalifikacji 350 tys. pracowników przedsiębiorstw dzięki ich udziałowi w szkoleniach, w tym 70 tys. osób w wieku powyżej 50 roku życia;
- podniesienie poziomu kwalifikacji kadr przedsiębiorstw;
- zwiększenie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym;
- dokonanie analizy oczekiwanych efektów restrukturyzacji w branżach „wrażliwych” na rynku pracy;
- rozwinięcie strategii i instrumentów szybkiego reagowania w przypadku wystąpienia zmiany gospodarczej, dostosowanych do branż dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi;
- rozpoczęcie ogólnopolskiej kampanii promocyjno-informacyjnej dotyczącej potrzeby kształcenia ustawicznego kadr MŚP;
- przeprowadzenie ogólnopolskiego badania, obejmującego wszystkie obszary, które mogą mieć wpływ na potrzeby szkoleniowe przedsiębiorców i ich skłonność do inwestowania w pracowników;
- rozwój kompetencji miękkich pracowników w wieku okołoemerytalnym oraz wzrost zainteresowania pozostaniem aktywnym na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: PARP.

***1.1.4. Doskonalenie podstaw programowych kształcenia dla potrzeb gospodarki opartej na wiedzy***

**Cel:** Doskonalenie podstawy programowej wychowania przedszkolnego, kształcenia ogólnego we wszystkich typach szkół oraz kształcenia zawodowego ukierunkowane na zapewnienie zgodności kształcenia z wymogami gospodarki opartej na wiedzy.

Planowane działania:

- przegląd i analiza podstaw programowych kształcenia w zawodach ujętych w kwalifikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
- weryfikacja 5 podstaw programowych (zawierających 15 dokumentów programowych) kształcenia zawodowego;
- opracowanie 50 raportów cząstkowych i raportu z badań podstaw programowych realizowanych pod kątem oceny spójności oraz uzyskiwanych kwalifikacji;
- zmodernizowanie 100 projektów podstaw programowych.

---

<sup>8</sup> Przewidywane efekty dotyczą całego okresu realizacji zadania, tzn. lat 2008 - 2015.



Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

Przewidywane efekty:

Przewidywanym efektem będzie lepsze przygotowanie absolwentów do funkcjonowania we współczesnych społeczeństwie i na rynku pracy.

Działania zrealizowane w 2009 r.

Dokonano oceny podstawy programowej wychowania przedszkolnego i kształcenia ogólnego i opracowano nową podstawę programową dla tych szczebli edukacji, jak również dla kształcenia specjalnego. Przeprowadzono konsultacje społeczne dla opracowanych projektów oraz działania upowszechniające służące sprawnemu ich wdrażaniu (konferencje i warsztaty przedmiotowe dla kadry zarządzającej i pedagogicznej oświaty).

Zgłaszający zadanie: MEN.

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

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

Planowane działania:

Organizacja i prowadzenie studiów podyplomowych przygotowujących do zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych w ramach 29 szkół wyższych.

Przewidywane efekty:

Przygotowanie w ramach studiów podyplomowych do zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych. Nowy typ studiów uwzględni zmiany technologiczne powodujące powstawanie nowych technologii i specjalności kształcenia zawodowego oraz potrzebę unowocześnienia merytorycznego i metodycznego kształcenia nauczycieli. Zachęcanie osób pracujących w przedsiębiorstwach do pracy w charakterze nauczycieli przedmiotów zawodowych. Zwiększenie liczby nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy posiadają praktyczną wiedzę z zakresu danego przedmiotu.

Zgłaszający zadanie: MEN.

***1.1.6. Poprawa infrastruktury uczelni Polski Wschodniej***

**Cel:** Dostosowanie oferty edukacyjnej uczelni wyższych Polski Wschodniej do obecnych i prognozowanych potrzeb rynku pracy oraz wzrost aktywności zawodowej osób młodych, rozpoczynających karierę zawodową.

Planowane działania:

Budowa, rozbudowa, przebudowa oraz wyposażenie w sprzęt naukowo – badawczy obiektów dydaktycznych, w tym laboratoriów, pracowni komputerowych, bibliotek na uczelniach wyższych.

Przewidywane efekty:

Wzrost zatrudnienia wśród osób młodych, kończących uczelnie wyższe o kierunkach naukowo – technicznych oraz przyrodniczo – matematycznych.

Zgłaszający zadanie: PARP.

### ***1.1.7. Realizacja Narodowego Programu Stypendialnego***

**Cel:** Wyrównanie szans edukacyjnych uczniów z rodzin najuboższych.

Planowane działania:

- wypłata stypendiów i zasiłków szkolnych na podstawie ustawy o systemie oświaty;
- realizacja corocznego rządowego programu pomocy uczniom „Wyprawka szkolna”.

Przewidywane efekty:

Objęcie wsparciem w formie stypendiów i zasiłków szkolnych ok. 600 tys. uczniów, w tym programem „Wyprawka szkolna” w roku szkolnym 2010/2011 ok. 475,5 tys. uczniów.

Zgłaszający zadanie: MEN.

### ***1.1.8. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych***

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

Planowane działania:

Zadanie będzie realizowane w ramach programu celowego pn. „Student II” 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, koszty związane z dostępem do Internetu, koszty uczestnictwa w zajęciach mających na celu podniesienie sprawności fizycznej lub psychicznej, koszty wyjazdów organizowanych w ramach zajęć szkolnych.

Przewidywane efekty:

Zakłada się, że działaniami programowymi zostanie objętych corocznie około 10 tys. osób, co 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.

### ***1.1.9. Program rozwoju edukacji na obszarach wiejskich***

**Cel:** Podniesienie jakości i poziomu wykształcenia mieszkańców wsi i obszarów wiejskich, a także miast do 5 tys. mieszkańców.

Planowane działania:

- wspieranie rozwoju poradnictwa oraz innych niż przedszkola i oddziały przedszkolne w szkołach podstawowych, form wychowania przedszkolnego dla dzieci w wieku do 5 lat;
- opracowanie i wdrożenie programów wsparcia małych szkół publicznych i niepublicznych funkcjonujących na obszarach wiejskich, prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i inne osoby prawne oraz przez osoby fizyczne;

- program stypendialny dla uczniów pochodzących z obszarów wiejskich;
- upowszechnienie różnych form pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w tym poradnictwa zawodowego, dla uczniów z obszarów wiejskich;
- przygotowanie absolwentów – mieszkańców obszarów wiejskich do poszukiwania zatrudnienia;
- tworzenie warunków umożliwiających zdobycie umiejętności w zakresie przygotowywania aplikacji projektów unijnych oraz wykorzystania przyznanych środków;
- tworzenie baz danych dotyczących ofert edukacyjnych;
- tworzenie warunków do opracowywania i wdrażania programów edukacyjnych, kulturalnych i sportowych kierowanych do mieszkańców wsi i obszarów wiejskich realizowanych przez organizacje, o których mowa w art. 3 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. Nr 96, poz. 873, z późn. zm.);
- tworzenie warunków do podejmowania przez uczniów nauki poza miejscem zamieszkania i eliminowanie barier dostępu do edukacji;
- rozwój bazy dydaktycznej szkół i placówek położonych na obszarach wiejskich;
- przygotowanie obudowy programowej kształcenia ukierunkowanej na zapewnienie zgodności kształcenia z potrzebami gospodarki rynkowej i społeczeństwa wiedzy;
- wykorzystanie bazy szkolnej do prowadzenia działalności oświatowej, kulturalnej, sportowej, informacyjnej oraz edukacji ekologicznej i edukacji zdrowotnej dla mieszkańców obszarów wiejskich;
- opracowanie i rozpowszechnienie informacji na temat Programu Rozwoju Edukacji na Obszarach Wiejskich na lata 2008-2013;
- udoskonalenie i upowszechnienie instrumentów wspierających kształcenie ustawiczne osób pracujących, bezrobotnych i poszukujących pracy;
- wsparcie inicjatyw realizujących kształcenie „na odległość”, w tym e-learning;
- wspieranie działań ułatwiających mieszkańcom wsi i obszarów wiejskich dostęp do dóbr kultury i dziedzictwa przyrodniczego;
- tworzenie warunków do uczestnictwa młodzieży w życiu lokalnych społeczności wiejskich;
- wzmocnienie profilaktycznej opieki zdrowotnej w środowisku nauczania i wychowania;
- rozszerzenie oferty edukacyjnej dla osób dorosłych w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji zawodowych;
- stworzenie infrastruktury niezbędnej do korzystania z nowoczesnych technologii teleinformatycznych;
- przygotowanie mieszkańców obszarów wiejskich do korzystania z technologii teleinformatycznych.

Przewidywane efekty:

- wzrost upowszechnienia wychowania przedszkolnego na obszarach wiejskich;

- zmniejszenie odsetka uczniów na wsi zagrożonych niskimi osiągnięciami w gimnazjum;
- zwiększenie odsetka uczniów o znacznym potencjale edukacyjnym na wsi, którzy będą osiągać wyniki na sprawdzianie po VI klasie szkoły podstawowej, na poziomie 34 i więcej punktów;
- zwiększenie średnich wyników z egzaminu gimnazjalnego uczniów z obszarów wiejskich;
- zwiększenie odsetka gospodarstw na wsi posiadających komputer;
- zwiększenie odsetka osób mających dostęp do szerokopasmowego Internetu na wsi;
- zwiększenie liczby innych form wychowania przedszkolnego;
- zwiększenie liczby punktów konsultacyjnych w celu wspierania rodziców i ich dzieci oraz nauczycieli w zakresie pomocy psychologiczno-pedagogicznej;
- zwiększenie odsetka etatów doradców zawodowych w gimnazjach, szkołach ponadgimnazjalnych i poradniach psychologiczno-pedagogicznych;
- zwiększenie liczby osób z wykształceniem średnim oraz wyższym mieszkających na wsi;
- utworzenie sieci placówek wielofunkcyjnych zaspokajających potrzeby edukacyjne, kulturalne i społeczne mieszkańców wsi.

Zgłaszający zadanie: MEN.

#### ***1.1.10. Szkolenia zawodowe dla osób zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013***

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

Planowane działania:

Wsparcie projektów polegających na organizacji szkoleń zawodowych dla rolników, posiadaczy lasów oraz osób planujących podjęcie działalności rolniczej. Szkolenia będą miały formę kursów, warsztatów i wyjazdów studyjnych. Beneficjentami szkoleń będą instytucje wybrane przez zespół ekspertów w drodze konkursu. Poziom pomocy wynosi maksymalnie 100 % kosztów kwalifikowanych. Wsparcie udzielane 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<sup>9</sup>:

Wyposażenie osób objętych programem w umiejętności służące poprawie efektywności ich funkcjonowania w obrębie działalności rolnej i leśnej.

Szacuje się, że zostanie zorganizowanych 10 tys. szkoleń, w których weźmie udział łącznie 400 tys. osób.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

---

<sup>9</sup> Szacunek efektów realizacji zadania obejmuje cały okres programowania, tzn. lata 2007-2013.

### ***1.1.11. 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, a co za tym idzie poprawa funkcjonowania gospodarstw rolnych oraz leśnych.

#### Planowane działania:

W ramach działania rolnicy i posiadacze lasu będą mogli uzyskać pomoc doradczą, refundowaną ze środków UE w zakresie dostosowania gospodarstw do wymogów wzajemnej zgodności (*cross-compliance*) lub prawidłowej gospodarki leśnej. Polska jest zobligowana do wprowadzenia tzw. zasady wzajemnej zgodności, a rolnicy muszą przestrzegać standardów jakościowych określonych w ramach tej zasady, a dotyczących: gospodarki gruntami, ochrony środowiska, zdrowia publicznego, dobrostanu i zdrowia zwierząt, zdrowotności roślin.

Przestrzeganie standardów jakościowych jest na tyle skomplikowane, że rolnik bez fachowego doradztwa rolniczego i sprawnej konkretnej pomocy może mieć problemy z ich przestrzeganiem. Rolnicy wybiorą uprawniony podmiot doradczy, który będzie pomagać w dostosowaniu gospodarstwa do wymogów unijnych. ARiMR zrefunduje rolnikom 80 % wartości usług doradczych. 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<sup>9</sup>:

Wyposażenie osób objętych programem w możliwość skorzystania z usług doradczych służących poprawie funkcjonowania gospodarstw oraz ułatwiających spełnianie wymogów wzajemnej zgodności i standardów jakościowych.

Szacowana liczba beneficjentów wyniesie 320 tys. osób.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

### ***1.1.12. Zwiększanie udziału szkolnictwa wyższego w kształceniu ustawicznym***

**Cel:** Zwiększanie uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym na uczelniach.

#### Planowane działania:

Wdrażanie działań w ramach Priorytetu IV *Szkolnictwo wyższe i nauka* Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Działania 4.1 *Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy*, Poddziałanie 4.1.1 *Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni*.

Działania polegają na wsparciu finansowym rozszerzania oferty edukacyjnej uczelni o programy skierowane do osób spoza społeczności akademickiej w ramach projektów konkursowych, m.in. organizacja przez uczelnię (z wykorzystaniem własnego potencjału kadrowego) specjalistycznych kursów i szkoleń, których zakres przedmiotowy odzwierciedla potrzeby rynku pracy i gospodarki opartej na wiedzy.

Dzięki nabywaniu nowych kwalifikacji i kompetencji wzrasta zdolność do podjęcia i utrzymania zatrudnienia bądź zmiany pracy. Ponadto, wraz z nabywaniem wyższych,

specjalistycznych bądź deficytowych na rynku pracy kwalifikacji, wzrasta poziom możliwego do uzyskania wynagrodzenia za pracę.

Przewidywane efekty:

Lepsze przygotowanie absolwentów szkół wyższych, jak i osób funkcjonujących już na rynku pracy do radzenia sobie we współczesnych realiach ekonomicznych.

Zgłaszający zadanie: MNiSW.

***1.1.13. Doskonalenie programów nauczania w szkołach wyższych i dostosowywanie ich do wymogów gospodarki opartej na wiedzy***

**Cel:** Lepsze przygotowanie absolwentów szkół wyższych do wejścia na rynek pracy.

Planowane działania:

Wdrażanie działań w ramach Priorytetu IV *Szkolnictwo wyższe i nauka* Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Działania 4.1 *Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy*, Poddziałanie 4.1.1 *Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni*.

Działania polegają na wsparciu finansowym projektów obejmujących programy rozwojowe uczelni. Projekty te przyczyniać się mają do budowy potencjału rozwojowego uczelni poprzez rozszerzenie i wzbogacenie oferty edukacyjnej oraz poprawę jakości kształcenia na poziomie wyższym. Wsparciem w ramach programów rozwojowych mogą zostać objęte m.in. następujące działania:

- przygotowanie, otwieranie i realizacja nowych kierunków studiów oraz dostosowywanie programów na istniejących kierunkach studiów do potrzeb rynku pracy i gospodarki opartej na wiedzy;
- rozszerzanie oferty edukacyjnej uczelni o zajęcia fakultatywne w postaci programów wyrównawczych dla studentów z zakresu matematyki i fizyki;
- udział szkolnictwa wyższego w kształceniu ustawicznym;
- współpraca uczelni z pracodawcami w zakresie wzmocnienia praktycznych elementów nauczania (staże i praktyki studenckie) oraz zwiększania zaangażowania pracodawców w realizację programów nauczania;
- lepsze przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy m. in. poprzez wsparcie akademickich biur karier działających przy uczelni;
- podnoszenie kompetencji dydaktycznych kadry akademickiej w celu podwyższania jakości nauczania;
- podnoszenie kompetencji kadry kierowniczej w zakresie zarządzania uczelnią (w tym zarządzania finansowego i pozyskiwania funduszy na cele rozwojowe);
- organizowanie staży i szkoleń w wiodących zagranicznych i krajowych ośrodkach akademickich i naukowo-badawczych dla kadry dydaktycznej uczelni przydatnych dla prowadzenia pracy dydaktycznej;
- stypendia dla doktorantów, młodych doktorów i profesorów wizytujących, zatrudnionych w instytucjach szkolnictwa wyższego w dziedzinach szczególnie istotnych dla rozwoju gospodarki;

- projekty skierowane do studentów niepełnosprawnych w celu umożliwienia im korzystania z pełnej oferty edukacyjnej uczelni.

#### Przewidywane efekty:

Poprawa jakości i dostępności oferty edukacyjnej szkół wyższych oraz lepsze przygotowanie absolwentów tych szkół do rozpoczęcia kariery zawodowej oraz radzenia sobie na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MNiSW.

#### **1.1.14. Zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy**

**Cel:** Zwiększenie liczby absolwentów kierunków technicznych, matematycznych i przyrodniczych.

#### Planowane działania:

Wdrażanie działań w ramach Priorytetu IV *Szkolnictwo wyższe i nauka* Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Działania 4.1 *Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy*, Poddziałanie 4.1.2 *Zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy*.

Działania polegają na wsparciu finansowym projektów obejmujących realizację nauczania na kierunkach wskazanych przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego poprzez uatrakcyjnienie procesu dydaktycznego na tychże kierunkach. Wsparcie obejmuje:

- tworzenie programów stypendialnych dla studentów podejmujących kształcenie na wyznaczonych kierunkach;
- tworzenie i wdrażanie programów wyrównawczych adresowanych do studentów I roku kierunków wyznaczonych, obejmujących podnoszenie kompetencji niezbędnych do kontynuowania nauki na tych kierunkach;
- wdrażanie nowych lub zmienionych programów nauczania, dostosowanych do potrzeb polskiej gospodarki;
- inne formy działalności dydaktycznej określane przez uczelnię, podnoszące atrakcyjność kształcenia na kierunkach technicznych, matematycznych i przyrodniczych.

Wszelkie działania powinny wypływać z realnych potrzeb oraz wizji rozwoju uczelni, z uwzględnieniem wymogów gospodarki opartej na wiedzy i rynku pracy, a także brać pod uwagę potencjał dydaktyczny i infrastrukturalny uczelni.

#### Przewidywane efekty:

Lepsze przygotowanie absolwentów do funkcjonowania w polskich realiach ekonomicznych, a także zwiększenie podaży specjalistów w zawodach, na które rynku pracy zgłasza wysoki poziom popytu.

Zgłaszający zadanie: MNiSW.

## **1.2. Budowanie spójności rynku pracy**

### **1.2.1. Aktywizacja osób w wieku 50+**

### **1.2.1.1. Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób w wieku 50+**

**Cel:** Zwiększanie aktywności zawodowej osób po 50 roku życia, dłuższe utrzymanie ich w zatrudnieniu oraz promowanie aktywnego starzenia się. Dodatkowym celem jest poszerzenie wiedzy na temat aktualnej sytuacji osób z grupy wiekowej 50+ na polskim rynku pracy oraz przewidywanych trendów rozwoju tej sytuacji.

#### Planowane działania:

Realizacja skutecznej polityki wobec osób 50+ wymaga analizy już funkcjonujących programów skierowanych do tych osób, a także pogłębionej bieżącej diagnozy sytuacji tych osób na rynku pracy. Dlatego planowane działania służyć mają wypracowaniu coraz lepszych rozwiązań dla kreowania polityki państwa wobec osób starszych poprzez:

- diagnozę obecnej sytuacji osób 50+ na rynku pracy;
- analizę programów obecnie realizowanych w Polsce oraz rozwiązań promujących aktywne starzenie się w wybranych krajach UE;
- opracowanie koncepcji i przeprowadzenie kampanii informacyjno-promocyjnych służących aktywizacji osób w wieku 50+ na rynku pracy;
- publikację materiałów informacyjnych oraz stworzenie narzędzi teleinformatycznych służących upowszechnianiu informacji o sytuacji osób w wieku 50+ na rynku pracy oraz o działaniach służących aktywizacji tej grupy.

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

#### Przewidywane efekty:

- stworzenie bazy danych o rozwiązaniach stosowanych w celu utrzymania na rynku pracy osób 50+ oraz 2 modułów szkoleniowych w formie e-learningu;
- publikacja 100 tys. egzemplarzy broszury informacyjnej dla osób 50+ i podręcznika zawierającego katalog kompleksowych rozwiązań wypracowanych w projekcie oraz 2 tys. egzemplarzy katalogu rekomendacji na temat działań podejmowanych na rzecz aktywności zawodowej osób 50+;
- organizacja konferencji krajowej i 16 konferencji regionalnych promujących aktywność zawodową osób 50+, a także konferencji międzynarodowej podsumowującej realizację działań na rzecz osób 50+;
- utworzenie strony internetowej [www.50plus.gov.pl](http://www.50plus.gov.pl).

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE.

### **1.2.1.2. Gminne miejsca integracji i pracy dla osób w wieku 50+**

**Cel:** Podniesienie jakości i efektywności funkcjonowania instytucji reprezentujących pomoc społeczną oraz publiczne służby zatrudnienia, działających na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej w gminie wobec osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z tytułu bezrobocia, będących w wieku 50+.

#### Planowane działania:

Poprawa koordynacji i wzajemnej współpracy instytucji pomocy społecznej i powiatowych urzędów pracy oraz wypracowanie standardów jakości usług tych instytucji, poszerzenie oferty w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej, a także promocja najlepszych



rozwiązań z zakresu pomocy i integracji społecznej poprzez realizację projektu badawczego, w wyniku którego:

- wykonana zostanie diagnoza dotychczasowej realizacji takiej współpracy;
- opracowany zostanie model dla takiej współpracy;
- wykonane zostaną testy modelu na poziomie gmin;
- opracowane zostaną rekomendacje dla doskonalenia współpracy w tym obszarze.

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

#### Przewidywane efekty:

W wyniku realizacji projektu nastąpi zacieśnienie współpracy OPS-ów i Urzędów Pracy w działaniach aktywizacyjnych wobec osób w wieku „50+”, działaniach podtrzymujących aktywność społeczno-zawodową oraz ewentualnie podnoszących wskaźniki zatrudnienia dla tej grupy.

Projekt poszerzy bazę instytucji i podmiotów, w których mogą być organizowane różne formy wsparcia i pomocy dla osób bezrobotnych, a także korzystających ze świadczeń pomocy społecznej na ich obszarze zamieszkania (gmina).

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPS.

### **1.2.2. Wspieranie zatrudnienia kobiet oraz osób pragnących godzić obowiązki rodzinne z zawodowymi**

#### ***1.2.2.1. Aktywizacja społeczno – ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym***

**Cel:** Celem głównym projektu jest upowszechnienie idei równych szans w dostępie do zatrudnienia i metod temu służących wśród pracowników instytucji rynku pracy i ogółu społeczeństwa.

#### Planowane działania:

1) Opracowanie modelu szkoleniowego wdrażania polityki równości płci dla instytucji rynku pracy. Szkolenia z tego zakresu dla przedstawicieli kluczowych pracowników wszystkich WUP i PUP w Polsce oraz innych instytucji rynku pracy. Tematyka szkoleń: *gender mainstreaming*, *gender budgeting*, przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć i wiek, metody podnoszenia aktywności zawodowej kobiet, budowanie sieci współpracy z partnerami społecznymi, możliwości wykorzystania EFS na potrzeby wyrównywania szans, strategie i programy międzynarodowe.

2) Kampania "równość szans na rynku pracy" - identyfikacja i promocja zagadnień związanych z 3 etapami funkcjonowania kobiety na rynku pracy - wchodzenia, pozostawania na nim oraz dezaktywizacji. Etapom tym odpowiadać będą trzy moduły:

a) moduł dotyczący aktywizacji społeczno - ekonomicznej kobiet

- ogólnopolska konferencja "Akademia Kobiet Aktywnych", promująca działania na rzecz wyrównywania szans na rynku pracy oraz aktywizacji kobiet;

- działania medialne poprzedzone badaniami jakościowymi, które będą podstawą do analizy możliwości zwiększania aktywności kobiet na rynku pracy. Wyniki posłużą m.in. identyfikacji kluczowych problemów, na które należy położyć nacisk w kampanii społecznej poświęconej promocji aktywności zawodowej, ograniczaniu bezrobocia i bierności

zawodowej kobiet oraz promocji wiedzy służącej tym zadaniom (m.in. aspekty prawne, ekonomiczne, psychospołeczne, finansowe, rozwój lokalny);

b) moduł dotyczący równości szans pracowników

- przeprowadzenie badań jakościowych, których wyniki pozwolą na skonstruowanie przekazu skutecznie promującego równość płci na rynku pracy. Celem badania jest identyfikacja przyczyn nierówności w sferze zatrudnienia - barier, czynników kulturowych czy psychospołecznych po stronie pracodawcy (mechanizmów polityki kadrowej, ekonomicznych, prawnych czy mentalnościowych czynników przyczyniających się do defaworyzacji kobiet) i pracownika (np. barier kulturowych, rodzinnych, stereotypów, podejścia do pracy, samooceny);

- przygotowanie i przeprowadzenie kompleksowej promocji równych szans, zawierającej wątki informacyjne i afirmatywne. Tematyka modułu obejmie m.in. zjawiska *gender pay gap*, bariery awansów, molestowanie i mobbing, promocję rozwoju zawodowego, przykłady karier kobiet, m.in. w zawodach powszechnie uważanych za „męskie”, kwestie dotyczące budowania lobbingu kobiecego wspierającego kobiety na rynku pracy, promocja innowacyjnych form zatrudnienia ułatwiających aktywność zawodową kobiet, rola instytucji rynku pracy w zakresie wyrównywania szans pracowników;

c) moduł dotyczący przeciwdziałania dezaktywizacji zawodowej kobiet po 50 roku życia

- przeprowadzenie badań obejmujących pracodawców i pracownice 50+ oraz kobiety, które w ostatnich latach przeszły na emeryturę, zwłaszcza wcześniejszą lub pozostają bez pracy w wieku okołoemerytalnym;

- promocja ukazująca korzyści z pracy kobiet w wieku 50+, zachęcająca do aktywnego poszukiwania pracy, rozwijania umiejętności przez całe życie i podnoszenia kapitału intelektualnego. Ukazane zostaną też koszty społeczne obecnej sytuacji.

Formy informacji, promocji i kontaktów z instytucjami będą zróżnicowane w każdym module. Opisana tematyka zostanie wypromowana w ramach materiałów TV, radiowych i prasowych (m.in. reportaże, audycje, programy publicystyczne, wywiady). Promocja będzie dotyczyć m.in. instytucji, które wypracowały najlepsze praktyki w zakresie wyrównywania szans na rynku pracy, kobiet aktywnych w różnym wieku i sytuacji społecznej, które dobrze wykorzystują szanse rynku pracy, pracodawców wprowadzających zasady równości w zatrudnieniu. Ponadto przez cały okres projektu prowadzone będą działania PR, służące nagłaśnianiu tematyki projektu w mediach i tworzące wokół niego zainteresowanie instytucji rynku pracy i ogółu społeczeństwa. Dodatkowo wśród instytucji działających na lokalnych rynkach pracy, promowana będzie zasada *gender mainstreaming* oraz prowadzona promocja elementów projektu i idei współpracy między instytucjami.

3) Stworzenie portalu internetowego, stanowiącego narzędzie informacji i promocji z zakresu wyrównywania szans, który składał się będzie z następujących elementów:

a) zasobu treści dotyczących aktywizacji i wyrównywania szans na rynku pracy,

b) ogólnopolskiej bazy danych dobrych praktyk instytucji, statutowo mających działać na rzecz wyrównywania szans na rynku pracy, w tym m.in. przeciwdziałania bezrobociu i dyskryminacji czy aktywizacji zawodowej,

c) forum wymiany poglądów, doświadczeń, wiedzy, najlepszych praktyk i potrzeb w zakresie instytucjonalnych form wspierania obecności kobiet na rynku pracy.

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

Przewidywane efekty:

- stworzenie i rozpropagowanie modelu szkoleniowego dotyczącego polityki równości płci dla publicznych służb zatrudnienia i innych instytucji rynku pracy;
- analiza SWOT sytuacji kobiet na rynku pracy i działań instytucji rynku pracy w tym zakresie;
- podniesienie świadomości instytucji rynku pracy dotyczącej zagadnień związanych z równością płci oraz rozpropagowanie zasady *gender mainstreaming* w ramach polityki rynku pracy;
- stworzenie pozytywnego klimatu dla aktywności zawodowej kobiet, w tym po 50 roku życia;
- stworzenie sieci współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy w zakresie działalności na rzecz kobiet;
- stworzenie zasobu wiedzy, również eksperckiej, służącego zmianom instytucjonalnym w zakresie wspierania kobiet, w tym po 50 roku życia na rynku pracy;
- podniesienie świadomości społecznej w zakresie wyrównywania szans na rynku pracy oraz przełamywanie stereotypów dotyczących ról płciowych w społeczeństwie.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE.

#### **1.2.2.2. Opracowanie modelowych rozwiązań godzenia ról zawodowych i rodzinnych kobiet i mężczyzn**

**Cel:** Opracowanie modeli godzenia ról zawodowych i rodzinnych na poziomie regionalnego i lokalnego rynku pracy oraz na poziomie przedsiębiorstwa, a także wdrożenie oraz popularyzacja opracowanych rozwiązań legislacyjnych.

Planowane działania:

1) opracowanie rozwiązań w zakresie godzenia ról zawodowych i rodzinnych

- przeprowadzenie badań i analiz w zakresie rozwiązań legislacyjnych, w tym barier i możliwości dotyczących godzenia ról zawodowych i rodzinnych w Polsce i wybranych krajach UE, oraz przełożenie na zastosowania praktyczne dobrych praktyk w zakresie godzenia ról;
- badanie jakościowe i ilościowe pracobiorców i pracodawców dotyczące godzenia ról, służące określeniu oczekiwań i barier zarówno prawnych, jak i mentalnych wprowadzania mechanizmów godzenia ról na poziomie przedsiębiorstwa;
- badania gospodarstw domowych pod kątem barier kulturowych i ekonomicznych wdrażania polityki godzenia ról;
- analiza wykonalności dobrych praktyk zagranicznych w zakresie godzenia ról oraz zastosowania dobrych praktyk krajowych na szeroką skalę w ramach polskich regulacji prawnych, w wyniku której nastąpi wypracowanie pakietu propozycji legislacyjnych;
- opracowanie Krajowej Mapy Drogowej – pakietu rekomendacji skutecznego wdrażania modelu godzenia ról dla instytucji centralnych, regionalnych i lokalnych oraz instytucji rynku pracy;
- stworzenie bazy danych dobrych praktyk krajowych i zagranicznych w zakresie godzenia ról, z podziałem na poziom centralny, regionalny i lokalny oraz przedsiębiorstwa;

2) prowadzenie działań informacyjno – edukacyjnych z zakresu godzenia ról:

- przeprowadzenie 16 szkoleń regionalnych dla pracowników publicznych służb zatrudnienia, podczas których uzyskają wiedzę z zakresu pracy z klientami (pracodawcami i pracownikami), z uwzględnieniem polityki godzenia ról, włączania modeli godzenia ról w zadania partnerstw lokalnych na rzecz aktywizacji zawodowej, oraz zdobędą informacje dotyczące dobrych praktyk i standardów europejskich z tym związanych;
- przeprowadzenie 8 szkoleń dla przedstawicieli organizacji pracodawców i pracowników z zakresu modelu wdrażania polityki godzenia ról na poziomie przedsiębiorstwa, połączonych z konsultacjami pakietu propozycji legislacyjnych w tym zakresie oraz przedstawieniem dobrych praktyk międzynarodowych i polskich (min. 100 pracodawców i min. 100 związkowców);
- przeprowadzenie kampanii promującej partnerski model rodziny oraz mechanizmy godzenia ról, m.in. cykl 20 artykułów w ogólnopolskiej gazecie poświęconej tematyce społeczno - ekonomicznej, przedstawiających mechanizm godzenia ról, 2000 plakatów oraz 14000 broszur dotyczących partnerskiego modelu rodziny sprzyjającego godzeniu ról, spoty TV w stacjach ogólnopolskich i regionalnych, oraz regionalnie programy informacyjno – edukacyjne;
- organizacja konferencji międzynarodowej, ogólnopolskiej oraz 16 konferencji wojewódzkich, służących wymianie wiedzy i dobrych praktyk oraz promujących wypracowane rozwiązania i wspomagających utworzenie sieci współpracy publicznych służb zatrudnienia z innymi instytucjami rynku pracy.

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

Przewidywane efekty:

- zmniejszenie stereotypów na temat ról rodzinnych i zawodowych obu płci wpływających defaworyzująco na sytuację kobiet na rynku pracy;
- zwiększenie wiedzy i umiejętności instytucji rynku pracy, pracodawców i pracownikami na temat możliwości godzenia ról rodzinnych i zawodowych;
- promocja polityki równych szans wśród ogółu społeczeństwa;
- standaryzacja mechanizmów godzenia ról zgodnie z polityką EU;
- zwiększenie świadomości ogółu społeczeństwa w zakresie korzyści płynących z partnerskiego modelu rodziny.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE.

***1.2.2.3. Wdrażanie i upowszechnianie rozwiązań służących godzeniu życia zawodowego i rodzinnego***

**Cel:** Upowszechnianie rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego oraz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w dostępie do zatrudnienia.

Planowane działania:

Realizacja zadania odbywać się będzie poprzez nabór projektów w drodze konkursu organizowany w ramach PO KL, podpisanie umów z wnioskodawcami oraz realizację zgłoszonych projektów pod nadzorem MPiPS (DAE). Działania obejmą:

- bieżący nadzór nad realizacją projektów przyjętych do realizacji,

- wprowadzanie zmian do projektów,
- bieżącą współpracę z projektodawcami,
- monitorowanie postępów i prawidłowości wdrażania zatwierdzonych projektów.

Przewidywane efekty:

- opracowanie kompleksowych programów powrotu do pracy po przerwie spowodowanej urodzeniem i wychowywaniem dzieci;
- utworzenie ośrodków opieki nad dziećmi w miejscach pracy;
- rozwój alternatywnych form opieki nad dziećmi.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DWF.

**1.2.2.4. Rozwój alternatywnych form opieki nad dziećmi w wieku do 3 lat**

**Cel:** Umożliwienie rodzicom i opiekunom małych dzieci podejmowania aktywności zawodowej.

Planowane działania:

Opracowanie i doprowadzenie do przyjęcia regulacji prawnej umożliwiającej:

- tworzenie i finansowanie alternatywnych form opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 (żłobek, klub dziecięcy, dzienny opiekun, niania);
- określenie standardów usług świadczonych przez formy opieki nad dziećmi w wieku do lat 3;
- określenie kwalifikacji osób wykonujących formy opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 oraz zasad dopuszczania do wykonywania pracy w tych formach opieki;
- określenie zasad szkolenia, zdobywania kwalifikacji zawodowych oraz dopuszczenia do pracy w nowo tworzonych formach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3;
- określenie zasad sprawowania nadzoru nad formami opieki nad dziećmi w wieku do lat 3;
- określenie zadań samorządu terytorialnego w zakresie form opieki nad dziećmi w wieku do lat 3.

Przewidywane efekty:

- podjęcie aktywności zawodowej lub powrót na rynek pracy rodziców z dziećmi w wieku do lat 3;
- wsparcie rodziców w procesie wychowania dzieci w wieku do lat 3;
- poprawa dostępu dzieci do wczesnej edukacji, co znacząco przyczyni się podwyższenia jakości kapitału ludzkiego;
- promocja równości ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn;
- przyspieszenie powrotu na rynek pracy kobiet po urodzeniu dziecka i wzrost aktywności zawodowej kobiet posiadających dzieci, co przyczyni się do poprawy sytuacji dochodowej gospodarstw domowych i ograniczenia skali ubóstwa;
- wzrost liczby urodzeń.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DSR.

### **1.2.3. Pomoc młodzieży rozpoczynającej karierę zawodową**

#### ***1.2.3.1. Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży i jej aktywizacja na rynku pracy***

**Cel:** Aktywizacja społeczna i zawodowa młodzieży, wyrównanie szans młodych ludzi na starcie do samodzielnego życia, stworzenie młodzieży warunków do uzupełnienia wykształcenia ogólnego i zawodowego, wsparcie w kształtowaniu indywidualnej kariery zawodowej i ścieżki edukacyjnej, promowanie postaw mobilności zawodowej i przedsiębiorczości.

#### Planowane działania:

- 1) w zakresie edukacji i wychowania:
  - przygotowanie uczestników OHP do zdobycia kwalifikacji zawodowych;
  - realizacja przedsięwzięć, w tym ogólnopolskich projektów współfinansowanych z EFS, społecznie aktywizujących oraz mających na celu nabywanie przez młodzież kompetencji zawodowych i społecznych;
  - organizacja konkursów zawodowych przygotowujących do zdawania egzaminów kwalifikacyjnych;
  - organizowanie przedsięwzięć upowszechniających wiedzę z zakresu BHP;
  - organizowanie zajęć (szkoleń, obozów, konkursów itp.) popularyzujących ideę samorządności;
  - organizowanie zajęć reintegracyjnych mających na celu podwyższanie samooceny oraz poziomu motywacji;
- 2) w zakresie aktywizacji zawodowej:
  - rozwój instytucjonalnej obsługi rynku pracy przez OHP poprzez organizację na terenie kraju nowych młodzieżowych centrów kariery, punktów pośrednictwa pracy oraz ośrodków szkolenia zawodowego;
  - świadczenie usług poradnictwa zawodowego poprzez kontynuację działalności mobilnych centrów informacji zawodowej i młodzieżowych centrów kariery, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wiejskich;
  - pozyskiwanie ofert pracy dla młodzieży oraz pomoc w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, rozpowszechnianie ofert pracy dostosowanych do lokalnych potrzeb;
  - wdrażanie nowoczesnych narzędzi i metod w dziedzinie doradztwa zawodowego i informacji zawodowej;
  - wdrożenie w młodzieżowych centrach kariery funkcjonujących w strukturach OHP oraz młodzieżowych biurach pracy działań skierowanych do młodzieży powracającej z emigracji zarobkowej, która poszukuje zatrudnienia w kraju oraz młodzieży planującej wyjazd za granicę w celu podjęcia zatrudnienia;
  - ujęcie w programie działalności młodzieżowych centrów kariery zajęć dla młodzieży poświęconych problematyce przedsiębiorczości i promocja tej oferty szczególnie wśród młodzieży z obszarów wiejskich.

Zadanie jest częściowo realizowane w ramach PO KL.

#### Przewidywane efekty:

W zakresie edukacji i wychowania:

- udział w organizowanych przedsięwzięciach ok. 25 tys. osób rocznie (w tym ok. 10 tys. osób w wieku 15-25 lat w ramach czterech planowanych projektów EFS o zasięgu ogólnopolskim);
- zdobycie kwalifikacji przez ok. 8 tys. osób rocznie;
- podwyższenie poziomu umiejętności „miękkich”, odnoszących się do samodzielnego funkcjonowania w dorosłym życiu społecznym;

W zakresie aktywizacji zawodowej:

- rozbudowa sieci młodzieżowych centrów kariery oraz punktów pośrednictwa pracy – ok. 200 placówek do końca 2011 r. na terenie kraju;
- objęcie usługami z zakresu poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej ok. 250 tys. osób rocznie;
- objęcie usługami pośrednictwa pracy ok. 180 tys. osób i pozyskanie ok. 170 tys. miejsc pracy rocznie;
- opracowywanie i aktualizacja narzędzi i metod w zakresie aktywizacji zawodowej;
- uczestnictwo ok. 5000 młodych osób rocznie w zajęciach z zakresu promowania przedsiębiorczości, głównie młodzieży zamieszkałej na obszarach wiejskich;
- opracowanie i wdrożenie działań o charakterze informacyjnym i doradczym skierowanych do młodych ludzi planujących wyjazd za granicę w celu zatrudnienia oraz usług o charakterze doradczym, aktywizującym i pośrednictwa pracy dla młodzieży poszukującej zatrudnienia w kraju po powrocie z emigracji zarobkowej - działaniami objęte będzie ok. 3000 osób rocznie.

Działania zrealizowane w 2009 r.

W zakresie edukacji i wychowania zorganizowano szkolenia BHP dla 32 343 osób oraz naukę zawodu dla 5798 osób, z czego 5546 uczestników podeszło do egzaminów potwierdzających kwalifikacje, a 5112 uczestników pozytywnie zaliczyło takie egzaminy. Ponadto w ramach dwóch edycji projektu „Szkolenie – Praktyka – Zatrudnienie – Rozwój” wsparciem w formie kursów, szkoleń, poradnictwa, w tym psychologicznego i zajęć profilaktycznych objęto 5,5 tys. osób w wieku 16-24 lat zagrożonych wykluczeniem społecznym. Około 500 osób w wieku 15-18 lat z sądownie orzeczonym nadzorem kuratorskim wzięło udział w programie „Nasza przyszłość”, którego celem było ograniczenie tendencji uczestników do zachowań społecznych oraz ich integracja społeczno-zawodowa.

W zakresie aktywizacji zawodowej zwiększono dostęp młodzieży do usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego poprzez uruchomienie nowych 66 młodzieżowych centrów kariery oraz 45 punktów pośrednictwa pracy. Łącznie 285 tys. osób do 25 roku życia udzieliło poradnictwa zawodowego, a 175 tys. skorzystało z pośrednictwa pracy, w ramach którego pozyskano 168 tys. ofert pracy. Ponadto udzielono 8,5 tys. porad służących promocji przedsiębiorczości wśród młodzieży zamieszkującej na obszarach wiejskich, a 4,5 tys. młodych osób powracających z emigracji zarobkowej skorzystało z porad dotyczących sprawnego poruszania się na polskim rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: OHP.

### **1.2.3.2. Ułatwianie startu młodym rolnikom w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013**

**Cel:** Aktywizacja zawodowa młodzieży wiejskiej przez ułatwienie przejmowania i modernizacji gospodarstw rolnych przez młodych rolników.

Planowane działania:

W ramach 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 Gospodarstwa.

Przewidywane efekty<sup>9</sup>:

Szacowana liczba beneficjentów wyniesie 33 600 osób.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

### **1.2.4. Aktywizacja zawodowa osób zamieszkujących obszary peryferyjne**

#### **1.2.4.1. Tanie budownictwo mieszkaniowe**

**Cel:** Zwiększenie dostępności mieszkań dla średniozamożnych i niezamożnych gospodarstw domowych oraz stworzenie warunków sprzyjających mobilności siły roboczej.

Planowane działania:

Reforma programu społecznego budownictwa czynszowego i kontynuacja programu budownictwa socjalnego poprzez wykorzystanie Funduszu Dopłat prowadzonego przez Bank Gospodarstwa Krajowego.

Przewidywane efekty:

Rozwój budownictwa czynszowego oraz pozyskiwanie nowych lokali socjalnych i miejsc w noclegowniach lub domach dla bezdomnych.

Działania zrealizowane w 2009 r.

Przygotowano wstępną koncepcję reformy programu społecznego budownictwa czynszowego oraz wprowadzono zmiany mające na celu zwiększenie efektywności budownictwa socjalnego – ustawa z dnia 12 lutego 2009 r. o zmianie ustawy o finansowym wsparciu tworzenia lokali socjalnych, mieszkań chronionych, noclegowni i domów dla bezdomnych oraz ustawy o niektórych formach popierania budownictwa mieszkaniowego (Dz.U. Nr 39, poz. 309).

Zgłaszający zadanie: MI.

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

**Cel:** Promowanie dywersyfikacji działalności i tworzenie pozarolniczych źródeł dochodów oraz ograniczanie bezrobocia i bierności zawodowej na wsi.

Planowane działania:



W ramach działania przewidziane jest wsparcie dla rolników i domowników, którzy podejmą dodatkową działalność pozarolniczą w zakresie: usług dla gospodarstw rolnych lub leśnictwa, usług dla ludności, sprzedaży hurtowej i detalicznej, rzemiosła lub rękodzielnictwa, robót i usług budowlanych oraz instalacyjnych, usług turystycznych oraz związanych ze sportem, rekreacją i wypoczynkiem, usług transportowych oraz komunalnych, przetwórstwa produktów rolnych lub jadalnych produktów leśnych, magazynowania lub przechowywania towarów, wytwarzania materiałów energetycznych z biomasy, rachunkowości, doradztwa lub usług informatycznych. Pomoc ma formę zwrotu części (maksymalnie 50 %) kosztów kwalifikowalnych operacji. Maksymalna wysokość pomocy udzielonej jednemu beneficjentowi w gospodarstwie rolnym nie może przekroczyć 100 000 zł.

Przewidywane efekty<sup>9</sup>:

- tworzenie warunków do rozwoju wielofunkcyjnych i trwałych ekonomicznie gospodarstw rolnych oraz poprawa sytuacji dochodowej mieszkańców wsi;
- szacowana liczba beneficjentów wyniesie 19 750 osób, a szacunkowa liczba utworzonych miejsc pracy – 21 530.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

**1.2.4.3. Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013**

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

Planowane działania:

W ramach działania wspierane będą inwestycje związane z tworzeniem lub rozwojem mikroprzedsiębiorstw działających w zakresie: usług dla gospodarstw rolnych lub leśnictwa, usług dla ludności, sprzedaży hurtowej i detalicznej, rzemiosła lub rękodzielnictwa, robót i usług budowlanych oraz instalacyjnych, usług turystycznych oraz związanych ze sportem, rekreacją i wypoczynkiem, usług transportowych oraz komunalnych, przetwórstwa produktów rolnych lub jadalnych produktów leśnych, magazynowania lub przechowywania towarów, wytwarzania materiałów energetycznych z biomasy, rachunkowości, doradztwa lub usług informatycznych. Pomoc ma formę zwrotu części (maksymalnie 50 %) kosztów kwalifikowanych operacji. Maksymalna wysokość pomocy nie może przekroczyć 300 tys. zł, a w przypadku przetwórstwa produktów rolnych lub jadalnych produktów leśnych – 100 tys. zł. Na pomoc może liczyć osoba fizyczna lub osoba prawna, lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, która prowadzi (podejmuje) działalność jako mikroprzedsiębiorstwo zatrudniające poniżej 10 osób i mające obrót nieprzekraczający równowartość w złotych 2 mln euro.

Przewidywane efekty<sup>9</sup>:

Szacowana liczba beneficjentów wyniesie 27 300 osób, a szacunkowa liczba utworzonych miejsc pracy – 28 670.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

**1.2.4.4. Promocja turystyki wiejskiej i agroturystyki**

**Cel:** Przekazywanie wiedzy oraz ułatwienie i zachęcenie do wymiany doświadczeń w zakresie komercjalizacji usług agroturystycznych poprzez zainteresowanie jednostek specjalizujących się w sprzedaży usług agroturystycznych ofertą turystyki wiejskiej.

Planowane działania:

Organizacja Międzynarodowej Konferencji połączonej z II Targami Turystyki Wiejskiej i Agroturystyki AGROTRAVEL 2010 oraz opracowanie, publikacja i dystrybucja materiałów pokonferencyjnych.

Przewidywane efekty:

Utworzenie platformy wymiany wiedzy i doświadczeń podmiotów wspierających rozwój turystyczny wsi, zwłaszcza w zakresie działań marketingowych i docierania z ofertą agroturystyczną do szerszego grona odbiorców. Przewiduje się udział ok. 350 osób w Konferencji oraz ok. 20 tys. osób w Targach.

Zgłaszający zadanie: MSiT.

### **1.2.5. Integracja zawodowa osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym**

#### ***1.2.5.1. Rozwój przedsiębiorczości społecznej dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym***

**Cel:** Zwiększenie aktywności zawodowej osób zaliczanych do grup szczególnego zagrożenia marginalizacją społeczną

Planowane działania:

Realizacja resortowych programów:

- a) *Aktywne Formy Przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu;*
- b) *Świetlica, Praca i Staż – socjoterapia w środowisku gminnym.*

Przewidywane efekty:

- zwiększenie liczby samorządów gminnych stosujących lokalne programy aktywnych form pomocy (np. prace społecznie użyteczne);
- zwiększenie liczby osób pracujących, z kategorii zagrożonych marginalizacją społeczną i zmniejszenie liczby beneficjentów pomocy społecznej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPS.

#### ***1.2.5.2. Wsparcie rozwoju ekonomii społecznej***

**Cel:** Zwiększenie skuteczności sektora ekonomii społecznej w zakresie aktywizacji zawodowej osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym

Planowane działania:

Zadanie polega na wykonaniu projektu systemowego „Zintegrowany system wsparcia ekonomii społecznej realizowanego w ramach Działania 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej w Priorytecie I PO KL i obejmuje:

- standaryzację tworzenia i funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej w zakresie jakości usług poprzez wielopłaszczyznowy monitoring funkcjonowania podmiotów

ekonomii społecznej, realizowanych projektów, krajowych i lokalnych uwarunkowań prawnych, analizę dobrych i złych praktyk, opracowanie i przetestowanie metod mierzenia oddziaływania podmiotów ekonomii społecznej w Polsce, zdefiniowanie standardów w zakresie procesu wychodzenia z bierności ekonomicznej osób wykluczonych z rynku pracy;

- stworzenie infrastruktury wsparcia dla podmiotów ekonomii społecznej poprzez analizę modeli wsparcia w Polsce i za granicą, pilotażowe uruchomienie mechanizmu wsparcia podmiotów ekonomii społecznej za pomocą funduszu grantowego, utworzenie Centrów Ekonomii Społecznej oraz zorganizowanie Ogólnopolskich Spotkań Ekonomii Społecznej i towarzyszących im działań sieciujących;
- opracowanie i stworzenie programów edukacji i kształcenia w zakresie ekonomii społecznej oraz prowadzenie studiów podyplomowych w zakresie ekonomii społecznej;
- wykreowanie pozytywnego wizerunku „marki” ekonomii społecznej;
- przygotowanie i wdrożenie modelowych partnerstw na rzecz ekonomii społecznej w środowisku lokalnym.

#### Przewidywane efekty:

- ogólnopolski system koordynacji wsparcia, szkoleń i monitoringu dla instytucji integracji społecznej, a także dla regionalnych instytucji otoczenia sektora ekonomii społecznej;
- 4 Ogólnopolskie Spotkania Ekonomii Społecznej oraz 6 ośrodków edukacyjno-doradczych (Centra Ekonomii Społecznej) wspierających infrastrukturę ekonomii społecznej;
- zestaw standardów tworzenia i funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej a także system monitorowania działań infrastruktury wsparcia dla podmiotów ekonomii społecznej;
- program edukacji dotyczący ekonomii społecznej na poziomie studiów podyplomowych w 3 szkołach wyższych – 800 absolwentów oraz pakiet edukacyjny z dziedziny ekonomii społecznej;
- szkolenia doradcze – 800 uczestników; poradnictwo dla podmiotów ekonomii społecznej – 4000 godzin; staże specjalistyczne – 750 osób, szkolenia dla instytucji publicznych – 400 uczestników;
- 6 podmiotów ekonomii społecznej nagrodzonych w ramach konkursu na najlepsze przedsiębiorstwo społeczne w Polsce;
- fundusz grantowy dla podmiotów ekonomii społecznej, z którego wsparcie uzyska 150 inicjatyw;
- zwiększenie możliwości, umiejętności tworzenia podmiotów ekonomii społecznej przez członków społeczności lokalnych oraz utworzone partnerstwa modelowe na terenie całego kraju, a także wzrost umiejętności i wiedzy w zakresie aktywnej polityki społecznej oraz narzędzi gospodarki społecznej;
- zwiększenie kompetencji pracowników pomocy społecznej i instytucji rynku pracy w zakresie wypracowanych w ramach projektu standardów usług z zakresu polityki społecznej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPP.

## **1.2.6. Promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych**

### **1.2.6.1. Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych**

**Cel:** Wypracowanie modelu zatrudnienia wspomagane, zapewniającego sprawne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy oraz aktywizację biernych zawodowo osób niepełnosprawnych wymagających pomocy innych osób podczas wykonywania pracy. Aktywizacja zawodowa i integracja społeczna osób niepełnosprawnych z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi. Docelowo wprowadzenie do systemu prawnego instytucji zatrudnienia wspomagane osób niepełnosprawnych.

#### Planowane działania:

Zadanie będzie realizowane w ramach programu „Trener pracy” i projektów PO KL 2007-2013 („Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi na rynku pracy II”, „4 kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II”, „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce”, „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II” „Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy II”, „Wsparcie osób z autyzmem II”, „Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym, w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego II”).

Ze środków programu „Trener pracy” planowane jest finansowanie projektów mających na celu przygotowanie osób niepełnosprawnych do wykonywania zadań i obowiązków zawodowych. Beneficjentami tej formy pomocy będą osoby, które ze względu na rodzaj oraz stopień niepełnosprawności, mają trudności w znalezieniu zatrudnienia, przez co pozostają bierne zawodowo. Wspomagane zatrudnienie kładzie nacisk na wyszukanie odpowiedniego stanowiska pracy oraz kompleksową pomoc w początkowym okresie zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Jednocześnie wsparciem objęty będzie pracodawca i pracownicy, wobec których trener pracy pełni funkcje doradcze i konsultacyjne.

Ewaluacja działań pilotażowych stanowić będzie punkt wyjścia do sformułowania i wdrożenia zmian systemowych w zakresie wspierania wchodzenia na rynek pracy i utrzymania w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych przez wprowadzenie do ustawy *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych* instytucji zatrudnienia wspomagane.

W przypadku projektów realizowanych w ramach PO KL planowane są: informacja i promocja; rekrutacja uczestników; opracowanie indywidualnej diagnozy dla uczestników oraz opracowanie indywidualnych planów działania; poradnictwo zawodowe i opracowanie indywidualnych ścieżek zawodowych; warsztaty aktywizacji zawodowej; staże rehabilitacyjne; rehabilitacja zawodowa – szkolenia i kursy; warsztaty dla rodziców i rodzin Beneficjentów; wprowadzenie osoby niepełnosprawnej na rynek pracy; kontynuacja lub podjęcie nauki przez Beneficjentów; stworzenie strony internetowej projektu; monitoring i ewaluacja.

#### Przewidywane efekty:

Zwiększenie poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych zagrożonych wykluczeniem i znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Szacuje się, że w ramach realizacji programu „Trener pracy”, działalność prowadzić będzie co najmniej 250 trenerów pracy, a przewidziana w ramach zadania pomoc umożliwi aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych i wzmocnienie ich potencjału na rynku pracy.

Włączenie do ustawy *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych* instytucji zatrudnienia wspomaganego.

Szacuje się, że liczba osób, które zakończą udział w wymienionych projektach PO KL wyniesie 7.550 osób niepełnosprawnych, z czego:

- 1) 2500 os. - „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II”: objęcie wsparciem (zindywidualizowana, kompleksowa usługa),
- 2) 600 os. - „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce”: objęcie wsparciem (zindywidualizowana, kompleksowa usługa),
- 3) 1600 os., w tym 800 uczniów i absolwentów - „4 kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II”: objęcie wsparciem (zindywidualizowana, kompleksowa usługa),
- 4) 600 os. - „Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi na rynku pracy II”: objęcie wsparciem (zindywidualizowana, kompleksowa usługa),
- 5) 1200 os., w tym 500 uczniów i absolwentów - „Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy II”: objęcie wsparciem (zindywidualizowana, kompleksowa usługa),
- 6) 350 os. - „Wsparcie osób z autyzmem II”: objęcie wsparciem (zindywidualizowana, kompleksowa usługa),
- 7) 700 os. w tym 600 osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym i 100 os. z głębokim stopniem upośledzenia umysłowego - „Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym ( w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego II”: objęcie wsparciem (zindywidualizowana, kompleksowa usługa).

Zgłaszający zadanie: MPiPS/BON oraz PFRON.

#### ***1.2.6.2. Subsydiowanie zatrudnienia oraz refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych***

**Cel:** Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych, utrzymanie ich w zatrudnieniu oraz popularyzacja prowadzenia własnej działalności gospodarczej przez osoby niepełnosprawne, w tym działalności rolniczej.

Planowane działania:

Zgodnie z art. 25a oraz art. 26a-c ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14 poz. 92, z późn. zm.), dokonywany jest częściowy zwrot poniesionych przez pracodawców kosztów płacy zatrudnionych osób niepełnosprawnych, refundacja opłaconych przez osobę niepełnosprawną prowadzącą działalność gospodarczą obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz refundacja opłaconych przez niepełnosprawnego rolnika bądź rolnika zobowiązanego do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne rolników.

Przewidywane efekty:

Wzrost motywacji pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Przewiduje się, że w 2010 r. ze wsparcia skorzysta:

- ok. 230 tys. niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych u pracodawców uprawnionych do otrzymania dofinansowania do wynagrodzenia,

- ok. 25 tys. osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą,
- powyżej 1 500 niepełnosprawnych rolników oraz rolników zobowiązanych do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

### **1.2.6.3. Podnoszenie aktywności zawodowej osób niewidomych i niedowidzących**

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

Planowane działania:

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku otrzymają pomoc finansową na zakup podstawowego sprzętu komputerowego i oprogramowania, specjalistycznego sprzętu komputerowego, elektronicznego (w tym urządzeń lektorskich) i oprogramowania oraz urządzeń brajlowskich umożliwiającym zatrudnienie i samodzielną pracę w różnych dziedzinach, naukę korzystania z narzędzi informatyki, zdobycie umiejętności pozwalających na zawodowe usamodzielnienie. Zadanie jest realizowane w ramach programu celowego „Komputer dla Homera 2010” prowadzonego i finansowanego przez PFRON. Aktualnie adresatami programu są: pełnoletnie, aktywne zawodowo lub uczące się osoby niepełnosprawne z powodu dysfunkcji narządu wzroku lub dysfunkcji narządu wzroku i innych sprzężonych niepełnosprawności, posiadające aktualne orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności lub orzeczenie równoważne; osoby niepełnosprawne z powodu dysfunkcji narządu wzroku lub dysfunkcji narządu wzroku i innych sprzężonych niepełnosprawności w wieku do lat 18, posiadające aktualne orzeczenie o zaliczeniu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności lub aktualne orzeczenie o niepełnosprawności, realizujące obowiązek szkolny. Również zatrudnione kobiety powyżej 60 roku życia oraz zatrudnieni mężczyźni powyżej 65 roku życia mogą uczestniczyć w programie.

Zgodnie z założeniami programu, jego uczestnicy poza możliwością uzyskania dofinansowania zakupu podstawowego oraz specjalistycznego sprzętu komputerowego, mogą także otrzymać środki na szkolenia z zakresu jego podstawowej obsługi.

Przewidywane efekty:

Wsparciem w ramach programu objętych będzie ponad 1,5 tys. osób, które zostaną wyposażone w sprzęt komputerowy i nabędą nowe umiejętności z zakresu sprawnego korzystania z technik komputerowych, co wzmocni ich potencjał na rynku pracy. Szacuje się, że z dofinansowania szkoleń skorzysta ok. 500 osób.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

### **1.2.6.4. Wsparcie informatyzacji procesu edukacji osób niepełnosprawnych**

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

Planowane działania:

Osobom z orzeczoną znaczną i umiarkowaną 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 2010” prowadzonego i finansowanego przez PFRON. Adresatami programu są:

- pełnoletnie, aktywne zawodowo lub uczące się osoby niepełnosprawne z powodu braku lub znacznego niedowładu obu kończyn górnych, posiadające aktualne orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności albo orzeczenie równoważne,
- uczące się osoby niepełnosprawne z powodu braku lub znacznego niedowładu obu kończyn górnych w wieku do lat 18, posiadające aktualne orzeczenie o zaliczeniu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności albo aktualne orzeczenie o niepełnosprawności,
- osoby niepełnosprawne, posiadające aktualne orzeczenie o zaliczeniu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (albo orzeczenie równoważne) lub aktualne orzeczenie o niepełnosprawności, 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 na podstawie odrębnych przepisów, 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, kształcącymi się w systemie stacjonarnym lub w systemie niestacjonarnym,
- osoby niepełnosprawne posiadające aktualne orzeczenie o niepełnosprawności albo o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, z ubytkiem słuchu na poziomie od 90 decybeli, realizujące obowiązek szkolny lub obowiązek przygotowania przedszkolnego,

oraz w przypadku sprzętu specjalistycznego wraz z oprogramowaniem:

- pełnoletnie, aktywne zawodowo lub uczące się osoby niepełnosprawne z powodu braku lub znacznego niedowładu obu kończyn górnych, posiadające aktualne orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności albo orzeczenie równoważne,
- uczące się osoby niepełnosprawne w wieku do lat 18, niepełnosprawne z powodu braku lub znacznego niedowładu obu kończyn górnych, posiadające aktualne orzeczenie o zaliczeniu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności albo aktualne orzeczenie o niepełnosprawności.

Również zatrudnione kobiety powyżej 60 roku życia oraz zatrudnieni mężczyźni powyżej 65 roku życia mogą uczestniczyć w programie.

#### Przewidywane efekty:

Szacuje się, że z przewidzianej pomocy skorzysta ponad 1,75 tys. osób niepełnosprawnych rocznie, które zostaną wyposażone w sprzęt komputerowy i 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.

### **1.2.7. Kompleksowe wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy**

**Cel:** Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo, w tym zwłaszcza osób w wieku 50+, kobiet i osób pragnących godzić obowiązki rodzinne z zawodowymi, młodzieży rozpoczynającej karierę zawodową, osób zamieszkujących obszary oddalone, osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz osób niepełnosprawnych.

#### Planowane działania:

Wdrażanie działań w ramach Priorytetu VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki *Rynek pracy otwarty dla wszystkich*, Działanie 6.1 *Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie rozwoju aktywności zawodowej w regionie*.

Wdrażane działania będą polegać na:

- identyfikacji potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia, w tym poprzez szersze zastosowanie Indywidualnych Planów Działania, diagnozowanie potrzeb szkoleniowych oraz możliwości doskonalenia zawodowego w regionie;
- organizacji warsztatów oraz szkoleń z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych, a także wsparcia psychologiczno-doradczego;
- realizacji programów aktywizacji zawodowej obejmujących: pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, staże i praktyki zawodowe, szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, subsydiowanie zatrudnienia;
- zapewnieniu wsparcia towarzyszącego (opieka nad dziećmi i osobami zależnymi), w szczególności kierowanego do osób pragnących powrócić na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci;
- wspieraniu wolontariatu jako etapu przygotowującego do podjęcia zatrudnienia poprzez organizowanie i dofinansowanie stanowisk pracy dla wolontariuszy oraz zapewnianie wsparcia szkoleniowego i/lub doradczego ;
- wspieraniu inicjatyw na rzecz podnoszenia mobilności geograficznej (regionalnej i międzyregionalnej) osób pozostających bez zatrudnienia (w tym zwłaszcza osób zamieszkujących na obszarach wiejskich) m.in. poprzez dofinansowanie przejazdów z miejsca zamieszkania do miejsca pracy oraz zwrot kosztów zakwaterowania;
- opracowaniu i rozpowszechnieniu informacji o ofertach pracy, możliwościach udziału w szkoleniach i stażach oraz innych oferowanych usługach i instrumentach aktywizacji zawodowej, w tym m.in. poprzez zastosowanie nowoczesnych i wielokanałowych technik informacyjnych i komunikacyjnych;
- upowszechnianiu i promocji alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia oraz metod organizacji pracy (telepraca, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy) oraz organizacji kampanii promocyjnych i akcji informacyjnych mających na celu zachęcenie pracodawców do zatrudnienia osób z grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

#### Przewidywane efekty:



Szacuje się, że liczba osób, które zakończą udział w projektach w latach 2009-2011 wyniesie 400 000, w tym:

- 100 000 osób w wieku 15-24 lat,
- 12 600 osób niepełnosprawnych,
- 4 200 osób długotrwale bezrobotnych,
- 6 700 osób z terenów wiejskich,
- 63 000 osób w wieku 50-64 lat.

Indywidualnym Planem Działania objętych będzie 110 000 osób.

Zgłaszający zadanie: MRR.

## **Priorytet 2. Sprawny rynek pracy**

### **2.1. Promocja elastycznych i alternatywnych form zatrudnienia**

#### **2.1.1. Upowszechnianie alternatywnych i elastycznych form pracy wśród pracodawców i pracobiorców**

##### **2.1.1.1. Wzrost adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw**

**Cel:** Dostosowywanie przedsiębiorstw i pracowników do wymogów gospodarki opartej na wiedzy, w szczególności wzmocnienie potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw.

Planowane działania:

Wdrażanie działań w ramach Priorytetu II Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 „*Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia pracujących*”, Działanie 2.1 „*Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki*”, Poddziałanie 2.1.2 „*Partnerstwo dla zwiększania adaptacyjności – projekty konkursowe*”.

Działania polegają na wsparciu finansowym realizacji projektów ponadregionalnych służących wzmocnieniu potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez wprowadzanie nowych rozwiązań w zakresie:

- organizacji pracy,
- form świadczenia pracy,
- zarządzania zmianą gospodarczą,
- promocji podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- społecznej odpowiedzialności biznesu.

Przewidywane efekty:

Wzmocnienie konkurencyjności przedsiębiorstw, jak również zachowanie istniejących miejsc pracy oraz równowagi pomiędzy elastycznością i konkurencyjnością a bezpieczeństwem zatrudnienia. Wsparciem objętych będzie 7 organizacji reprezentatywnych partnerów społecznych oraz 1 800 ich przedstawicieli.

Zgłaszający zadanie: PARP.

##### **2.1.1.2. Wspieranie działalności gospodarczej w dziedzinie gospodarki elektronicznej**

**Cel:** Celem działania jest stymulowanie rozwoju rynku usług świadczonych w formie elektronicznej (e-usług) poprzez wsparcie mikro- i małych przedsiębiorców.

Planowane działania:

Wdrażanie działań w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka 2007-2013, działanie 8.1 – *Wspieranie działalności gospodarczej w dziedzinie gospodarki elektronicznej*.

Działania polegają na wsparciu tworzenia i świadczenia e-usług dla obywateli i przedsiębiorstw poprzez udzielanie mikro i małym przedsiębiorcom dotacji na wykonanie projektu w zakresie tworzenia produktów cyfrowych i udostępniania usług w postaci cyfrowej z różnych dziedzin.

Przewidywane efekty:

- stymulowanie podaży usług i produktów cyfrowych;
- wykształcenia szerokiej grupy specjalistów łączących wiedzę merytoryczną z różnych dziedzin z doświadczeniem w gospodarce elektronicznej;
- pobudzenia aktywności zawodowej, w tym w szczególności pobudzenia przedsiębiorczości w dziedzinie e-gospodarki.

Zgłaszający zadanie: PARP.

## **2.1.2. Badanie możliwości doskonalenia rozwiązań w zakresie form elastycznych na rynku pracy**

### **2.1.2.1. Ocena wdrożenia modelu *flexicurity* w polskiej polityce rynku pracy oraz rekomendacje dalszych działań**

**Cel:** Celem projektu jest ocena dokonanych postępów w zakresie wdrożenia modelu *flexicurity* na polskim rynku pracy oraz sformułowanie rekomendacji dalszych przedsięwzięć. Projektowane działania koncentrują się w szczególności na dwóch komponentach *flexicurity*: tworzeniu i rozwoju doskonalszej aktywnej polityki rynku pracy oraz budowaniu nowoczesnych systemów zabezpieczenia społecznego.

Planowane działania:

Realizacja projektu będzie się składać z dwóch głównych działań realizowanych równolegle:

- ekspertyzy wdrożenia *flexicurity* w ramach aktywnej polityki rynku pracy oraz systemu zabezpieczenia społecznego;
- badania perspektyw implementacji modelu *flexicurity* na poziomie przedsiębiorstw;
- przygotowanie raportu łączącego ekspertyzę z wnioskami z badań, który w sposób kompleksowy będzie prezentował trudności, oczekiwania i możliwości implementacji modelu *flexicurity* na polskim rynku pracy.

Przewidywane efekty:

Ukierunkowanie przyszłej polityki zatrudnienia w zakresie implementacji modelu *flexicurity* i poprawa elastyczności polskiego rynku pracy poprzez wypracowanie zestawu rekomendacji dla przyszłej polityki zatrudnienia. W celu upowszechnienia wyników badań przewidziano publikację ok. 1300 raportów, 700 broszur oraz 600 płyt CD zawierających wersje multimedialne publikacji, utworzenie strony internetowej projektu oraz zorganizowanie konferencji międzynarodowej dla ok. 150 osób.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

## **2.2. Budowa nowoczesnego systemu zabezpieczenia społecznego w części dotyczącej rynku pracy**

### ***2.2.1. Opracowanie i wprowadzenie degresywnego systemu zasiłkowego***

**Cel:** Wprowadzenie świadczenia skutecznie zabezpieczającego osoby bezrobotne przed ubożeniem, a jednocześnie zachęcającego do skracania okresu bezrobocia i zwiększającego zaangażowanie bezrobotnych w poszukiwanie pracy.

Zadanie realizowane w 2010 r. poprzez wdrażanie rozwiązań zawartych w ustawie z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2009 r. Nr 6, poz. 33): od 1 stycznia 2010 r. zgodnie z art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) kwota zasiłku dla bezrobotnych została podniesiona z 575 zł do 717 zł miesięcznie w okresie pierwszych trzech miesięcy (zmniejszenie różnicy między zasiłkiem dla bezrobotnych a minimalnym wynagrodzeniem za pracę) przy jednoczesnym wprowadzeniu zasady degresywności wypłat (po trzech miesiącach pobierania zasiłku jego wysokość jest obniżana do 563 zł). Na obecnym etapie nie planuje się dalszych modyfikacji zasad wypłaty zasiłku, ze względu na konieczność przeanalizowania efektów wprowadzonej regulacji.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

### ***2.2.2. Rozbudowa systemu świadczeń wypłacanych podczas korzystania z aktywnych instrumentów rynku pracy***

**Cel:** Poprawa kwalifikacji osób korzystających z usług publicznych służb zatrudnienia poprzez wprowadzenie świadczeń umożliwiających udział i zachęcających do wykorzystania działań aktywizujących.

Zadanie w całości zrealizowane w 2009 r. poprzez wdrożenie rozwiązań zawartych w ustawie z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2009 r. Nr 6, poz. 33): wprowadzono stypendia dla uczestników szkoleń i studiów podyplomowych.

Na obecnym etapie nie planuje się dalszych modyfikacji przepisów, ze względu na konieczność przeanalizowania efektów wprowadzonych regulacji.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

### ***2.2.3. Wprowadzenie rent strukturalnych w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013***

**Cel:** Aktywizacja młodych rolników, poprawa struktury agrarnej kraju oraz przyśpieszenie procesu wymiany pokoleniowej wśród osób prowadzących gospodarstwa rolne, a także poprawa rentowności i konkurencyjności gospodarstw rolnych poprzez wprowadzenie systemu rent strukturalnych.

### Planowane działania:

Udzielanie wsparcia producentom rolnym, którzy zdecydują się na zaprzestanie prowadzenia działalności rolniczej w celu przekazania swoich gospodarstw innym rolnikom lub następcom. Renty strukturalne skierowane są do rolników będących w wieku przedemerytalnym (skończone 55 lat). Renta strukturalna stanowi źródło dochodu po zaprzestaniu tej działalności. Beneficjenci działania mogą podejmować działalność pozarolniczą. Działanie łączy w sobie dwa zagadnienia związane z rynkiem pracy, a mianowicie: wcześniejsze przechodzenie rolników na emeryturę oraz utrzymanie dotychczasowych miejsc pracy w rolnictwie przez młodych, wykształconych, przedsiębiorczych i aktywnych rolników.

### Przewidywane efekty<sup>9</sup>:

Szacowana liczba beneficjentów wyniesie 20 400 osób.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

## **2.3. Kształtowanie nowych relacji na rynku pracy**

### **2.3.1. Rozwijanie współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia oraz prywatnymi agencjami zatrudnienia**

#### ***2.3.1.1. Wspieranie rozwoju agencji zatrudnienia oraz tworzenia warunków do współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie realizacji usług rynku pracy***

**Cel:** Rozwój agencji zatrudnienia, tj. niepublicznych instytucji rynku pracy wspomagających działania urzędów pracy w realizacji usług rynku pracy oraz rozbudowa systemu współpracy starostów z agencjami zatrudnienia w celu poprawy efektywności i skuteczności działań wobec grup osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy.

### Planowane działania:

- tworzenie warunków dla rozwoju agencji zatrudnienia oraz zmiany relacji między instytucjami rynku pracy poprzez upraszczanie procedur i liberalizację przepisów regulujących funkcjonowanie agencji zatrudnienia;
- wykorzystanie wyników przedsięwzięć inicjowanych i realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia samodzielnie lub we współpracy z innymi instytucjami rynku pracy (projekty pilotażowe) w celu przygotowywania rozwiązań o charakterze systemowym służącym stwarzaniu skuteczniejszej możliwości aktywizacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

### Przewidywane efekty:

- wzrost liczby agencji zatrudnienia,
- zwiększenie liczby osób korzystających z pomocy agencji zatrudnienia, w tym osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy,
- rozwój współpracy pomiędzy powiatowymi urzędami pracy i agencjami zatrudnienia,
- wydawanie corocznej informacji o agencjach zatrudnienia.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

## **2.3.2. Rozwijanie współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia oraz instytucjami pomocy społecznej, partnerami społecznymi i organizacjami pozarządowymi**

### **2.3.2.1. Budowa partnerstwa na rzecz instytucjonalizacji ekonomii społecznej**

**Cel:** Przygotowanie podstaw strategicznych, programowych i finansowych dla rozwoju ekonomii społecznej w Polsce.

#### Planowane działania:

Powołanie przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej, Zespołu ds. rozwiązań systemowych w zakresie ekonomii społecznej (ok. 26 osób), stanowiącego platformę współpracy wiodących w tym zakresie resortów: Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Gospodarki, innych resortów, przedstawicieli samorządu, związków zawodowych, jednostek naukowych, z udziałem partnerów ekonomii społecznej (organizacje pozarządowe). Celem Zespołu będzie wypracowanie systemowych rozwiązań (prawno-instytucjonalnych i finansowych) w zakresie ekonomii społecznej. Zespół będzie pełnił rolę nadrzędną w stosunku do grup roboczych. Koordynację prac Zespołu zapewni Departament Pożytku Publicznego w MPiPS (powołanie Sekretariatu ds. Ekonomii Społecznej).

Ustanowienie 4 grup roboczych, których zadaniem będzie:

- przygotowanie strategii rozwoju ekonomii społecznej,
- praca nad projektem ustawy o przedsiębiorczości społecznej,
- stworzenie ram finansowania podmiotów ekonomii społecznej,
- przygotowanie założeń upowszechniania wiedzy i doskonalenia umiejętności z zakresu ekonomii społecznej.

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

#### Przewidywane efekty:

- projekt aktu prawnego - ustawy o przedsiębiorczości społecznej;
- projekt strategii rozwoju ekonomii społecznej;
- projekt systemu pożyczkowego (fundusz ekonomii społecznej);
- projekt strategii upowszechniania wiedzy i nabycia umiejętności z zakresu ekonomii społecznej.

Wypracowane w ramach projektu strategie, propozycje rozwiązań systemowych wykorzystywane będą do systemowego wzmocnienia ekonomii społecznej w Polsce również w kolejnych latach po zakończeniu projektu.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPP.

### **2.3.2.2. Monitoring współpracy urzędów pracy z ośrodkami pomocy społecznej i upowszechnianie dobrych praktyk w tym zakresie**

**Cel:** Usprawnienie współpracy i poprawa efektywności zadań realizowanych wspólnie przez urzędy pracy i ośrodki pomocy społecznej oraz wypracowanie sposobów skutecznej aktywizacji zawodowej bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy – w szczególności klientów pomocy społecznej.

### Planowane działania:

Przeprowadzenie analizy istniejących form współpracy pomiędzy powiatowymi urzędami pracy a ośrodkami pomocy społecznej w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej bezrobotnych klientów pomocy społecznej. Kluczowymi zagadnieniami, wokół których będą koncentrować się prace analityczne są:

- identyfikacja i ocena płaszczyzn i form współpracy pomiędzy instytucjami,
- analiza możliwości włączania innych niż urzędy pracy i ośrodki pomocy społecznej instytucji w proces aktywizacji bezrobotnych klientów pomocy społecznej,
- identyfikacja dobrych praktyk w zakresie takiej współpracy.

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

### Przewidywane efekty:

- opracowanie raportu z badań z rekomendacjami dotyczącymi „dobrych praktyk”,
- publikacja książkowa wyników uzyskanych w trakcie badań wraz z prezentacją najlepszych rozwiązań,
- wygenerowanie informacji i podstaw do ewentualnego opracowania uzupełniających/nowych rozwiązań legislacyjnych w zakresie współpracy tych instytucji.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

## **2.4. Budowa systemu monitoringu rynku pracy**

### ***2.4.1. Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej***

**Cel:** Diagnozowanie sytuacji na rynku pracy, precyzowanie zaleceń w obszarze polityki zatrudnienia oraz stworzenie modelu umożliwiającego symulację i prognozowanie sytuacji na rynku pracy dla potrzeb rozwoju ogólnopolskiego systemu monitorowania i prognozowania sytuacji na rynku pracy.

### Planowane działania:

- opracowanie i druk publikacji naukowych;
- opracowanie kolejnych edycji publikacji *Zatrudnienie w Polsce* (*Zatrudnienie w Polsce 2009 i w kolejnych latach*), w której porusza się najważniejsze zagadnienia z obszaru rynku pracy, diagnozując sytuacje i formułując rekomendacje dla polityki społeczno-gospodarczej;
- prowadzenie badań i opracowanie modelu dynamicznej równowagi ogólnej, który będzie narzędziem ułatwiającym projektowanie polityki gospodarczej w kontekście wpływu na rynek pracy i system zabezpieczenia społecznego oraz umożliwi dynamiczną symulację oddziaływania polityk na rynek pracy, a także prognozowanie globalnej sytuacji (popytu i podaży) na rynku pracy;
- upowszechnianie wyników prac na stronie internetowej.

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

### Przewidywane efekty:

- 6 raportów tematycznych – *Zatrudnienie w Polsce*;

- 1 model dynamicznej równowagi ogólnej;
- 20 publikacji naukowych w serii *Working papers*;
- 1 strona internetowa;
- 300 uczestników seminariów.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE.

#### **2.4.2. Prowadzenie badania panelowego gospodarstw domowych**

**Cel:** Dostarczanie pogłębionych analiz i informacji o dynamicznych współzależnościach między rynkiem pracy, deprywacją materialną i ubóstwem, niezbędnych do oceny istniejących rozwiązań polityki społecznej. Pozwolą one ocenić skalę zależności statystycznych oraz zdiagnozować procesy, które generują ryzyko wykluczenia z rynku pracy i ubóstwa.

##### Planowane działania:

- przeprowadzenie badań panelowych na próbie ok. 14 500 gospodarstw domowych w latach 2009, 2010, 2011;
- opracowanie zasad udostępniania i publikacji wyników badania i wyników analiz prowadzonych na ich podstawie;
- opracowanie corocznych raportów z każdej rundy badania;
- opracowanie i publikacja raportów tematycznych poświęconych wybranym zagadnieniom z zakresu rynku pracy i wykluczenia społecznego i zawierających ewaluację oraz rekomendacje dotyczące poprawy skuteczności polityk i programów na rzecz spójności społecznej; analizy te będą uwzględniać regionalny wymiar poruszanej problematyki;
- opracowanie metodyki estymacji wskaźników dla małych obszarów (gmin/powiatów nie objętych badaniem) na podstawie wyników obu badań panelowych, badania EU SILC oraz bazy danych lokalnych i rejestrów oraz przygotowanie oprogramowania estymacji wskaźników dla małych obszarów;
- utworzenie strony internetowej, na której prezentowana będzie dokumentacja metodologii oraz wyniki analiz z badania panelowego;
- organizacja corocznych konferencji informacyjnych upowszechniających rezultaty z badania panelowego.

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

##### Przewidywane efekty:

- publikacja raportów z przeprowadzonych badań;
- publikacja raportów tematycznych o dynamicznych współzależnościach determinujących wykluczenie z rynku pracy, ryzyko deprywacji materialnej i ubóstwa;
- stworzenie bazy danych z wynikami wszystkich rund badania;
- stworzenie strony internetowej, na której dostępne będą: opis metodologii badania, narzędzia badawcze, raporty i wyniki analiz;
- organizacja konferencji informacyjnych o zasięgu ogólnokrajowym upowszechniających wyniki przeprowadzonych badań,

- zwiększenie kompetencji regionalnych ośrodków polityki społecznej oraz gmin w zakresie rozwiązywania problemów społecznych oraz poprawa koordynacji działań struktur regionalnych z administracją rządową centralną i wojewódzką;
- pogłębienie wiedzy, wśród podmiotów kreujących politykę społeczną, na temat mechanizmów powstawania nierówności społecznych w wyposażeniu w kapitał ludzki i w dostępie do zatrudnienia, a także możliwości wpływania na te procesy poprzez instrumenty polityki społecznej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE.

### **2.4.3. Monitorowanie rynku pracy kadr medycznych**

**Cel:** Wypracowanie i zastosowanie narzędzi monitorowania rynku pracy kadr medycznych, w zakresie poszczególnych specjalizacji, które posłużą racjonalizacji planów kształcenia specjalistów wykonujących zawody medyczne i udzielających świadczeń zdrowotnych, w tym monitorowanie naboru na studia na kierunkach pielęgniarstwo i położnictwo oraz rynku pracy pielęgniarek i położnych.

Planowane działania:

- przeprowadzenie analizy informacji o zapotrzebowaniu na specjalistów wykonujących zawody medyczne i udzielających świadczeń zdrowotnych zebranych od konsultantów krajowych oraz z izb lekarskich;
- prowadzenie warsztatów i spotkań roboczych na temat planowania kadr medycznych oraz zarządzania zasobami ludzkimi w opiece zdrowotnej;
- opracowanie raportu opisującego wypracowane rozwiązania i narzędzia służące planowaniu i zarządzaniu kadrami medycznymi w ramach specjalizacji;
- przeprowadzenie analizy systemu kształcenia pielęgniarek i położnych;
- przeprowadzenie analizy aktywności zawodowej pielęgniarek i położnych na podstawie informacji uzyskanych z izb pielęgniarek i położnych;
- opracowanie, na podstawie wyników tych analiz, raportu.

Przewidywane efekty:

Opracowanie narzędzia usprawniającego funkcjonowanie rynku pracy zawodów medycznych i przeciwdziałającego powstawaniu deficytów, bądź nadwyżek specjalistów wykonujących zawody medyczne i udzielających świadczeń zdrowotnych. Uzyskanie informacji niezbędnych do właściwego planowania dopływu kadr medycznych do systemu ochrony zdrowia, jak również do promocji zawodów pielęgniarki i położnej.

Zgłaszający zadanie: MZ.

### **2.4.4. Analiza czynników wpływających na zwiększenie ryzyka bezrobocia długotrwałego**

**Cel:** Diagnoza czynników wpływających na długotrwałe bezrobocie w Polsce oraz opracowanie metodologii tworzenia systemu profilowania bezrobotnych na lokalnych rynkach pracy, jako instrumentu wspierającego decyzje publicznych służb zatrudnienia (PSZ) odnośnie sposobów zapobiegania długookresowemu pozostawaniu bez pracy.

Planowane działania:



- analiza instrumentów i metod służących określeniu ryzyka długookresowego bezrobocia stosowanych w krajach UE i OECD;
- przeprowadzenie analizy czynników wpływających na zwiększenie ryzyka długookresowego bezrobocia na wybranych lokalnych rynkach pracy;
- opracowanie baz danych zawierających szczegółowe informacje i charakterystyki bezrobotnych (w tym długotrwale) na badanych lokalnych rynkach pracy;
- opracowanie raportu z przeprowadzonych badań wraz ze szczegółowymi rekomendacjami dla PSZ;
- opracowanie metodologii pozwalającej na określenie czynników wpływających na zwiększenie ryzyka długookresowego bezrobocia na lokalnych rynkach pracy do stosowania przez PSZ;
- szkolenie pracowników PSZ (PUP i WUP) w zakresie wykorzystania metodologii;
- organizacja ogólnokrajowej konferencji upowszechniającej uzyskane rezultaty badań i metodologię tworzenia systemu analizy czynników wpływających na zwiększenie ryzyka długookresowego bezrobocia;
- opracowanie podręcznika, zawierającego opis metodologii systemu określania ryzyka długookresowego bezrobocia.

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

Przewidywane efekty:

- publikacja raportu z badania (desk-research) zawierającego przegląd i analizę instrumentów oraz metod służących określeniu ryzyka długookresowego bezrobocia stosowanych w krajach UE i OECD;
- publikacja raportu końcowego z przeprowadzonych badań, zawierającego całościową koncepcję i zidentyfikowane czynniki sprzyjające długotrwałemu pozostawaniu bez pracy przy użyciu modelu ekonometrycznego ze szczegółowymi rekomendacjami dla PSZ;
- publikacja podręcznika, zawierającego metodologię systemu określania ryzyka długookresowego bezrobocia na lokalnych rynkach pracy;
- przeszkolenie 720 pracowników PSZ (PUP i WUP) w zakresie tworzenia i wykorzystania systemu określania ryzyka długookresowego bezrobocia na lokalnych rynkach pracy, potwierdzone certyfikatami;
- wzrost wiedzy pracowników instytucji rynku pracy nt. działań podejmowanych na rynkach krajów UE i OECD w zakresie wczesnej identyfikacji osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem;
- większa wiedza pracowników merytorycznych MPiPS nt. możliwości działania PSZ w zakresie określania ryzyka długookresowego bezrobocia – do wykorzystania w dalszych pracach w ramach tworzenia metodologii wczesnej identyfikacji osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem;
- wzmocnione kompetencje merytoryczne (specjalistyczne) 720 pracowników PSZ dzięki podniesieniu wiedzy nt. wczesnej identyfikacji osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem;
- łatwiejszy dostęp dla pracowników 338 PUP-ów i 16 WUP-ów do funkcjonalnej metodologii określania ryzyka długookresowego bezrobocia dzięki udostępnieniu metodologii w formie publikacji i na stronie internetowej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE.

#### **2.4.5. Opracowanie nowych zaleceń metodycznych do prowadzenia monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych**

**Cel:** Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w zakresie prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych.

##### Planowane działania:

- przeprowadzenie analizy i ekspertyzy oceniającej obecnie stosowaną metodologię, w tym spotkania z ekspertami i przedstawicielami urzędów pracy, GUS i MEN;
- opracowanie nowej metodologii monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz wzorów raportów na poziomie krajowym, wojewódzkim i powiatowym;
- przeprowadzenie badań w wybranych powiatach z wykorzystaniem nowej metodologii;
- budowa lub modernizacja istniejącego systemu informatycznego stanowiącego instrument wsparcia monitorowania zawodów deficytowych i nadwyżkowych;
- przeszkolenie pracowników urzędów pracy zajmujących się monitoringiem zawodów deficytowych i nadwyżkowych na szczeblu centralnym, regionalnym i lokalnym;
- promocja wyników projektu.

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

##### Przewidywane efekty:

Nowa metodologia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych pozwoli w szczególności na określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej na powiatowych i wojewódzkich rynkach pracy oraz krajowym rynku pracy; określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych dla zapewnienia spójności z potrzebami rynku pracy; korygowanie struktury i treści kształcenia zawodowego oraz usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów, kwalifikacji i umiejętności deficytowych i nadwyżkowych na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

## **2.5. Restrukturyzacja zatrudnienia w kierunku innowacyjnej gospodarki**

### **2.5.1. Inicjowanie i rozwój działalności innowacyjnej**

**Cel:** Wzrost liczby miejsc pracy w nowoczesnej gospodarce poprzez zwiększenie liczby przedsiębiorstw działających w oparciu o innowacyjne rozwiązania oraz wzrost liczby nowych inwestycji o dużym potencjale innowacyjnym.

##### Planowane działania:

- wsparcie w zakresie tworzenia na bazie innowacyjnych pomysłów nowych przedsiębiorstw, w tym spin off'ów poprzez doradztwo w zakresie tworzenia przedsiębiorstw, udostępnienie infrastruktury i usług niezbędnych dla nowopowstałych przedsiębiorstw oraz zasilenia finansowego nowopowstałego przedsiębiorcy;
- dofinansowanie projektów dotyczących inwestycji początkowej oznaczającej inwestycję w aktywa materialne oraz aktywa niematerialne i prawne związane z tworzeniem nowego zakładu, rozbudową istniejącego zakładu, dywersyfikacją produkcji zakładu poprzez wprowadzenie nowych dodatkowych produktów lub zasadniczą zmianą dotyczącą procesu produkcyjnego istniejącego zakładu, związanej z zastosowaniem nowych rozwiązań technologicznych prowadzących do powstania i wprowadzenia na rynek nowego lub zasadniczo ulepszanego produktu;

- dofinansowanie inwestycji polegających na zakupie lub wdrożeniu rozwiązania technologicznego, które jest stosowane na świecie przez okres nie dłuższy niż 3 lata bądź technologii, której stopień rozprzestrzenienia na świecie w danej branży nie przekracza 15%;
- wsparcie finansowe nowych inwestycji o dużym potencjale innowacyjnym, mających istotne znaczenie dla gospodarki ze względu na oddziaływanie społeczno-ekonomiczne, w tym generujących znaczną liczbę nowych miejsc pracy (preferowane będą inwestycje realizowane przez przedsiębiorstwa w sektorze usług, w szczególności związane z rozpoczęciem prowadzenia działalności badawczo-rozwojowej);
- uatrakcyjnienie kredytu technologicznego polegające na udzielaniu przez Bank Gospodarstwa Krajowego premii technologicznej przedsiębiorcom, którzy otrzymali kredyt technologiczny przyznany w oparciu o zasady rynkowe na podstawie umowy zawartej pomiędzy BGK a bankami komercyjnymi.

#### Przewidywane efekty:

- wzrost liczby przedsiębiorstw działających w oparciu o innowacyjne rozwiązania;
- pobudzenie aktywności zawodowej, w tym w szczególności pobudzenie przedsiębiorczości w obszarze innowacyjnych przedsięwzięć;
- wzrost liczby miejsc pracy w przedsiębiorstwach o innowacyjnym profilu działalności.

Zgłaszający zadanie: MG i PARP.

#### **2.5.2. Budowa instytucji wspierających rozwój działalności innowacyjnej**

**Cel:** Stworzenie korzystnych warunków do rozwoju przedsiębiorstw z obszarów nowych technologii działających w oparciu o nowoczesne rozwiązania oraz stymulowanie rozwoju konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy.

#### Planowane działania:

- budowa i rozbudowa parków przemysłowych, parków technologicznych, inkubatorów, centrum transferu technologii, ośrodków innowacji;
- przygotowanie terenów do działalności inwestycyjnej związanej z parkami, a także kompleksowe przygotowanie terenu pod inwestycje produkcyjne oraz sferę nowoczesnych usług;
- wsparcie przedsiębiorstw prowadzących działalność innowacyjną w obszarze budowy i wyposażenia zaplecza badawczo-rozwojowego;
- wsparcie powstawania oraz rozwoju ośrodków zlokalizowanych na obszarach o wysokim potencjale rozwoju, poprzez zapewnienie dostęp do kompleksowych usług zarówno przedsiębiorcom dążącym do wprowadzenia nowych rozwiązań, jak również naukowcom pragnącym rozpocząć działalność gospodarczą;
- stworzenie i wsparcie efektywnego funkcjonowania krajowej sieci Centrów Obsługi Inwestorów i Eksporterów poprzez działania doradcze, ustalenie standardów kadrowych i techniczno-organizacyjnych dla Centrów, wyposażenie ich w materiały i informacje dotyczące rynków zagranicznych m.in. w bazy danych oraz prowadzenie dla nich działalności promocyjno-informacyjnej;
- wsparcie inwestycji kapitałowych w fundusze kapitału podwyższonego ryzyka ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorstw innowacyjnych znajdujących się na

początkowych etapach wzrostu, w efekcie wsparciem zostaną objęte mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa.

Przewidywane efekty:

- wzrost liczby miejsc pracy w przedsiębiorstwach o innowacyjnym profilu działalności;
- zwiększenie liczby utworzonych instytucji otoczenia biznesu, zwiększenie powierzchni terenów inwestycyjnych;
- wzrost liczby projektów z zakresu badania i rozwoju technologii oraz ilości projektów współpracy między instytucjami badawczymi a przedsiębiorstwami;
- ułatwienie dostępu dla przedsiębiorców do kompleksowej usługi informacyjno-doradczej w zakresie prowadzenia działalności eksportowej i inwestowania za granicą;
- zwiększenie dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania przedsiębiorstw innowacyjnych.

Zgłaszający zadanie: MG i PARP.

## **2.6. Tworzenie polityki migracyjnej dla potrzeb rynku pracy**

### ***2.6.1. Opracowanie i wdrożenie nowego systemu dopuszczania cudzoziemców do polskiego rynku pracy***

**Cel:** Zwiększenie atrakcyjności legalnego zatrudnienia cudzoziemców w Polsce z jednoczesnym ograniczeniem skali zatrudnienia nielegalnego.

Planowane działania:

- wdrażanie zmian prawnych dotyczących zatrudnienia cudzoziemców;
- wdrażanie mechanizmów monitorujących imigrację zarobkową;
- prace nad implementacją aktów prawa wspólnotowego opracowanych w ramach *Planu polityki w dziedzinie legalnej migracji*;
- przeprowadzenie cyklu szkoleń w zakresie nowych regulacji prawnych dla pracowników służb zatrudnienia i instytucji współpracujących.

Przewidywane efekty:

Dostosowanie obowiązujących regulacji prawnych w zakresie migracji do potrzeb polskiego rynku pracy. Stworzenie mechanizmów sprzyjających podejmowaniu pracy przez cudzoziemców o wysokich specjalistycznych kwalifikacjach niezbędnych dla polskiej gospodarki. Stworzenie środków przeciwdziałających niekontrolowanemu napływowi zagranicznej siły roboczej na polski rynek pracy oraz poprzez Polskę do innych państw UE.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

## **Priorytet 3. Doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy**

### **3.1. Rozszerzenie wykorzystania i poprawa adresowania instrumentów aktywnej polityki rynku pracy oraz zastosowanie zindywidualizowanego podejścia wobec korzystających z usług publicznych służb zatrudnienia**

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

**Cel:** Wsparcie urzędów pracy w podnoszeniu jakości usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy i indywidualizacji działań na rzecz klientów.

#### Planowane działania:

- realizacja projektów „Eurodoradztwo Polska” (EDP) i „Europejska Sieć Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego” (ELGPN) w ramach Programu Uczenie się przez Całe Życie, która obejmuje:
  - opracowywanie i upowszechnianie informacji, materiałów i publikacji z zakresu poradnictwa zawodowego,
  - prowadzenie i aktualizację strony internetowej [www.praca.gov.pl/eurodoradztwo](http://www.praca.gov.pl/eurodoradztwo) oraz upowszechnianie produktów projektu na stronie internetowej,
  - organizację spotkań roboczych i seminariów dotyczących poradnictwa zawodowego,
  - organizację wizyt studyjnych do Centrów Euroguidance w innych krajach Europy oraz udział w spotkaniach i konferencjach z zakresu poradnictwa zawodowego w kraju i za granicą;
- doskonalenie metod pracy z osobami bezrobotnymi, poszukującymi pracy oraz pracodawcami poprzez:
  - opracowywanie i upowszechnianie informacji, materiałów i specjalistycznych wydawnictw dla pośredników pracy, doradców zawodowych i liderów klubów pracy,
  - udostępnianie urzędom pracy *Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych (KZZ)* - narzędzia do badania zainteresowań zawodowych, monitorowanie jego wykorzystywania oraz doskonalenie narzędzia,
  - koordynowanie szkoleń dla pracowników urzędów pracy w zakresie KZZ, w tym współpraca z CRZL w realizacji projektu „KZZ – narzędzie pracy doradcy zawodowego”,
  - przygotowanie i upowszechnienie procedur postępowania przy tworzeniu Indywidualnego Planu Działania,
  - organizację spotkań informacyjno – szkoleniowych, seminariów i szkoleń dotyczących pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy;
- rozwijanie zasobów informacyjnych wykorzystywanych przez publiczne służby zatrudnienia w realizacji usług rynku pracy m.in. poprzez:
  - udostępnianie urzędom pracy programu „Doradca 2000” wspierającego pracę doradców zawodowych i monitorowanie jego wykorzystywania oraz jego doskonalenie,
  - współpracę w realizacji projektu „Zarządzanie informacją wykorzystywaną w usługach rynku pracy” prowadzonego przez CRZL i ukierunkowanego na zapewnienie publicznym służbom zatrudnienia jednolitych i aktualnych zasobów informacyjnych. Działanie jest realizowane w ramach PO KL.

#### Przewidywane efekty:

- rozpoznanie zasobów informacyjnych przydatnych przy realizacji usług rynku pracy, opracowanie metodologii ich gromadzenia i aktualizacji oraz zaktualizowanie wybranych zbiorów informacji w publicznych służbach zatrudnienia;
- zapewnienie stałego dostępu do internetowej wersji programu „Doradca 2000” dla uprawnionych doradców zawodowych oraz innych osób zainteresowanych;
- zapewnienie stałego dostępu do komputerowej wersji testu KZZ dla uprawnionych doradców zawodowych oraz druk i udostępnianie materiałów testowych niezbędnych do stosowania testu KZZ;
- przeszkolenie doradców zawodowych z wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy w zakresie stosowania testu KZZ;
- upowszechnienie informacji, materiałów i specjalistycznych wydawnictw dla pośredników pracy, doradców zawodowych oraz liderów klubów pracy z publicznych służb zatrudnienia;
- przeprowadzenie spotkań informacyjno – szkoleniowych, seminariów i szkoleń dotyczących realizacji pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy przeznaczonych dla pracowników publicznych służb zatrudnienia;
- przygotowanie raportu nt. przygotowywania i realizacji Indywidualnego Planu Działania (IPD) w publicznych służbach zatrudnienia;
- przygotowanie podręcznika metodycznego IPD oraz wyszkolenie trenerów w zakresie metodologii IPD dla publicznych służb zatrudnienia.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

#### **3.1.2. Doskonalenie standardów i warunków realizacji podstawowych usług rynku pracy**

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

#### Planowane działania:

- przygotowanie projektu nowych przepisów regulujących zagadnienia standardów i warunków realizacji usług rynku pracy;
- udzielanie wyjaśnień i interpretacja przepisów dotyczących standardów usług rynku pracy i warunków ich realizacji;
- opracowywanie i upowszechnianie materiałów informacyjnych o standardach usług rynku pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców.

#### Przewidywane efekty:

- nowe rozporządzenie wydane na podstawie art. 35 ust. 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z

późn. zm.), dotyczące świadczenia podstawowych usług rynku pracy przez publiczne służby zatrudnienia i służące ujednoczeniu oraz poprawie realizacji tych usług;

- informacje o standardach i warunkach prowadzenia usług rynku pracy przez publiczne służby zatrudnienia.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

### ***3.1.3. Intensyfikacja działań podejmowanych wobec bezrobotnych będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy***

**Cel:** Stworzenie dodatkowych możliwości zaktywizowania osób bezrobotnych, poprzez przeznaczenie środków Funduszu Pracy z rezerwy ministra na projekty aktywizacji zawodowej bezrobotnych znajdujących w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.

Planowane działania:

- opracowanie, uruchomienie i zakończenie realizacji wydzielonego programu/programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, tj. bezrobotnych do 25 roku życia, bezrobotnych długotrwale, po zakończeniu kontraktu socjalnego oraz kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, bezrobotnych powyżej 50 roku życia, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego, bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia, bezrobotnych, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia, bezrobotnych niepełnosprawnych;
- przygotowanie szczegółowej analizy z realizacji wdrożonego programu/programów działań aktywizacji zawodowej bezrobotnych znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy;
- przygotowanie rekomendacji i zaleceń w zakresie podejmowania podobnych działań w przyszłości.

Przewidywane efekty:

- stworzenie urzędowi pracy dodatkowych możliwości finansowych aktywizacji zawodowej bezrobotnych;
- zwiększenie liczby osób bezrobotnych objętych aktywizacją zawodową;
- wzmocnienie współdziałania publicznych służb zatrudnienia przy realizacji projektów na rzecz poprawy sytuacji osób bezrobotnych na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

### ***3.1.4. Podnoszenie efektywności działań ukierunkowanych na rozwój kapitału ludzkiego osób korzystających z usług publicznych służb zatrudnienia***

**Cel:** Rozszerzenie oferty programów aktywizacji ukierunkowanych na podnoszenie kwalifikacji, wzmocnienie zachęt do uczestnictwa w nich oraz udoskonalenie systemu zarządzania jakością szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy.

Planowane działania:

- kontynuacja prac legislacyjnych podjętych w 2008 r. i prowadzenie prac wdrożeniowych w związku z nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w

obszarze podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych i poszukujących pracy. W 2010 r. przygotowana zostanie kolejna nowelizacja ustawy, mająca na celu wyeliminowanie trudności interpretacyjnych i zwiększenie motywacji do podejmowania działań na rzecz zatrudnienia oraz nowelizacja rozporządzeń w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych (w związku ze zmianami wprowadzonymi z dniem 1 lutego 2009 r. do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w art. 20 i art. 53a oraz postulatami zgłaszanymi przez urzędy pracy i innych użytkowników rejestru) oraz w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, wydawanego na podstawie art. 36 ust. 8 ww. ustawy (dostosowanie do nowego standardu międzynarodowego ISCO 08 oraz uwzględnienie zmian, jakie zaszły w ciągu ostatnich 3 lat na polskim rynku pracy);

- opracowanie i upowszechnienie metod, narzędzi i procedur diagnozowania potrzeb kwalifikacyjnych na regionalnym i lokalnym rynku pracy - kontynuacja realizacji projektu PO KL pn. *Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy – współpraca urzędów pracy z pracodawcami i innymi partnerami rynku pracy*;
- aktualizacja klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy w ślad za modyfikacją standardu Międzynarodowej Organizacji Pracy ISCO 88; uzupełnianie i doskonalenie funkcjonalności baz danych zawierających materiały zawodoznawcze oraz programy szkoleniowe;
- opracowywanie i upowszechnianie materiałów informacyjnych i instruktażowych dla służb zatrudnienia z zakresu usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji. Prace mają charakter ciągły;
- opracowanie standardów wymagań kwalifikacyjnych dla 300 zawodów i specjalności poprzez realizację projektu PO KL pn. *Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji wymaganych przez pracodawców*. W ramach projektu nastąpi modyfikacja i testowanie zmienionej metodologii opracowywania standardów wymagań pracodawców, szkolenie grupy ekspertów w zakresie stosowania tej metodologii oraz opracowanie i upowszechnienie standardów.

#### Przewidywane efekty:

- poprawa dostępu, zwiększenie atrakcyjności i lepsze adresowanie programów aktywizacji ukierunkowanych na podnoszenie kwalifikacji, skutkujące poprawą kapitału ludzkiego grup pozostających w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy - głównie bezrobotnych i poszukujących pracy;
- wyposażenie urzędów pracy w nowoczesne narzędzia i zasoby informacyjne przydatne do realizacji zadań ustawowych, w tym do diagnozy potrzeb rynku pracy w zakresie kwalifikacji, planowania i kontraktowania szkoleń oraz innych form aktywizacji zwiększających potencjał kwalifikacyjny klientów urzędów pracy. W oparciu o stosowanie tych narzędzi nastąpi poprawa organizacji usług szkoleniowych realizowanych przez urzędy pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

#### **3.1.5. *Rozwój usług EURES i koordynacja udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES***

**Cel:** Wspieranie mobilności zawodowej na europejskim rynku pracy poprzez usługi na rzecz poszukujących pracy i pracodawców, w szczególności poprzez realizację międzynarodowego



pośrednictwa pracy oraz informowanie o warunkach życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) i Szwajcarii.

Planowane działania:

- wspieranie wojewódzkich urzędów pracy w międzynarodowych działaniach na rzecz mobilności zawodowej;
- wspieranie powiatowych urzędów pracy w realizacji zadań 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;
- prowadzenie działań informacyjnych na rzecz obywateli polskich udających się do pracy za granicę do krajów EOG;
- rozwój krajowej strony internetowej EURES [www.eures.praca.gov.pl](http://www.eures.praca.gov.pl);
- wydawanie materiałów promujących usługi EURES wobec 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 działaniami w ramach 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.

## **3.2. Wzmacnianie kadrowe i kompetencyjne oraz profesjonalizacja publicznych służb zatrudnienia**

### **3.2.1. Podwyższenie kompetencji zawodowych pracowników publicznych służb zatrudnienia**

**Cel:** Poprawa jakości świadczenia usług rynku pracy i wyrównanie ich poziomu w skali kraju poprzez przeprowadzenie szkoleń modułowych dla pracowników instytucji rynku pracy.

Planowane działania:

- kontynuacja realizacji projektu w ramach PO KL pn. „*Szkolenia modułowe pracowników publicznych instytucji rynku pracy, realizujących usługi rynku pracy i programy aktywizacji zawodowej*”. Do końca 2010 r. w ramach projektu zostanie przeszkolonych ponad 2 tys. pracowników instytucji rynku pracy;
- kontynuacja realizacji projektu w ramach PO KL pn. „*Oferta szkoleń w technologii e-learning dla kluczowych pracowników publicznych służb zatrudnienia, bazująca na programach modułowych opracowanych w ramach SPO-RZL*”. W 2011 r. po zakończeniu projektu, szkolenia e-learningowe będą dostępne dla wszystkich zainteresowanych osób i instytucji.

Przewidywane efekty:

Podwyższenie kwalifikacji zawodowych pracowników instytucji rynku pracy, co powinno skutkować poprawą usług rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

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

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

Planowane działania:

Wdrażanie działań w ramach Priorytetu VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki *Rynek pracy otwarty dla wszystkich*, Działanie 6.1 *Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie rozwoju aktywności zawodowej w regionie*.

Działania będą się opierać w szczególności na:

- szkoleniach oraz specjalistycznym doradztwie dla kadr publicznych służb zatrudnienia działających na terenie regionu, powiązanych bezpośrednio z potrzebami oraz ze specyfiką realizowanych przez nie zadań;
- upowszechnianiu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego w regionie, m.in. poprzez dofinansowanie zatrudnienia doradców zawodowych i pośredników pracy;
- prowadzeniu badań i analiz sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy oraz publikowaniu i upowszechnianiu ich wyników.

Przewidywane efekty:

Liczba kluczowych pracowników publicznych służb zatrudnienia, którzy zakończą udział w szkoleniach, istotnych z punktu widzenia regionalnego rynku pracy wyniesie 1 700 osób.

Zgłaszający zadanie: MRR.

**3.2.3. Upowszechnienie w samorządach nowych rozwiązań związanych ze wspieraniem aktywności zawodowej w regionie**

**Cel:** Upowszechnienie wiedzy o nowych formach aktywizacji zawodowej wśród instytucji samorządowych oraz zwiększenie efektywności działań podejmowanych w obszarze zwalczania bezrobocia.

Planowane działania:

- przeprowadzenie szkoleń dla starostów powiatów i prezydentów miast, odpowiedzialnych za kształtowanie lokalnej polityki rynku pracy, w celu zwiększenia ich aktywności w zakresie zwalczania bezrobocia, ale przede wszystkim oddziaływania na wzrost zatrudnienia;
- zgromadzenie informacji i publikacja broszury pokazującej dobre praktyki w realizacji programów specjalnych na rzecz zatrudnienia.

Przewidywane efekty:

- włączenie w szerszym zakresie starostów powiatów i prezydentów miast w kreowanie lokalnej polityki rynku pracy;
- włączenie w szerszym zakresie starostów powiatów i prezydentów miast w tworzenie i realizację programów rynku pracy;
- stabilizowanie zatrudnienia w publicznych służbach zatrudnienia;
- upowszechnienie idei realizowania programów specjalnych na rzecz zatrudnienia.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

#### **3.2.4. Dostosowywanie mechanizmu podziału środków Funduszu Pracy do wyzwań rynku pracy**

**Cel:** Wprowadzenie algorytmu podziału środków Funduszu Pracy, wymuszającego poprawę efektywności działania publicznych służb zatrudnienia.

Planowane działania:

- wdrażanie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17 lipca 2009 r. w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie (Dz. U. Nr 123, poz. 1019) oraz udzielanie informacji i wyjaśnień dotyczących stosowania tych przepisów;
- prowadzenie prac analitycznych dotyczących efektów zatrudnieniowych i kosztowych realizowanych wydatków Funduszu Pracy;
- przeprowadzenie badania przyznawania środków Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej jako instrumentu aktywizacji zawodowej bezrobotnych.

Przewidywane efekty:

Poprawa efektywności wydatkowania środków Funduszu Pracy na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DF.

#### **3.2.5. Wsparcie finansowe zmian organizacyjnych w urzędach pracy**

**Cel:** Zwiększenie zakresu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz poprawa efektywności działań aktywizacyjnych urzędów pracy.

Planowane działania:

Wdrażanie przepisów art. 9b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) dotyczących wyodrębnienia w urzędach pracy centrów aktywizacji zawodowej (CAZ), w których będzie realizowana działalność związana ściśle z aktywizacją zawodową. Ponadto na podstawie tego przepisu powiatowe urzędy pracy we współpracy z samorządami gminnymi utworzą na poziomie gmin lokalne punkty informacyjno – konsultacyjne (LPIK).

Przewidywane efekty:

- zwiększenie liczby osób korzystających z pomocy urzędów pracy, w tym osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy;
- zwiększenie liczby osób bezrobotnych objętych aktywizacją zawodową;

- rozwój współpracy pomiędzy powiatowymi urzędami pracy i gminami.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

### **3.3. Profesjonalny monitoring skuteczności aktywnej polityki rynku pracy** (budowany jednocześnie z ogólnym systemem, o którym mowa w działaniu 2.4)

#### **3.3.1. Monitorowanie rozwoju instytucji rynku pracy**

**Cel:** Poprawa efektywności i skuteczności funkcjonowania systemu instytucjonalnej obsługi rynku pracy oraz zbliżenie polityki rynku pracy do potrzeb przedsiębiorców i bezrobotnych.

Planowane działania:

- przeprowadzenie analizy organizacyjno-funkcjonalnych rozwiązań wyodrębnionych w ramach powiatowych urzędów pracy centrów aktywizacji zawodowej (CAZ) oraz oceny wpływu zastosowanych rozwiązań na podejmowane przez powiatowy urząd pracy działania aktywizacyjne; działanie jest realizowane w ramach PO KL;
- monitorowanie sposobów i efektów realizacji przez urzędy pracy usług: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy;
- pozyskiwanie i analiza informacji na temat stosowania standardów usług rynku pracy i spełniania warunków ich prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia;
- monitoring działalności agencji zatrudnienia oraz realizacji współpracy powiatowych urzędów pracy z agencjami zatrudnienia, w zakresie zawierania umów służących doprowadzeniu skierowanego bezrobotnego do zatrudnienia;
- monitorowanie rynku usług szkoleniowych i doskonalenie funkcjonalności systemu informatycznego - Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS);
- monitorowanie stanu i struktury zatrudnienia pracowników publicznych służb zatrudnienia;
- współpraca z Naczelną Radą Zatrudnienia w zakresie opiniowania funkcjonowania instytucji rynku pracy oraz analiza sprawozdań z działalności Wojewódzkich Rad Zatrudnienia, prowadzenie dialogu z konwentami dyrektorów powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w zakresie organizacji i funkcjonowania urzędów pracy oraz opracowywanie informacji zbiorczej o wynikach kontroli urzędów pracy przeprowadzonych przez wojewodów.

Przewidywane efekty:

- pozyskiwanie wiedzy niezbędnej do podejmowania działań służących doskonaleniu funkcjonowania instytucji rynku pracy;
- identyfikacja dobrych praktyk w zakresie organizacyjno-funkcjonalnych rozwiązań dotyczących tworzenia centrów aktywizacji zawodowej (CAZ), opracowanie rozwiązań modelowych oraz ich upowszechnienie, m.in. poprzez publikacje książkowe;
- okresowe informacje na temat realizacji usług poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy w publicznych służbach zatrudnienia;
- okresowe informacje nt. stosowania standardów usług i warunków prowadzenia usług rynku pracy w publicznych służbach zatrudnienia;
- pogłębienie wiedzy na temat alokacji zasobów ludzkich w urzędach pracy;

- wydawanie corocznej informacji o agencjach zatrudnienia;
- opracowanie na potrzeby służb zatrudnienia broszur informacyjnych nt. dostępnej oferty szkoleniowej.

#### Działania zrealizowane w 2009 r.

Zakończono projekt badawczy „Analiza działalności rad zatrudnienia i ich wpływu na kształtowanie polityki rynku pracy w okresie 2004-2008” realizowany w ramach Priorytetu I „Zatrudnienie i integracja społeczna” PO KL.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

#### **3.3.2. Monitorowanie efektywności polityki rynku pracy i integracji społecznej**

**Cel:** Poprawa skuteczności działań podejmowanych w ramach aktywnej polityki rynku pracy.

##### Planowane działania:

Przeprowadzenie badań nt. skuteczności polityk rynku pracy i polityki społecznej oraz opracowanie metodologii badania efektywności polityk rynku pracy, która pozwoli na prowadzenie systematycznego monitoringu tego obszaru w przyszłości.

##### Przewidywane efekty:

- opracowanie metodologii badania efektywności polityk rynku pracy;
- publikacja raportu końcowego z badań efektywności polityk rynku pracy wraz z opracowaną metodologią badania.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE.

## **Priorytet 4. Łagodzenie skutków kryzysu gospodarczego oraz przygotowanie rynku pracy do ożywienia gospodarki**

### **4.1. Tworzenie warunków ułatwiających przedsiębiorstwom szybką adaptację do zmiennych warunków gospodarowania**

#### **4.1.1. Zmiany prawa pracy służące uelastycznieniu i stabilizacji zatrudnienia**

**Cel:** Stworzenie możliwości dostosowywania czasu pracy pracowników do sytuacji przedsiębiorstwa zmieniającej się w wyniku oddziaływania czynników zewnętrznych.

##### Planowane działania:

W dniu 1 lipca 2009 r. przyjęto ustawę o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035), która wprowadziła regulacje umożliwiające łatwiejsze dostosowywanie czasu pracy pracowników do sytuacji firmy poprzez szersze stosowanie 12 miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy, racjonalizację rozwiązań dotyczących doby pracowniczej w kontekście rozliczenia czasu pracy oraz wprowadzenie ruchomego czasu pracy. Ponadto w ustawie przewidziano nowe rozwiązania służące stabilizacji zatrudnienia poprzez ograniczenie stosowania umów na czas określony.

Określenie ewentualnych kierunków zmian Kodeksu Pracy może nastąpić poprzez uwzględnienie dorobku i doświadczeń wyniesionych z funkcjonowania przepisów ustawy.

##### Przewidywane efekty:

Wzrost zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw dzięki upowszechnieniu elastycznej organizacji pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS.

#### **4.1.2. Subsydiowanie utrzymania miejsc pracy jako alternatywy zwolnień grupowych**

**Cel:** Wsparcie utrzymania miejsc pracy w przedsiębiorstwach znajdujących się w trudnej sytuacji ekonomicznej na skutek oddziaływania czynników makroekonomicznych.

Planowane działania:

- wdrażanie i wykonywanie przepisów ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. *o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców* (Dz. U. Nr 125, poz. 1035) umożliwiających przedsiębiorstwom dotkniętym zmniejszeniem popytu okresowe obniżenie kosztów utrzymania zasobów pracy poprzez skrócenie czasu pracy (do maksymalnie 50% etatu), bądź skierowanie na tzw. urlop postojowy, przy równoczesnym wsparciu materialnym pracowników ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych;
- wykorzystanie doświadczeń z wykonywania przepisów ustawy w celu wprowadzenia modyfikacji, służących ułatwieniu przedsiębiorcom korzystania ze wsparcia.

Przewidywane efekty:

Ochrona miejsc pracy zagrożonych likwidacją na skutek gwałtownych zmian w makroekonomicznych warunkach prowadzenia działalności gospodarczej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

#### **4.1.3. Modyfikacja funduszu szkoleniowego jako instrumentu polityki rynku pracy**

**Cel:** Wzrost kapitału ludzkiego pracowników objętych skróceniem czasu pracy, bądź skierowanych na tzw. urlop postojowy w wyniku działań antykryzysowych.

Planowane działania:

- wdrażanie i wykonywanie przepisów ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. *o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców* (Dz. U. Nr 125, poz. 1035) zachęcających przedsiębiorców dotkniętych zmniejszeniem popytu do szkolenia pracowników poprzez wykorzystanie funduszu szkoleniowego – zachęty polegają na uproszczeniu zasad tworzenia funduszu, rozszerzeniu możliwości jego wykorzystania oraz zwiększenie limitu dofinansowania szkoleń ze środków Funduszu Pracy. Ponadto wprowadzono możliwość otrzymywania przez pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy, bądź postojem, a uczestniczących w szkoleniach, stypendiów kompensujących w części utracone zarobki;
- wykorzystanie doświadczeń z wykonywania przepisów ustawy w celu wprowadzenia modyfikacji, służących ułatwieniu przedsiębiorcom korzystania ze wsparcia.

Przewidywane efekty:

Zwiększenie wydajności pracy, zdolności do podjęcia zatrudnienia i adaptacji do zmian pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy, bądź postojem.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

#### **4.1.4. Instrument szybkiego reagowania**

**Cel:** Wsparcie przedsiębiorstw i pracowników przedsiębiorstw, które w najbliższym czasie mogą odczuć negatywne skutki spowolnienia gospodarczego poprzez zastosowanie odpowiednich narzędzi składających się na kompleksowy Plan Wsparcia.

##### Planowane działania:

- opracowanie wskaźnikowego systemu monitorowania sytuacji w branżach gospodarki i przedsiębiorstwach do nich należących oraz statystycznych modeli Indeksów Wczesnego Ostrzegania pozwalających na monitorowanie sytuacji gospodarczej, wczesne wykrywanie i identyfikowanie problemów w funkcjonowaniu przedsiębiorstw oraz określenie poziomu ryzyka wystąpienia w skali gospodarki krajowej oraz w poszczególnych sektorach gospodarki takich zakłóceń, które uzasadniają podejmowanie przez Rząd i jego agendy działań szczególnych określanych jako Instrument(-y) Szybkiego Reagowania;
- opracowywanie Planów Wsparcia zapewniających kompleksową pomoc dla firm i pracowników zagrożonych zwolnieniami w ramach programów outplacementowych bądź procesów restrukturyzacyjnych;
- realizacja ogólnopolskiego projektu szkoleniowo-doradczego w zakresie wykorzystania Instrumentu Szybkiego Reagowania oraz jego promocja;
- ewaluacja projektu (ocena skuteczności poszczególnych narzędzi i efektywności wsparcia).

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

##### Przewidywane efekty:

- 12 raportów z monitoringu sytuacji w poszczególnych branżach;
- objęcie działaniami szkoleniowo-doradczymi co najmniej 3 branż oraz wytypowanie w ich ramach przedsiębiorstw, które uzyskają wsparcie;
- objęcie działaniami szybkiego reagowania 4500 pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji;
- kampania promująca wypracowany system wsparcia dla restrukturyzowanych branż wśród partnerów społecznych, przedsiębiorców i innych interesariuszy;
- uruchomienie Centrum Monitorowania Zmiany Gospodarczej;
- 80% pracowników i pracodawców ukończy szkolenia i podniesie swoje kwalifikacje lub podejmie nowy zawód lub przebranżowi się;
- 30% pracowników objętych usługami outplacementu uzyska zatrudnienie w okresie do 6 m-cy od zakończenia udziału w usłudze;
- 50% pracowników planowanych do zwolnienia skorzysta ze wsparcia w ramach realizowanych działań outplacementowych.

Zgłaszający zadanie: PARP.

#### **4.1.5. Pakiet wsparcia mikroprzedsiębiorców z powiatów zagrożonych wysokim bezrobociem, dotkniętych skutkami kryzysu finansowego i gospodarczego**

**Cel:** Wsparcie mikroprzedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą w szczególnie trudnych warunkach.

Planowane działania:

- pomoc de minimis w formie dopłaty do oprocentowania kredytów i pożyczek obrotowych oraz opłat z tytułu otrzymanych gwarancji kredytowych.

Przewidywane efekty:

Utrzymanie miejsc pracy w firmach oraz powstrzymanie narastania bezrobocia w powiatach dotkniętych ponadprzeciętną jego skalą.

Zgłaszający zadanie: MG.

**4.1.6. Prowadzenie działalności gospodarczej w sytuacji kryzysu**

**Cel:** Lepsze przygotowanie sektora MŚP do funkcjonowania w warunkach spowolnienia gospodarczego.

Planowane działania:

- realizacja cyklu seminariów otwartych z zakresu: alternatywnych źródeł finansowania (leasing, factoring, franchising, forfaiting), restrukturyzacji zadłużenia przedsiębiorcy względem banku, zabezpieczenia transakcji handlowych, zarządzania ryzykiem kursowym w przedsiębiorstwie oraz wykorzystania instrumentów pochodnych, zarządzania przedsiębiorstwem w trudnych czasach (zarządzanie/finanse/zasoby ludzkie), zarządzania zasobami ludzkimi w okresie kryzysu, prawa upadłościowego i naprawczego oraz zamówień publicznych systemu narodów zjednoczonych;
- wprowadzenie nowych szkoleń e-learningowych do portalu edukacyjnego PARP:
  - Zarządzanie firmą w sytuacji kryzysu (Kryzys w gospodarce, Kryzys w firmie, Analiza sytuacji kryzysowej w firmie, Strategie antykryzysowe, Zarządzanie finansowe w kryzysie, Zarządzanie ludźmi w sytuacji kryzysowej, Komunikacja i działania PR, Narzędzia prewencji i ostrzegania),
  - Zabezpieczenie transakcji handlowych (ryzyko w działalności gospodarczej, metody pozyskiwania informacji, formy prowadzenia działalności gospodarczej i odpowiedzialność za długi, ocena wiarygodności kontrahenta, zawarcie umowy, osobiste zabezpieczenia transakcji, rzeczowe formy zabezpieczenia transakcji, dobór zabezpieczeń prawnych, wykonanie umowy i windykacja należności, factoring, forfaiting, instrumenty pochodne jako metoda zabezpieczenia, zabezpieczanie cen surowców i towarów);
- organizacja seminarium z cyklu „Europejskie Przedsiębiorstwo” dla przedstawicieli sektora MŚP, realizowane przez ośrodek Enterprise Europe Network, afiliowany przy PARP nt. „Factoring w praktyce MŚP”;
- organizacja seminarium w ramach Europejskiego Tygodnia Przedsiębiorczości nt. dostępnych dla firm z sektora MŚP możliwości finansowania polskiego eksportu.

Przewidywane efekty:

- poszerzenie wiedzy przedsiębiorców na temat radzenia sobie ze skutkami kryzysu gospodarczego;
- wskazanie przedsiębiorcom konkretnych rozwiązań w zakresie wybranych problemów (np.: zarządzanie finansami, zarządzanie zasobami ludzkimi);
- zamieszczenie na stronie internetowej PARP materiałów edukacyjnych z przeprowadzonych seminariów;



- wzbogacenie rynku szkoleń e-learningowych dostępnych dla MŚP.

Zgłaszający zadanie: PARP.

#### **4.1.7. Aktualizacja pakietów informacyjnych dla Punktów Konsultacyjnych**

**Cel:** Rozszerzenie wiedzy i umiejętności przedsiębiorców w zakresie rozwiązywania problemów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Planowane działania:

- aktualizacja obecnych i opracowanie nowych pakietów i produktów informacyjnych dotyczących aspektów administracyjno-prawnych działalności gospodarczej, w tym informujących o dostępnym spektrum działań pozwalających na skuteczne radzenie sobie z pogorszeniem sytuacji gospodarczej oraz ich upowszechnianie za pośrednictwem Punktów Konsultacyjnych, pełniących funkcję instytucji pierwszego kontaktu dla mikro, małych i średnich przedsiębiorców, a także osób planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej;
- przeszkolenie konsultantów i aktualizacja informatora dla przedsiębiorców.

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

Przewidywane efekty:

Poprawa funkcjonowania małych i średnich przedsiębiorstw, która przełoży się na zwiększenie stabilności zatrudnienia w tym sektorze.

Zgłaszający zadanie: PARP.

#### **4.1.8. Analiza efektów restrukturyzacji i ich wpływu na rynek pracy**

**Cel:** Dostarczenie rzetelnej i aktualnej wiedzy na temat efektów restrukturyzacji gospodarki oraz wypracowanie katalogu narzędzi i procesów wspomagających realizację działań restrukturyzacyjnych.

Planowane działania:

- realizacja ogólnopolskiego badania na temat oczekiwanych efektów restrukturyzacji i ich wpływu na rynek pracy w 8 wybranych sektorach gospodarki:
  - analiza procesów restrukturyzacji 8 sektorów (górnictwo, stalowy, tekstylny, zbrojeniowy, stoczniowy, rybactwo, rolnictwo, kolejnictwo),
  - analiza dostosowania przedsiębiorstw tych branż do warunków transformacji ustrojowej, procesów globalizacyjnych, funkcjonowania Polski oraz na tle obecnej sytuacji gospodarczej,
  - opracowanie rekomendacji w zakresie zalecanych działań o charakterze interwencyjno-osłonowym skierowanych do pracowników badanych branż;
- promocja wyników badania w zakresie wypracowanych standardów restrukturyzacji i adaptacji do otoczenia oraz wskaźników sygnalizujących konieczność prowadzenia działań naprawczych (konferencja, upowszechnienie wyników w prasie i Internecie).

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

Przewidywane efekty:

- ocena efektywności i adekwatności podejmowanych działań restrukturyzacyjnych dla 8 branż (górnictwo, stalowa, tekstylna, stoczniowa, zbrojeniowa, rybactwo, rolnictwo, kolejnictwo);
- opracowanie schematów wprowadzania zmian w organizacji (w tym przeprowadzania restrukturyzacji) z uwzględnieniem cech danego sektora;
- opracowanie rekomendacji w zakresie zalecanych działań o charakterze interwencyjno-osłonowym skierowanych do pracowników badanych branż (w ich wyniku będzie można opracować szkolenia i doradztwo na rzecz wsparcia procesów restrukturyzacyjnych).

Zgłaszający zadanie: PARP.

#### **4.1.9. Elastyczne formy zatrudnienia osób niepełnosprawnych**

**Cel:** Upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia, jako czynnika zwiększającego szanse aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych przy jednoczesnym ograniczeniu kosztów zatrudnienia.

Planowane działania:

Zadanie będzie realizowane w ramach programu „Telepraca oraz inne elastyczne formy zatrudniania osób niepełnosprawnych” i obejmuje:

- finansowanie zawartych w projektach działań służących aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych poprzez telepracę (szkolenia, doradztwo zawodowe, prowadzenie działań informacyjno – promocyjnych),
- dofinansowanie zakupu sprzętu komputerowego, oprogramowania, sprzętu biurowego oraz instalacji szerokopasmowego łącza internetowego dla telepracowników.

Przewidywane efekty:

Upowszechnienie wiedzy o telepracy - zarówno wśród pracodawców, jak i potencjalnych telepracowników oraz objęcie działaniami programowymi corocznie około 250 biernych zawodowo osób niepełnosprawnych.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

## **4.2. Kreacja nowych miejsc pracy poprzez wsparcie przedsiębiorczości oraz zwiększenie skłonności do inwestowania w warunkach dynamicznych zmian gospodarczych**

### **4.2.1. Promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia**

**Cel:** Zwiększenie liczby małych i średnich przedsiębiorstw oraz wydłużenie przeciętnego okresu prowadzenia działalności gospodarczej w tym sektorze.

Planowane działania:

Kompleksowe wsparcie dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą m.in. w formie spółki, spółdzielni lub spółdzielni socjalnej. Wsparcie obejmować będzie doradztwo (indywidualne i grupowe) oraz szkolenia umożliwiające uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej, przyznanie środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości w wysokości 40 tys. zł oraz wsparcie pomostowe, polegające na trwającej przez okres do 6 lub do 12 miesięcy pomocy i doradztwie

w prowadzeniu działalności oraz w efektywnym wykorzystaniu dotacji, a także wsparcie finansowe do wysokości minimalnego wynagrodzenia miesięcznie. Ponadto prowadzone będą działania promujące przedsiębiorczość i samozatrudnienie oraz upowszechniające dobre praktyki w tym obszarze.

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

Przewidywane efekty:

Budowanie postaw prozatrudnieniowych, powstawanie nowych miejsc pracy oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej. Szacuje się, że w latach 2009-2011 w skali kraju zostanie utworzonych ok. 18 tys. nowych miejsc pracy.

Zgłaszający zadanie: MRR.

#### ***4.2.2. Proces inwestycyjny i strategie przedsiębiorstw w czasach kryzysu***

**Cel:** Wsparcie małych i średnich przedsiębiorców w zakresie prowadzenia i finansowania inwestycji oraz prawidłowego zarządzania firmą.

Planowane działania:

- prowadzenie badań, które poprzez analizę postaw, wiedzy i planów przedsiębiorców sektora MŚP w zakresie zarządzania strategicznego w sytuacji spowolnienia gospodarki, posłużą identyfikacji potrzebnych obszarów wsparcia zewnętrznego;
- identyfikacja potrzeb przedsiębiorców w zakresie prowadzenia i finansowania procesów inwestycyjnych, zarządzania zasobami ludzkimi oraz strategii zarządzania przedsiębiorstwem;
- promocja optymalnych działań pomocowych, które pozwolą przedsiębiorcom przyjąć właściwe strategie rozwoju oraz prowadzenia inwestycji w sytuacji niskiej koniunktury;
- wypracowanie rekomendacji dotyczących pożądanych kierunków wsparcia przedsiębiorstw dla administracji państwowej szczebla centralnego i samorządowego;
- wypracowanie rekomendacji dla przedsiębiorców dotyczących rozwoju kompetencji pracowniczych oraz funkcjonowania firmy w czasie kryzysu;
- wypracowanie i promocja optymalnych działań pomocowych, które pozwolą przedsiębiorcom przyjąć właściwe strategie rozwoju oraz prowadzenia inwestycji w sytuacji niskiej koniunktury.

Przewidywane efekty:

Poprawa funkcjonowania przedsiębiorstw w trudnej sytuacji, co przyczyni się do utrzymania istniejących, ale także do kreacji nowych miejsc pracy oraz adaptacji kwalifikacji pracowniczych do wyzwań związanych z kryzysem.

Zgłaszający zadanie: PARP.

#### ***4.2.3. Zmiany podatkowe zwiększające skłonność do inwestowania***

**Cel:** Zwiększenie skłonności przedsiębiorców do inwestowania, a zwłaszcza do prowadzenia prac rozwojowych.

Zadanie zrealizowane w 2009 r. Ustawą z dnia 5 marca 2009 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych

(Dz. U. Nr 69, poz. 587), dokonano nowelizacji ustaw o podatkach dochodowych polegającej na:

- zmianie definicji małego podatnika w zakresie zwiększenia limitu przychodów warunkujących jego status z 800 000 euro do 1 200 000 euro,
- podwyższeniu w latach 2009-2010 limitu kwoty jednorazowej amortyzacji do 100 000 euro,
- wprowadzeniu możliwości dokonywania przez podatników wyboru sposobu zaliczenia kosztów prac rozwojowych do kosztów podatkowych.

Ustawa weszła w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, czyli z dniem 22 maja 2009 r.

#### Efekty:

Zwiększenie grupy podatników mogących skorzystać z jednorazowej amortyzacji i kwartalnego wpłacania zaliczek na podatek dochodowy oraz zwiększenie limitu jednorazowej amortyzacji. Korzystniejsze sposoby rozliczenia kosztów prac rozwojowych. W efekcie zwiększy się skłonność przedsiębiorców do inwestowania, zwłaszcza w prace rozwojowe, a zatem nastąpi także kreacja dodatkowych miejsc pracy.

Zgłaszający zadanie: MF.

#### ***4.2.4. Udzielanie pomocy de minimis przedsiębiorcom uczestniczącym w grupowych przedsięwzięciach wystawienniczo-promocyjnych***

**Cel:** Zwiększenie eksportu produktów bądź usług poprzez umożliwienie przedsiębiorcom udziału w kompleksowo zorganizowanych imprezach wystawienniczych.

#### Planowane działania:

Wsparcie przedsiębiorców, którzy nie są w stanie samodzielnie podjąć działań umożliwiających promocję własnych produktów na rynkach zagranicznych, a którzy chcą zwiększyć eksport swoich produktów bądź usług i umożliwienie im udziału w kompleksowo zorganizowanych imprezach wystawienniczych.

#### Przewidywane efekty:

Wzmocnienie pozycji konkurencyjnej polskich przedsiębiorców na rynkach zagranicznych, co bezpośrednio przełoży się na zwiększenie udziału sprzedaży na rynkach eksportowych, a pośrednio na poprawę sytuacji na krajowym rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MG.

## 5. Monitoring i koordynacja KPDZ/2009-2011

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy do sporządzania okresowych sprawozdań z realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia.

Monitorowanie i koordynowanie wykonywania KPDZ/2009-2011 przez ministra właściwego do spraw pracy prowadzone będzie w następujący sposób:

- 1) Podmiot sprawozdający, na podstawie informacji uzyskanych od realizatorów włączonego do KPDZ/2009-2011 zadania, składa w kolejnych latach do Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, roczne sprawozdanie o jego realizacji, w terminie do dnia 15 marca za rok poprzedni. Sprawozdanie roczne powinno w szczególności zawierać następujące wyodrębnione części:
  - symbol zadania – zgodnie z przyjętym w KPDZ/2009-2011,
  - charakterystykę realizowanego zadania (cel, wykonawcy, podjęte i zrealizowane działania),
  - wydatkowaną kwotę, z podaniem źródła finansowania,
  - ocenę zgodności realizacji zadania z KPDZ/2009-2011,
  - uzyskane efekty, w ujęciu ilościowym i jakościowym,
  - wnioski i rekomendacje wynikające z realizacji zadania.
- 2) Na podstawie rocznego sprawozdania z realizacji zadań KPDZ/2009-2011 minister właściwy do spraw pracy podejmuje niezbędne decyzje zapewniające dalszą sprawną realizację zadań. W przypadku zagrożenia realizacji KPDZ/2009-2011 minister właściwy do spraw pracy powiadamia o tym fakcie Radę Ministrów, podając przyczyny zaistniałej sytuacji oraz proponowane rozwiązania naprawcze.
- 3) W okresie zbierania sprawozdań (do dnia 15 marca) możliwe będzie także zgłaszanie dodatkowych zadań do realizacji w kolejnych latach oraz zgłaszanie weryfikacji zadań wchodzących w skład KPDZ/2009-2011. Propozycje zmian zostaną opisane w rocznym sprawozdaniu z realizacji KPDZ/2009-2011.
- 4) Minister właściwy do spraw pracy sporządza w kolejnych latach - w terminie do dnia 31 maja sprawozdanie roczne z realizacji KPDZ/2009-2011.

Monitorowanie realizacji działań KPDZ/2009-2011 oraz ocena postępu w uzyskiwaniu celów Planu prowadzona będzie w oparciu o zestaw wskaźników. Wskaźniki główne odnoszą się do sytuacji na polskim rynku pracy i stopnia realizacji celów Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Natomiast wskaźniki pomocnicze służą ocenie postępów dokonanych w ramach poszczególnych kierunków działań KPDZ/2009-2011.

Poniżej podano zestaw wskaźników zalecanych do wykorzystania przy monitorowaniu i ocenie realizacji krajowego planu oraz regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia:

### Wskaźniki główne:

- wskaźnik zatrudnienia (wg. BAEL):
  - osób w wieku 15-64 lat,

- kobiet w wieku 15-64 lat,
- osób starszych w wieku 55-64 lat,
- osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym;
- wskaźnik zróżnicowania regionalnych stóp zatrudnienia na podstawie BAEL;
- stopa bezrobocia (wg. BAEL):
  - ogółem,
  - kobiet,
  - młodzieży w wieku 15-24 lat,
  - osób powyżej 45 roku życia,
  - długookresowego (13 miesięcy i więcej);
- odsetek osób w wieku 25-64 lat uczących się i doksztalających na podstawie BAEL;
- wskaźnik osiągnięć edukacyjnych młodzieży na podstawie BAEL (udział osób z wykształceniem co najmniej zasadniczym zawodowym lub średnim w grupie ludności w wieku 20-24 lat).

Wskaźniki pomocnicze zalecane przy monitorowaniu i ocenie realizacji poszczególnych kierunków działań:

- wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 50 lat i więcej na podstawie BAEL;
- średni wiek dezaktywizacji zawodowej na podstawie BAEL;
- wskaźniki skolaryzacji netto wg poziomu kształcenia i wieku:
  - ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne (16-18 lat),
  - policealne (19-21 lat),
  - wyższe (19-24 lat);
- odsetek uczniów aktywnych zawodowo na podstawie BAEL;
- odsetek pracujących uczniów na podstawie BAEL;
- współczynnik aktywności zawodowej na podstawie BAEL:
  - osób w wieku 50 lat i więcej,
  - kobiet w wieku 15-64 lat,
  - młodzieży w wieku 15-24 lat;
- gender pay gap – wskaźnik zróżnicowania wynagrodzenia według płci;
- udział kobiet wśród biernych zawodowo na podstawie BAEL;
- udział kobiet zatrudnionych na czas określony wśród pracujących kobiet na podstawie BAEL;
- odsetek biernych zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych na podstawie BAEL;
- udział osób, które pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy z powodu opieki nad dziećmi lub osobą niepełnosprawną wśród zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie BAEL;

- wskaźnik zatrudnienia absolwentów w wieku 15 lat i więcej wg poziomu wykształcenia na podstawie BAEL;
- stopa bezrobocia wśród absolwentów w wieku 15 lat i więcej wg poziomu wykształcenia na podstawie BAEL;
- młodzież nie kontynuująca nauki w wieku 18-24 lat na podstawie BAEL;
- współczynnik aktywności zawodowej ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej na podstawie BAEL:
  - ogółem,
  - związanej z gospodarstwem rolnym,
  - niezwiązanej z gospodarstwem rolnym;
- wskaźnik zatrudnienia ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej na podstawie BAEL:
  - ogółem,
  - związanej z gospodarstwem rolnym,
  - niezwiązanej z gospodarstwem rolnym;
- stopa bezrobocia wśród ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej na podstawie BAEL:
  - ogółem,
  - związanej z gospodarstwem rolnym,
  - niezwiązanej z gospodarstwem rolnym;
- długotrwale bezrobocie (udział bezrobotnych powyżej 12 miesięcy w populacji bezrobotnych ogółem w %) na podstawie BAEL;
- osoby w wieku 18 - 59 lat w gospodarstwach domowych bez osób pracujących na podstawie BAEL;
- dzieci (w wieku 0 - 17 lat) w gospodarstwach domowych bez osób pracujących na podstawie BAEL;
- stopa ubóstwa (odsetek osób poniżej linii ubóstwa określonej jako 60% krajowej mediany dochodów ekwiwalentnych) na podstawie EU-SILC;
- głębokość ubóstwa (przeciętna luka dochodów osób zakwalifikowanych do sfery ubóstwa w stosunku do linii ubóstwa) na podstawie EU-SILC;
- wskaźnik zagrożenia ubóstwem wśród osób pracujących (*in work at risk of poverty rate*) na podstawie EU-SILC;
- wskaźnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym na podstawie BAEL;
- stopa bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym na podstawie BAEL;
- udział zatrudnionych na czas nieokreślony w ogólnej liczbie zatrudnionych na podstawie BAEL;
- udział zatrudnionych na czas określony w ogólnej liczbie zatrudnionych na podstawie BAEL;

- udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogólnej liczbie zatrudnionych na podstawie BAEL;
- udział osób, którym odpowiada niepełny wymiar czasu pracy wśród zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie BAEL;
- liczba agencji zatrudnienia;
- liczba osób, które uzyskały zatrudnienie za pośrednictwem agencji zatrudnienia;
- odsetek bezrobotnych objętych aktywnymi działaniami polityki rynku pracy;
- efektywność zatrudnieniowa - stopa ponownego zatrudnienia uczestników programów rynku pracy;
- liczba bezrobotnych przypadająca na:
  - jednego zatrudnionego w urzędzie pracy,
  - jednego pośrednika pracy zatrudnionego w urzędzie pracy,
  - jednego doradcę zawodowego zatrudnionego w urzędzie pracy;
- udział pośredników pracy wśród pracowników urzędów pracy ogółem;
- udział doradców zawodowych wśród pracowników urzędów pracy ogółem;
- udział specjalistów ds. rozwoju zawodowego wśród pracowników urzędów pracy ogółem;
- przeciętny czas poszukiwania pracy przez bezrobotnego w miesiącach na podstawie BAEL;
- udział zniechęconych bezskutecznością poszukiwania pracy wśród biernych zawodowo na podstawie BAEL.



## 6. Finansowanie zadań

Zakłada się, że realizacja zadań ujętych w KPDZ/2009-2011 będzie finansowana ze środków krajowych i zagranicznych. W ramach krajowych środków publicznych wyróżniono budżet państwa, budżety jednostek samorządu terytorialnego oraz fundusze celowe, w tym w szczególności: Fundusz Pracy (FP) i Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Ponadto zakłada się częściowe finansowanie przy wykorzystaniu krajowego kapitału prywatnego. W ramach środków zagranicznych głównym źródłem finansowania zadań jest budżet Unii Europejskiej.

Planowane środki na realizację zadań ujętych w KPDZ/2009-2011 wyniosą ogółem **41 243 357 tys. zł (100%)**, z tego:

**1. środki krajowe - 21 821 736 tys. zł (52,9% ogółu środków)**, w tym:

- Fundusz Pracy - 782 899 tys. zł (1,9%);
- PFRON - 6 868 939 tys. zł (16,7%);
- budżet państwa - 9 531 577 tys. zł (23,1%);
- budżet jst - 74 098 tys. zł (0,2%);
- środki prywatne - 2 420 393 tys. zł (5,9%);
- inne środki - 2 143 830 tys. zł (5,2%);

**2. środki zagraniczne - 19 421 621 tys. zł (47,1% ogółu środków)**, w tym:

- Europejski Fundusz Społeczny (EFS) - 5 499 882 tys. zł (13,3%);
- Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR) - 8 312 322 tys. zł (20,2%);
- inne środki - 5 609 416 tys. zł (13,6%).

W podanej kwocie ogółem nie uwzględniono zadań realizowanych przez instytucje w ramach środków własnych przeznaczonych na działalność bieżącą. W tab. 2 podano szczegółowe dane dotyczące wielkości i źródeł finansowania poszczególnych zadań ujętych w KPDZ/2009-2011.

Realizacja zadań ujętych w KPDZ/2009-2011 jest częściowo finansowana w ramach środków Funduszu Pracy. Należy zauważyć, że 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.

Dla zapewnienia prawidłowej realizacji zadań KPDZ/2009-2011 zabezpieczono odpowiednie środki w ustawie budżetowej na 2010 r. oraz w budżetach poszczególnych dysponentów realizujących dane zadanie.

Zasady wykorzystywania krajowych środków finansowych pochodzących z budżetu państwa, budżetów jednostek samorządów terytorialnych i funduszy celowych określa ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240, z późn. zm.).

Wykorzystanie środków zagranicznych będzie następowało zgodnie z przyjętymi zasadami przy realizacji programów operacyjnych w ramach Krajowego Programu Reform na lata 2008-2011 oraz z uwzględnieniem ustawy o finansach publicznych.

**Tab. 2. TABLICA FINANSOWA DLA ZADAŃ REALIZOWANYCH W RAMACH KPDZ/2009-2011**  
(lata 2009-2011 w tys. złotych)

Symbol zadania	Ogółem	Z tego										
		środki krajowe							środki zagraniczne			
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	środki prywat.	inne środki	razem	EFS	EFRR	inne środki
0	1=2+8	2=3+...+8	3	4	5	6	7	8	9=10+...+12	10	11	12
<b>OGÓŁEM</b>	<b>41 243 357</b>	<b>21 821 736</b>	<b>782 899</b>	<b>6 868 939</b>	<b>9 531 577</b>	<b>74 098</b>	<b>2 420 393</b>	<b>2 143 830</b>	<b>19 421 621</b>	<b>5 499 882</b>	<b>8 312 322</b>	<b>5 609 416</b>
<b>Priorytet 1</b>	<b>24 385 843</b>	<b>17 500 590</b>	<b>77 900</b>	<b>6 868 939</b>	<b>6 945 328</b>	<b>4 200</b>	<b>2 420 393</b>	<b>1 183 830</b>	<b>6 885 253</b>	<b>3 592 889</b>	<b>853 577</b>	<b>2 438 787</b>
<b>Razem działanie 1.1.</b>	<b>9 302 824</b>	<b>5 299 990</b>	<b>1 500</b>	<b>175 755</b>	<b>3 889 451</b>	<b>4 200</b>	<b>45 254</b>	<b>1 183 830</b>	<b>4 002 834</b>	<b>2 913 838</b>	<b>853 577</b>	<b>235 420</b>
1.1.1.*												
1.1.2.	45 745	6 862			6 862				38 883	38 883		
1.1.3.	1 096 113	164 416			164 416				931 697	931 697		
1.1.4.	7 332	1 099			1 099				6 233	6 233		
1.1.5.**	29 695	25 230			25 230				4 465	4 465		
1.1.6.	1 004 208	150 631			150 631				853 577		853 577	
1.1.7.	1 609 600	1 609 600			1 609 600							
1.1.8.	175 755	175 755		175 755								
1.1.9.**+1	2 701 630	2 701 630	1 500		1 512 100	4 200		1 183 830 <sup>II</sup>				
1.1.10.	132 880	33 220			33 220				99 660			99 660 <sup>e</sup>
1.1.11.	226 267	90 507			45 254		45 254		135 760			135 760 <sup>e</sup>
1.1.12.	42 040	6 306			6 306				35 734	35 734		
1.1.13.	1 736 560	260 484			260 484				1 476 076	1 476 076		
1.1.14.	495 000	74 250			74 250				420 750	420 750		
<b>Razem działanie 1.2.</b>	<b>15 083 018</b>	<b>12 200 600</b>	<b>76 400</b>	<b>6 693 184</b>	<b>3 055 876</b>	<b>0</b>	<b>2 375 140</b>	<b>0</b>	<b>2 882 419</b>	<b>679 051</b>	<b>0</b>	<b>2 203 367</b>
1.2.1.1.	16 267	2 440			2 440				13 827	13 827		
1.2.1.2.	12 000	0							12 000	12 000		
1.2.2.1.	18 604	2 790			2 790				15 814	15 814		
1.2.2.2.	5 217	982			982				4 235	4 235		

0	1=2+8	2=3+...+8	3	4	5	6	7	8	9=10+...+12	10	11	12
1.2.2.3.**	33 500	5 030			5 030				28 470	28 470		
1.2.2.4.*												
1.2.3.1.	104 181	16 328	2 400		13 928				87 853	87 853		
1.2.3.2.	562 683	140 671			140 671				422 012			422 012 <sup>e</sup>
1.2.4.1.	n	n										
1.2.4.2.	1 367 230	854 519			170 904		683 615		512 711			512 711 <sup>e</sup>
1.2.4.3.	3 383 049	2 114 405			422 881		1 691 525		1 268 644			1 268 644 <sup>e</sup>
1.2.4.4.	100	100			100							
1.2.5.1.	10 300	4 300			4 300				6 000	6 000		
1.2.5.2.	34 759	5 214			5 214				29 545	29 545		
1.2.6.1.**	168 509	105 609	74 000	31 609					62 900	62 900		
1.2.6.2.	8 986 100	8 821 805		6 580 011	2 241 794 <sup>iii</sup>				164 295	164 295		
1.2.6.3.	56 543	56 543		56 543								
1.2.6.4.	25 021	25 021		25 021								
1.2.7.	298 955	44 843			44 843				254 112	254 112		
<b>Priorytet 2</b>	<b>14 645 635</b>	<b>2 570 851</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>2 570 751</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12 074 784</b>	<b>1 452 417</b>	<b>7 458 745</b>	<b>3 163 621</b>
<b>Razem działanie 2.1.</b>	<b>827 897</b>	<b>124 203</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>124 103</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>703 694</b>	<b>20 512</b>	<b>682 740</b>	<b>442</b>
2.1.1.1.	24 131	3 619			3 619				20 512	20 512		
2.1.1.2.	803 224	120 484			120 484				682 740		682 740	
2.1.2.1.	542	100	100						442			442 <sup>iiii</sup>
<b>Razem działanie 2.2.</b>	<b>4 183 542</b>	<b>1 045 889</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 045 889</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3 137 653</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3 137 653</b>
2.2.1.*												
2.2.2.*												
2.2.3.	4 183 542	1 045 889			1 045 889				3 137 653			3 137 653 <sup>e</sup>
<b>Razem działanie 2.3.</b>	<b>4 718</b>	<b>708</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>708</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4 010</b>	<b>4 010</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
2.3.1.1.												
2.3.2.1.	1 718	258			258				1 460	1 460		
2.3.2.2.	3 000	450			450				2 550	2 550		
<b>Razem działanie 2.4.</b>	<b>1 677 350</b>	<b>251 621</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>251 621</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 425 730</b>	<b>1 425 625</b>	<b>0</b>	<b>105</b>

0	1=2+8	2=3+...+8	3	4	5	6	7	8	9=10+...+12	10	11	12
2.4.1.	11 812	1 772			1 772				10 040	10 040		
2.4.2.	4 769	715			715				4 054	4 054		
2.4.3.	145	40			40				105			105 <sup>f</sup>
2.4.4.	1 660 000	249 000			249 000				1 411 000	1 411 000		
2.4.5.	625	94			94				531	531		
<b>Razem działanie 2.5.</b>	<b>7 949 858</b>	<b>1 148 431</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 148 431</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6 801 427</b>	<b>0</b>	<b>6 776 005</b>	<b>25 422</b>
2.5.1.	6 677 085	976 151			976 151				5 700 934		5 675 512	25 422
2.5.2.	1 272 773	172 280			172 280				1 100 493		1 100 493	
<b>Razem działanie 2.6.</b>	<b>2 270</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 270</b>	<b>2 270</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
2.6.1.	2 270	0							2 270	2 270		
<b>Priorytet 3</b>	<b>257 125</b>	<b>214 373</b>	<b>204 899</b>	<b>0</b>	<b>7 656</b>	<b>1 818</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>42 752</b>	<b>35 744</b>	<b>0</b>	<b>7 008</b>
<b>Razem działanie 3.1.</b>	<b>214 315</b>	<b>205 526</b>	<b>203 905</b>	<b>0</b>	<b>1 621</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8 789</b>	<b>1 781</b>	<b>0</b>	<b>7 008</b>
3.1.1.	2 082	1 469	1 103		366				613			613
3.1.2.*												
3.1.3.	200 000	200 000	200 000									
3.1.4.	2 386	605	291		314				1 781	1 781		
3.1.5.	9 847	3 452	2 511		941				6 395			6 395
<b>Razem działanie 3.2.</b>	<b>42 666</b>	<b>8 826</b>	<b>994</b>	<b>0</b>	<b>6 014</b>	<b>1 818</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>33 840</b>	<b>33 840</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
3.2.1.	24 665	3 700			3 700				20 965	20 965		
3.2.2.	17 419	4 544	454		2 272	1 818			12 875	12 875		
3.2.3.	310	310	310									
3.2.4.	272	272	230		42							
3.2.5.	n	n	n									
<b>Razem działanie 3.3.</b>	<b>144</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>123</b>	<b>123</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
3.3.1.****	144	21			21				123	123		
3.3.2.****	0	0										
<b>Priorytet 4</b>	<b>1 954 755</b>	<b>1 535 922</b>	<b>500 000</b>	<b>0</b>	<b>7 842</b>	<b>68 080</b>	<b>0</b>	<b>960 000</b>	<b>418 833</b>	<b>418 833</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

0	1=2+8	2=3+...+8	3	4	5	6	7	8	9=10+...+12	10	11	12
<b>Razem działanie 4.1.</b>	<b>1 500 770</b>	<b>1 467 824</b>	<b>500 000</b>	<b>0</b>	<b>7 824</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>960 000</b>	<b>32 946</b>	<b>32 946</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
4.1.1.*												
4.1.2.	960 000	960 000						960 000				
4.1.3.	500 000	500 000	500 000									
4.1.4.	29 358	4 404			4 404				24 954	24 954		
4.1.5.	2 000	2 000			2 000							
4.1.6.	8 227	1 242			1 242				6 985	6 985		
4.1.7.	220	33			33				187	187		
4.1.8.	965	145			145				820	820		
4.1.9.	0	0							0			
<b>Razem działanie 4.2.</b>	<b>453 985</b>	<b>68 098</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>68 080</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>385 887</b>	<b>385 887</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
4.2.1.	453 864	68 080				68 080			385 784	385 784		
4.2.2.	121	18			18				103	103		
4.2.3.*												
4.2.4.	<b>453 985</b>	<b>68 098</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>68 080</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>385 887</b>	<b>385 887</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

\*\*/ Kwota na lata 2009-2013.

\*\*\*/ Kwota na lata 2009 - 2010. Brak możliwości oszacowania środków na kolejne lata.

\*\*\*\*/ Działania w większości realizowane w ramach środków własnych przeznaczonych na działalność bieżącą, w przypadku części zadań nie można oszacować planowanych wydatków na obecnym etapie; podane kwoty dotyczą wydatków na realizację projektu badawczego "Analiza działalności rad zatrudnienia i ich wpływu na kształtowanie polityki rynku pracy w okresie 2004-2008".

\*\*\*\*\*/ Zadanie 3.3.2. zostało połączone z zadaniem 2.4.1. Podana przy zadaniu 2.4.1. kwota dotyczy obu realizowanych zadań.

<sup>e</sup>/ EFRROW - Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich.

<sup>f</sup>/ Środki Światowej Organizacji Zdrowia (WHO – *World Health Organization*).

<sup>i</sup>/ Ze względu na ramowy, interdyscyplinarny i wieloletni charakter Programu Rozwoju Edukacji na Obszarach Wiejskich na lata 2008-2013 MEN nie jest możliwe na obecnym etapie precyzyjne oszacowanie wysokości środków w ramach poszczególnych źródeł finansowania w okresie realizacji KPDZ/2009-2011. W związku z tym dane mają charakter szacunkowy i mogą ulec zmianie.

<sup>ii</sup>/ Środki pochodzą z: NFZ - 585 630 tys. zł oraz z FRKF – 598 200 tys. zł.

<sup>iii</sup>/ Na kwotę 2 241 794 tys. zł składa się: wykorzystanie dotacji budżetowej w roku 2009 r. na poziomie 652 794 tys. zł, planowana wysokość dotacji budżetowej na 2010 rok - 659 000 tys. zł, (uwzględniona w planie finansowym PFRON na rok 2010), planowana wysokość dotacji budżetowej na 2011 rok wynosi 930 000 tys. zł (ustalona na poziomie 30 % zaplanowanych wydatków na dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych w roku 2011). W celu przedstawienia planowanych wydatków na rok 2011 posłużono się projektem planu finansowego na rok 2010, który swym zakresem przewidywał plan 3-letni na lata 2010-2012 i został zatwierdzony przez Radę Nadzorczą PFRON w dniu 16.09.2009 r. (uchwała nr 26/2009). Na dzień dzisiejszy nie powstał jeszcze projekt planu finansowego PFRON na rok 2011.

<sup>iiii</sup>/ Wspólnotowy Program na rzecz Zatrudnienia i Solidarności Społecznej (PROGRESS)

n/ Obecnie nie można oszacować środków.

## **7. Partnerstwo na rzecz realizacji KPDZ/2009-2011**

Dla sprawnego opracowania projektu KPDZ/2009-2011 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 2008 r. powołał Międzyresortowy Zespół do Opracowania Projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011, zwany dalej „Zespołem”. W skład Zespołu weszli reprezentanci ministerstw i instytucji centralnych delegowani przez te instytucje.

Prace Zespołu, któremu przewodniczył Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, nadzorujący dział praca, prowadzone były w oparciu o ustalenia przyjęte na pierwszym posiedzeniu Zespołu w dniu 1 października 2008 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/2009-2011.

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

Po zaakceptowaniu projektu KPDZ/2009-2011 przez kierownictwo Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, został on przekazany do uzgodnień międzyresortowych. Zgłoszone przez resorty korekty do projektu KPDZ/2009-2011 zostały uwzględnione w jego kolejnej wersji.

Ponadto projekt KPDZ/2009-2011 (wersja z 2.12.2008 r.), został udostępniony w celu konsultacji społecznych, w tym w szczególności przekazany do opinii:

- Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność",
- Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
- Forum Związków Zawodowych,
- Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”,
- Konfederacji Pracodawców Polskich,
- Związku Rzemiosła Polskiego,
- Business Centre Club.

W grudniu 2008 r. projekt KPDZ/2009-2011 był przedmiotem obrad Naczelnej Rady Zatrudnienia. Opinie partnerów społecznych recenzujące dokument znajdują odzwierciedlenie w jego treści.

**Podmioty realizujące i sprawozdające o zadaniach ujętych w KPDZ/2009-2011**

Nazwy działań, poddziałań i zadań <sup>10</sup>	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
<b>Priorytet 1. Wzrost aktywności</b>			
<b>1.1. Zbudowanie systemu powszechnej edukacji ustawicznej oraz systemu zachęt do kształcenia się przez całe życie</b>			
1.1.1. Stworzenie placówki kształcenia ustawicznego o zasięgu ogólnopolskim	MEN	MEN	MEN
1.1.2. Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego	MRR	Samorząd województwa	MRR
1.1.3. Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach.	PARP	Instytucja wdrażająca: PARP. Realizatorzy projektów: przedsiębiorcy, podmioty działające na rzecz zatrudnienia lub rozwoju zasobów ludzkich, nie będące przedsiębiorcami.	PARP
1.1.4. Doskonalenie podstaw programowych kształcenia dla potrzeb gospodarki opartej na wiedzy	MEN	MEN	MEN
1.1.5. Uruchomienie nowego typu studiów podyplomowych przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych	MEN	MEN	MEN
1.1.6. Poprawa infrastruktury uczelni	PARP	PARP	PARP

<sup>10</sup> W ramach priorytetów wydzielono działania oznaczone symbolem dwucyfrowym oraz poddziałania oznaczone symbolem trzycyfrowym. W przypadku działań, w których wyodrębnienie poddziałań nie było zasadne, zadania zostały oznaczone również trzycyfrowym symbolem. Natomiast zadania zawarte w poddziałaniach zostały oznaczone symbolem czterocyfrowym. Priorytety, działania i poddziałania (wyróżnione wytłuszczoną czcionką) co do zasady ustalone są dla dokumentu na cały okres programowania. Zbiór zadań (oznaczonych symbolem trzycyfrowym lub czterocyfrowym) może być zmieniany w trakcie realizacji Planu stosownie do nowych wyzwań i potrzeb.



Polski Wschodniej			
1.1.7. Realizacja Narodowego Programu Stypendialnego	MEN	MEN, wojewodowie, jst	MEN
1.1.8. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych	PFRON	Biuro PFRON oraz 16 Oddziałów PFRON	PFRON
1.1.9. Program rozwoju edukacji na obszarach wiejskich	MEN	MEN, MRiRW, MPiPS, MKiDN, MSiT, MSWiA, MRR, MG, MI, MZ, jst, organizacje pożytku publicznego	MEN
1.1.10. Szkolenia zawodowe dla osób zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013	MRiRW	MRiRW, ARiMR, FAPA	MRiRW
1.1.11. Korzystanie z usług doradczych przez rolników i posiadaczy lasów w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW
1.1.12. Zwiększanie udziału szkolnictwa wyższego w kształceniu ustawicznym	MNiSW	MNiSW	MNiSW
1.1.13. Doskonalenie programów nauczania w szkołach wyższych i dostosowywanie ich do wymogów gospodarki opartej na wiedzy	MNiSW	MNiSW	MNiSW
1.1.14. Zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy	MNiSW	MNiSW	MNiSW
<b>1.2. Budowanie spójności rynku pracy</b>			
<b>1.2.1. Aktywizacja osób w wieku 50+</b>			
1.2.1.1. Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób w wieku 50+	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE, MPiPS/CRZL	MPiPS/DAE, MPiPS/CRZL
1.2.1.2. Gminne miejsca integracji i pracy	MPiPS/DPS	MPiPS/DPS, MPiPS/CRZL, instytucje	MPiPS/DPS,

dla osób w wieku 50+		pomocy i integracji społecznej, organizacje pozarządowe zajmujące się statutowo problematyką pomocy i integracji społecznej a także rynku pracy, administracja publiczna, w tym szczególnie samorządowa działająca w obszarze pomocy i integracji społecznej oraz rynku pracy	MPiPS/CRZL
<b>1.2.2. Wspieranie zatrudnienia kobiet oraz osób pragnących godzić obowiązki rodzinne z zawodowymi</b>			
1.2.2.1. Aktywizacja społeczno – ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE , MPiPS/CRZL	MPiPS/DAE, MPiPS/CRZL
1.2.2.2. Opracowanie modelowych rozwiązań godzenia ról zawodowych i rodzinnych kobiet i mężczyzn	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE, MPiPS/ CRZL	MPiPS/DAE, MPiPS/CRZL
1.2.2.3. Wdrażanie i upowszechnianie rozwiązań służących godzeniu życia zawodowego i rodzinnego	MPiPS/DWF	MPiPS/DWF	MPiPS/DWF
1.2.2.4. Rozwój alternatywnych form opieki nad dziećmi w wieku do 3 lat	MPiPS/DSR	MPiPS/DSR	MPiPS/DSR
<b>1.2.3. Pomoc młodzieży rozpoczynającej karierę zawodową</b>			
1.2.3.1. Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży i jej aktywizacja na rynku pracy	OHP	OHP – Komenda Główna	OHP – Komenda Główna
1.2.3.2. Ułatwianie startu młodym rolnikom w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW
<b>1.2.4. Aktywizacja zawodowa osób zamieszkujących obszary peryferyjne</b>			
1.2.4.1. Tanie budownictwo mieszkaniowe	MI	MI, BGK, gminy, TBS-y, spółdzielnie mieszkaniowe, organizacje pożytku publicznego	MI
1.2.4.2. Promowanie działalności	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW

nierolniczej w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013			
1.2.4.3. Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW
1.2.4.4. Promocja turystyki wiejskiej i agroturystyki	MSiT	MSiT	MSiT
<b>1.2.5. Integracja zawodowa osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym</b>			
1.2.5.1. Rozwój przedsiębiorczości społecznej dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	MPiPS/DPS	MPiPS/DPS, MPiPS/CRZL	MPiPS/DPS, MPiPS/CRZL
1.2.5.2. Wsparcie rozwoju ekonomii społecznej	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP
<b>1.2.6. Promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych</b>			
1.2.6.1. Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych a) (PFRON) b) (BON)	PFRON, MPiPS/BON	PFRON w partnerstwie z organizacjami pozarządowymi, MPiPS/BON	PFRON, MPiPS/BON
1.2.6.2. Subsydiowanie zatrudnienia oraz refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych a) Subsydiowane zatrudnienie osób niepełnosprawnych b) Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą c) Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne niepełnosprawnych rolników oraz	PFRON	PFRON	PFRON

rolników zobowiązanych do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika			
1.2.6.3. Podnoszenie aktywności zawodowej osób niewidomych i niedowidzących	PFRON	16 oddziałów PFRON	PFRON
1.2.6.4. Wsparcie informatyczne procesu edukacji osób niepełnosprawnych	PFRON	16 oddziałów PFRON	PFRON
1.2.7. Kompleksowe wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy	MRR	Samorządy województw	MRR
<b>Priorytet 2. Sprawny rynek pracy</b>			
<b>2.1. Promocja elastycznych i alternatywnych form zatrudnienia</b>			
<b>2.1.1. Upowszechnianie alternatywnych i elastycznych form pracy wśród pracodawców i pracobiorców</b>			
2.1.1.1. Wzrost adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw	PARP	PARP	PARP
2.1.1.2. Wspieranie działalności gospodarczej w dziedzinie gospodarki elektronicznej	PARP	PARP	PARP
<b>2.1.2. Badanie możliwości doskonalenia rozwiązań w zakresie form elastycznych na rynku pracy</b>			
2.1.2.1. Ocena wdrożenia modelu flexicurity w polskiej polityce rynku pracy oraz rekomendacje dalszych działań	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
<b>2.2. Budowa nowoczesnego systemu zabezpieczenia społecznego w części dotyczącej rynku pracy</b>			
2.2.1. Opracowanie i wprowadzenie degresywnego systemu zasiłkowego	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
2.2.2. Rozbudowa systemu świadczeń wypłacanych podczas korzystania z aktywnych instrumentów rynku pracy	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
2.2.3. Wprowadzenie rent strukturalnych w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW

<b>2.3. Kształtowanie nowych relacji na rynku pracy</b>			
<b>2.3.1. Rozwijanie współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia oraz prywatnymi agencjami zatrudnienia</b>			
2.3.1.1. Wspieranie rozwoju agencji zatrudnienia oraz tworzenia warunków do współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie realizacji usług rynku pracy	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
<b>2.3.2. Rozwijanie współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia oraz instytucjami pomocy społecznej, partnerami społecznymi i organizacjami pozarządowymi</b>			
2.3.2.1. Budowa partnerstwa na rzecz instytucjonalizacji ekonomii społecznej	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP, MPiPS/CRZL	MPiPS/DPP, MPiPS/CRZL
2.3.2.2. Monitoring współpracy urzędów pracy z ośrodkami pomocy społecznej i upowszechnianie dobrych praktyk w tym zakresie	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, MPiPS/CRZL	MPiPS/DRP, MPiPS/CRZL
<b>2.4. Budowa systemu monitoringu rynku pracy</b>			
2.4.1. Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE, MPiPS/CRZL	MPiPS/DAE, MPiPS/CRZL
2.4.2. Prowadzenie badania panelowego gospodarstw domowych	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE, MPiPS/CRZL	MPiPS/DAE, MPiPS/CRZL
2.4.3. Monitorowanie rynku pracy kadr medycznych	MZ	MZ	MZ
2.4.4. Analiza czynników wpływających na zwiększenie ryzyka bezrobocia długotrwałego	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE, MPiPS/CRZL	MPiPS/DAE, MPiPS/CRZL
2.4.5. Opracowanie nowych zaleceń metodycznych do prowadzenia monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, MPiPS/CRZL	MPiPS/DRP, MPiPS/CRZL
<b>2.5. Restrukturyzacja zatrudnienia w kierunku innowacyjnej gospodarki</b>			

2.5.1. Inicjowanie i rozwój działalności innowacyjnej a) Inicjowanie działalności innowacyjnej (MG) b) Inwestycje w innowacyjne przedsiębiorstwa (MG) c) Nowe inwestycje o wysokim potencjale innowacyjnym (PARP) d) Wsparcie inwestycji o dużym znaczeniu dla gospodarki (MG) e) Kredyt Technologiczny (MG)	PARP, MG	PARP, MG	PARP, MG
2.5.2. Budowa instytucji wspierających rozwój działalności innowacyjnej a) Wspieranie innowacji (PARP) b) Wspieranie ośrodków innowacyjności(MG) c) Wsparcie dla sieci Centrów Obsługi Inwestorów i Eksporterów (MG) d) Wspieranie funduszy kapitału podwyższonego ryzyka (MG)	PARP, MG	PARP, MG	PARP, MG
<b>2.6. Tworzenie polityki migracyjnej dla potrzeb rynku pracy</b>			
2.6.1. Opracowanie i wdrożenie nowego systemu dopuszczania cudzoziemców do polskiego rynku pracy	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
<b>Priorytet 3. Doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy</b>			
<b>3.1. Rozszerzenie wykorzystania i poprawa adresowania instrumentów aktywnej polityki rynku pracy oraz zastosowanie zindywidualizowanego podejścia wobec korzystających z usług publicznych służb zatrudnienia</b>			
3.1.1. Doskonalenie usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP

3.1.2. Doskonalenie standardów i warunków realizacji podstawowych usług rynku pracy oraz monitorowanie stosowania standardów i warunków ich realizacji przez publiczne służby zatrudnienia	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
3.1.3. Intensyfikacja działań podejmowanych wobec bezrobotnych będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
3.1.4. Podnoszenie efektywności działań ukierunkowanych na rozwój kapitału ludzkiego osób korzystających z usług publicznych służb zatrudnienia	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, MPiPS/CRZL, MPIPS/DWF, MPiPS/DRP, MPiPS/DI	MPiPS/DRP, MPiPS/CRZL, MPIPS/DWF
3.1.5. Rozwój usług EURES i koordynacja udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
<b>3.2. Wzmacnianie kadrowe i kompetencyjne oraz profesjonalizacja publicznych służb zatrudnienia</b>			
3.2.1. Podwyższenie kompetencji zawodowych pracowników publicznych służb zatrudnienia	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, MPiPS/CRZL	MPIPS/DRP, MPiPS/CRZL
3.2.2. Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie	MRR	Samorząd województwa	MRR
3.2.3. Upowszechnienie w samorządach nowych rozwiązań związanych ze wspieraniem aktywności zawodowej w regionie	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
3.2.4. Dostosowywanie mechanizmu podziału środków Funduszu Pracy do wyzwań rynku pracy	MPiPS/DF	MPiPS/DF	MPiPS/DF

3.2.5. Wsparcie finansowe zmian organizacyjnych w urzędach pracy	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
<b>3.3. Profesjonalny monitoring skuteczności aktywnej polityki rynku pracy</b>			
3.3.1. Monitoring instytucji rynku pracy	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
3.3.2. Monitorowanie efektywności polityki rynku pracy i integracji społecznej	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE
<b>Priorytet 4. Łagodzenie skutków kryzysu gospodarczego oraz przygotowanie rynku pracy do ożywienia gospodarki</b>			
<b>4.1. Tworzenie warunków ułatwiających przedsiębiorstwom szybką adaptację do zmiennych warunków gospodarowania</b>			
4.1.1. Zmiany prawa pracy służące uelastycznieniu i stabilizacji zatrudnienia	MPiPS	MPiPS/DPR	MPiPS/DPR
4.1.2. Subsydowanie utrzymania miejsc pracy jako alternatywy zwolnień grupowych	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, MPiPS/DF	MPiPS/DRP, MPiPS/DF
4.1.3. Modyfikacja funduszu szkoleniowego jako instrumentu polityki rynku pracy	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, MPiPS/DF	MPiPS/DRP, MPiPS/DF
4.1.4. Instrument szybkiego reagowania	PARP	PARP	PARP
4.1.5. Pakiet wsparcia mikroprzedsiębiorców z powiatów zagrożonych wysokim bezrobociem, dotkniętych skutkami kryzysu finansowego i gospodarczego	MG	MG	MG
4.1.6. Prowadzenie działalności gospodarczej w sytuacji kryzysu	PARP	PARP	PARP
4.1.7. Aktualizacja pakietów informacyjnych dla Punktów Konsultacyjnych	PARP	PARP	PARP
4.1.8. Analiza efektów restrukturyzacji i ich wpływu na rynek pracy	PARP	PARP	PARP
4.1.9. Elastyczne formy zatrudnienia osób	PFRON	PFRON	PFRON



niepełnosprawnych			
<b>4.2. Kreacja nowych miejsc pracy poprzez wsparcie przedsiębiorczości oraz zwiększenie skłonności do inwestowania w warunkach dynamicznych zmian gospodarczych</b>			
4.2.1. Promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia	MRR	MRR	MRR
4.2.2. Proces inwestycyjny i strategie przedsiębiorstw w czasach kryzysu	PARP	PARP	PARP
4.2.3. Zmiany podatkowe zwiększające skłonność do inwestowania	MF	MF	MF
4.2.4. Udzielanie pomocy de minimis przedsiębiorcom uczestniczącym w grupowych przedsięwzięciach wystawienniczo-promocyjnych	MG	MG	MG

### Indeks użytych skrótów

- ARiMR – Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa  
B+R - Badania i Rozwój  
BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności  
BGK – Bank Gospodarstwa Krajowego  
BON – Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych  
CKP - Centrum Kształcenia Praktycznego  
CKU - Centrum Kształcenia Ustawicznego  
CRZL –Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich  
DAE – Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz  
DDP – Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego  
DF – Departament Funduszy  
DKR- Departament ds. Kobiet, Rodziny i Zapobiegania Dyskryminacji  
DPP - Departament Pożytku Publicznego  
DPS – Departament Pomocy i Integracji Społecznej  
DRP – Departament Rynku Pracy  
DSR – Departament Polityki Rodzinnej  
DWF - Departament Wdrażania EFS  
EDP – Euro-Doradztwo Polska  
EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego  
EFRROW - Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich  
EFS – Europejski Fundusz Społeczny  
ELGPN – Europejska Sieć Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego  
EOG – Europejski Obszar Gospodarczy  
EU – SILC - Statystyki Wspólnoty w zakresie dochodów i warunków życia (*The European Union Statistics on Income and Living Conditions*)  
EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia  
EUROSTAT – Urząd Statystyczny Wspólnot Europejskich  
FAPA – Fundacja Programów Pomocy dla Rolnictwa  
FP – Fundusz Pracy  
FRKF – Fundacja Rozwoju Kultury Fizycznej  
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  
KPDZ – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia  
KPDZ/2009-2011 – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011  
KPR – Krajowy Program Reform  
KRUS – Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego  
KZZ – Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych  
MEN – Ministerstwo Edukacji Narodowej  
MF – Ministerstwo Finansów  
MG – Ministerstwo Gospodarki  
MI – Ministerstwo Infrastruktury  
MKiDN – Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego  
MNiSW - Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego  
MPiPS – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
MRiRW – Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi  
MRR – Ministerstwo Rozwoju Regionalnego  
MSiT – Ministerstwo Sportu i Turystyki  
MSWiA – Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji  
MŚ – Ministerstwo Środowiska  
MŚP – małe i średnie przedsiębiorstwa  
MZ – Ministerstwo Zdrowia  
NBP- Narodowy Bank Polski  
NFZ – Narodowy Fundusz Zdrowia  
OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju  
OHP – Ochotnicze Hufce Pracy  
OHP/KG - Komenda Główna OHP  
OPS – Ośrodek Pomocy Społecznej  
p.p. – punkt procentowy  
PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości  
PCPR – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie  
PFRON - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych  
PKB – Produkt Krajowy Brutto

PO KL – Program Operacyjny Kapitał Ludzki  
PPS – jednostka siły nabywczej (*Purchasing Power Standard*)  
PROW – Program Rozwoju Obszarów Wiejskich  
PSZ – Publiczne Służby Zatrudnienia  
PUP – Powiatowy Urząd Pracy  
r/r – rok do roku  
RIS – Rejestr Instytucji Szkoleniowych  
ROSzEFS – Regionalny Ośrodek Szkoleniowy Europejskiego Funduszu Społecznego  
SIO – System Informacji Oświatowej  
SPO RZL – Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich  
SWOT - Analiza SWOT  
TBS – Towarzystwo Budownictwa Społecznego  
WUP - Wojewódzki Urząd Pracy