

Załącznik
do uchwały nr /2012
Rady Ministrów
z dnia 21 sierpnia 2012 r.

***Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia
na lata 2012-2014
(KPDZ/2012-2014)***

Warszawa, 2012 r.

SPIS TREŚCI

WSTĘP	4
ROZDZIAŁ I. ANALIZA SYTUACJI NA RYNKU PRACY W POLSCE NA PRZESTRZENI OSTATNICH LAT	5
ROZDZIAŁ II. MISJA, CELE, PRIORYTETY I KIERUNKI DZIAŁAŃ PRZYJĘTE W KPDZ/2012-2014	18
ROZDZIAŁ III. ZADANIA NA RZECZ ZATRUDNIENIA PRZEWIDZIANE NA LATA 2012-2014	21
ROZDZIAŁ IV. FINANSOWANIE ZADAŃ	73
ROZDZIAŁ V. MONITORING I KOORDYNOWANIE KPDZ/2012-2014	78
ZAŁĄCZNIK NR 1	82
PODMIOTY REALIZUJĄCE I SPRAWOZDAJĄCE O ZADANIACH UJĘTYCH W KPDZ/2012-2014	82
ZAŁĄCZNIK NR 2	88
INDEKS UŻYTYCH SKRÓTÓW	88

Wstęp

Podstawę przygotowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014 (KPDZ/2012-2014) stanowi **ustawa 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.). Art. 3 ust. 2. ww. ustawy, przewiduje, iż minister właściwy do spraw pracy, przy współdziałaniu 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 przygotowuje projekt KPDZ.

Zgodnie ze wspomnianą ustawą (art. 3 ust. 1), KPDZ jest uchwalany przez Radę Ministrów i zawiera zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia. KPDZ 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 rzecz realizacji strategii „Europa 2020”,

„Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011”,

„Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013”.

Zdefiniowana w wymienionych dokumentach polityka państwa w dziedzinie zatrudnienia stanowi szerokie ramy, w które wpisują się działania zgłoszone do realizacji w ramach KPDZ/2012-2014.

Ponadto, zgodnie z art. 3 ust. 4 ww. ustawy, 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.

KPDZ/2012-2014 stanowi punkt wyjścia do poszukiwania nowych, bardziej sprawnych, skutecznych i efektywnych instrumentów i rozwiązań w zakresie zarządzania rynkiem pracy. KPDZ/2012-2014 przewiduje większe zaangażowanie partnerów społecznych w realizację polityk rynku pracy, oraz większe zaangażowanie podmiotów prywatnych i trzeciego sektora w aktywizowanie i niesienie pomocy bezrobotnym.

Ponadto, KPDZ/2012-2014 stanowi dokument służący realizacji "Krajowego Programu Reform na rzecz realizacji strategii „Europa 2020” w obszarze polityki rynku pracy.

KPDZ/2012-2014 zawiera działania, które będą realizowane w najbliższych trzech latach. Przyjęta szersza perspektywa pozwoli na lepsze uwzględnienie zachodzących zmian na rynkach pracy.

W związku z tym, podobnie jak w KPDZ/2009-2011, zdecydowano się na wprowadzenie możliwości dokonywania corocznej aktualizacji KPDZ/2012-2014 stosownie do pojawiających się wyzwań.

Rozdział I. Analiza sytuacji na rynku pracy w Polsce na przestrzeni lat 2003-2011

Uwarunkowania makroekonomiczne i demograficzne

Na przestrzeni lat 2003-2011 Polska znajdowała się na ścieżce silnego wzrostu gospodarczego, który był wynikiem m.in. ożywienia gospodarczego związanego z przystąpieniem do UE w 2004 r. W efekcie w okresie pomiędzy 2003 i 2011 r. średnioroczny wzrost PKB kształtował się na poziomie 4,5% rocznie i był wysoki w porównaniu do innych krajów. Polska pomimo istotnego spowolnienia gospodarczego wywołanego skutkami międzynarodowego kryzysu gospodarczego, jako jedyny kraj UE zdołała utrzymać się na ścieżce wzrostu gospodarczego w rozpatrywanym okresie.

W rezultacie Polska w ostatnich latach zaliczała się do grona najszybciej rozwijających się państw UE. O wysokim tempie wzrostu gospodarczego świadczy fakt, iż w 1995 r. PKB Polski w przeliczeniu na jednego mieszkańca wynosił 43% średniej krajów Unii Europejskiej, w 2000 r. wynosił 48% tej średniej, a w 2010 r. 63% średniej krajów UE.

Wysoki wzrost gospodarczy i poprawa sytuacji gospodarczej Polski ma związek z dobrą sytuacją gospodarczą w Niemczech¹, które są najważniejszym partnerem handlowym Polski i gdzie po spadku PKB o 5,1% w 2009 r., w kolejnym roku nastąpił wzrost PKB o 3,7%.

Osiągnięty w latach 2003 – 2011 wynik PKB w Polsce należy ocenić tym bardziej pozytywnie, że wyższe tempo wzrostu odnotowywane było jedynie na Słowacji.

Tabela. 1 Wzrost PKB w latach 2003-2011 (w %)

Lata	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Polska	3,9	5,3	3,6	6,2	6,8	5,1	1,6	3,9	4,3 p
UE-27	1,4	2,5	2,0	3,3	3,2	0,3	-4,3	2,0	1,5

Źródło: Eurostat

W 2011 r. nasz kraj należał do grupy państw o dynamice PKB znacznie przewyższającej średnią dla krajów UE.

W 2011 r. Polska gospodarka rozwijała się w dość wysokim, stabilnym tempie, wykazując znaczną odporność na niekorzystne uwarunkowania panujące w gospodarce światowej i europejskiej. Według wstępnego szacunku, produkt krajowy brutto w 2011 r. zwiększył się realnie o 4,3% (wobec wzrostu o 3,9% w 2010 r.). Popyt krajowy wzrósł w 2011 r. w skali roku o 3,6%. Miniony rok to po okresie spadków w 2009 i 2010 r. okres, w którym odnotowano wzrost nakładów na środki trwałe.

Ze wstępnych ocen wynika, iż eksport netto miał dodatni wpływ na tempo wzrostu gospodarczego. Wartość dodana brutto w gospodarce zwiększyła się o 4% w skali roku. Przy czym największy wzrost odnotowano w budownictwie (o 11,8%). W przemyśle wartość dodana brutto zwiększyła się o 6,3%, natomiast w transporcie i gospodarce magazynowej o 4,8%, w handlu i naprawach o 4,6%. W 2011 r. firmy uzyskały lepsze wyniki finansowe niż przed rokiem. W skali roku wzrosła również aktywność inwestorów zagranicznych. Deficyt

¹ Polska 2011 – Raport o stanie gospodarki

budżetu państwa był niższy niż przed rokiem i mniejszy od kwoty zakładanej w ustawie budżetowej. Pozytywne tendencje obserwowane w rzeczywistości wpłynęły na niewielki wzrost (według wstępnych szacunków) liczby pracujących w gospodarce narodowej.

Według wstępnych szacunków, w okresie 2011 r. produkcja sprzedana przemysłu wzrosła w skali roku o 7,5% (wobec 9,0% przed rokiem). Wpływ na wzrost PKB miały również szybko rosnące inwestycje publiczne, związane z tworzeniem i budową infrastruktury, przede wszystkim dotyczące organizacji Mistrzostw Europy w piłce nożnej, czego wyrazem jest znacznie wyższy wzrost produkcji budowlano-montażowej (o 12% wobec 4,6% w 2010 r.). Wysoką dynamikę produkcji zanotowano w podmiotach zajmujących się budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej oraz robotami specjalistycznymi.

Zgodnie z opinią przedsiębiorców (na podstawie badania koniunktury gospodarczej w przetwórstwie przemysłowym), do barier ograniczających prowadzenie działalności gospodarczej w 2011 r. zaliczano przede wszystkim: niedostateczny popyt na rynku krajowym, niepewność ogólnej sytuacji gospodarczej, koszty zatrudnienia oraz wysokie obciążenia na rzecz budżetu. Na przestrzeni 2011 r. najbardziej zwiększyło się znaczenie kosztów zatrudnienia oraz wysokich kosztów na rzecz budżetu, jako barier utrudniających prowadzenie działalności. Zmalało natomiast znaczenie niedostatecznego popytu na rynku zagranicznym.

Według wstępnych szacunków, w końcu 2011 r. liczba pracujących w gospodarce narodowej ukształtowała się na nieznacznie wyższym poziomie niż przed rokiem. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw zwiększyło się, ale jego tempo w kolejnych kwartałach było coraz słabsze. W 2011 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w jednostkach o liczbie pracujących powyżej 9 osób) ukształtowało się na poziomie 5 544,1 tys. osób i było wyższe o 3,2% niż w 2010 r. (wobec wzrostu przed rokiem o 0,8%). Wzrost przeciętnego zatrudnienia odnotowano w większości sekcji, przy czym największy w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 9,6%), budownictwie (o 7,6%), zakwaterowaniu i gastronomii oraz obsłudze rynku nieruchomości (po 7,5%). Zatrudnienie obniżyło się w górnictwie i wydobywaniu.

Realizacja różnych zobowiązań, m.in. wynikających z prowadzonych przygotowań do Mistrzostw Europy w piłce nożnej (EURO 2012), sprawiła, iż w 2011 r., w porównaniu z analogicznym okresem 2010 r., w większości działów o znaczącym udziale w zatrudnieniu obserwowano wzrost przeciętnego zatrudnienia. Największy wzrost przeciętnego zatrudnienia obserwowano w przedsiębiorstwach zajmujących się budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej (o 11,4%) oraz robotami budowlanymi specjalistycznymi (o 10,8%). Większe zatrudnienie było również w handlu hurtowym i detalicznym pojazdami samochodowymi oraz ich naprawie (o 5,7%), produkcji wyrobów z metali (o 5,5%) oraz handlu detalicznym (o 4,7%). Z kolei, masowy import taniej odzieży z krajów spoza UE sprawił, że utrzymywała się obserwowana od wielu miesięcy negatywna tendencja w zatrudnieniu² m.in. w produkcji odzieży oraz handlu hurtowym – spadek zatrudnienia w 2011 r. wyniósł odpowiednio 2,0% i 1,7% w skali roku³.

Nieco mniejsze zatrudnienie niż przed rokiem było również w produkcji wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny (o 0,4%)⁴.

² Napływ tanich produktów tekstylnych pochodzących z krajów rozwijających się (np.: Tajlandia, Bangladesz, Chiny) sprawia, iż branża odzieżowa w UE przechodzi trudny okres i ma problemy z utrzymaniem rentowności, co znajduje odzwierciedlenie we wnioskach o dofinansowanie zgłaszanych do Europejskiego Funduszu ds. Globalizacji przez kraje, w których uległo zmniejszeniu zatrudnienie w przemyśle odzieżowym.

³ Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju 1-3 kwartał 2011 r., GUS.

⁴ Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju, Rok 2011, GUS

W końcu IV kwartału 2011 r. liczba ludności Polski wyniosła 38 209 tys. osób, a tempo wzrostu było dodatnie, gdyż populacja była większa o około 9 tys. niż rok wcześniej. Niemniej, miniony rok był kolejnym, w którym obserwowane było osłabienie tempa przyrostu liczby ludności, przede wszystkim w wyniku niekorzystnych tendencji w liczbie urodzeń. W okresie styczeń-grudzień 2011 r., podobnie jak w roku poprzednim, notowane było obniżenie liczby urodzeń. W wyniku spadku liczby urodzeń wielkość przyrostu naturalnego (różnica między liczbą urodzeń żywych i zgonów ogółem) obniżyła się o niespełna 22 tys. w stosunku do przyrostu notowanego przed rokiem i wyniosła blisko 13 tys. osób. W 2011 r. przeciętnie na każde 10 tys. ludności przybyły 3 osoby (wobec 9 osób w okresie dwunastu miesięcy 2010 roku)⁵.

W końcu 2010 r. poza granicami Polski przebywało czasowo około 1990 tys. mieszkańców naszego kraju, tj. o 120 tys. więcej niż w 2009 r. W Europie w 2010 r. przebywało 1 690 tys. osób (w 2009 r. – około 1 635 tys.), przy czym zdecydowana większość – około 1 615 tys. – emigrantów z Polski przebywała w krajach członkowskich UE. Osoby, które wyjechały w okresie od maja 2004 r. do końca 2010 r., w 80-90% przypadków przebywały za granicą podejmując pracę lub jej poszukując⁵.

Aktywność ekonomiczna ludności

Koniec minionej dekady stanowił okres globalnego kryzysu gospodarczego, który wpłynął na rynki pracy wielu krajów. Jednak w Polsce wpływ światowej recesji na rynek pracy był znacznie mniejszy niż mogło się wydawać i wyraźnie odróżniał się od wcześniej odnotowywanych wahań zatrudnienia i bezrobocia, kiedy to spowolnienie gospodarcze o podobnej głębokości przed rokiem 2004 powodowało znacznie silniejszy negatywny wpływ na rynek pracy. W okresie 2008-2010 był on znacznie mniej dotkliwy, chociaż odnotowywano wzrost bezrobocia i spowolnienie wzrostu płac⁶.

Wkraczanie na rynek pracy nowych roczników oraz ograniczenie możliwości opuszczania rynku pracy przez osoby w starszym wieku sprawiło, iż w 2011 r. zwiększyła się populacja aktywnych zawodowo. W IV kwartale 2011 r. populacja osób aktywnych zawodowo w wieku 15 lat i więcej liczyła 17 951 tys. osób i była wyższa o 227 tys. niż przed rokiem (IV kwartał 2010 r.) i o 594 tys. niż w IV kwartale 2009 r.

Współczynnik aktywności zawodowej wzrósł o 0,5 pkt. proc. w stosunku do IV kwartału 2010 r. i wyniósł 56,3% w IV kwartale 2011 r. Współczynnik aktywności zawodowej był niższy o 0,2 pkt. proc. na obszarach wiejskich, gdzie wynosił 56,1 %. Najwyższą aktywnością zawodową charakteryzowały się osoby należące do grupy wiekowej 35-44 lata – 88,0% oraz osoby z przedziału 25-34 lata – 85,5%. W podziale na poziom wykształcenia najwyższy poziom aktywności zawodowej występował wśród osób z wyższym wykształceniem – 80,4%, podczas gdy najniższym poziomem aktywności charakteryzowały się osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym – 19,7%. W IV kwartale 2011 r. współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) wyniósł 72,8 % i był wyższy o 0,8 pkt. proc. w porównaniu do analogicznego okresu 2010 r. oraz o 2,2 pkt. proc. wyższy niż w analogicznym okresie 2008 r. W dalszym ciągu jednak aktywność zawodowa Polaków pozostaje na niższym poziomie w porównaniu z innymi krajami UE.

⁵ Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004 – 2010, GUS

⁶ Polska 2011– Raport o stanie gospodarki, Ministerstwo Gospodarki

Poprawa gospodarcza jaką obserwowano po przystąpieniu Polski do UE została zahamowana przez światowy kryzys gospodarczy. Choć Polska nie odnotowała znaczącego regresu, jak w przypadku innych państw należących do UE, na co wpływ miały wprowadzone po akcesji reformy strukturalne, to wciąż znaczące pozostają niewykorzystane zasoby pracy, a ich zagospodarowanie staje się kluczowe w obliczu zachodzących zmian demograficznych.⁷

Wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 15 lat i więcej w IV kwartale 2011 r. ukształtował się na wyższym poziomie niż w analogicznym okresie 2010 r. i wynosił 50,8 %. Zgodnie z dotychczasowymi trendami odnotowano zróżnicowanie wartości wskaźnika zatrudnienia ze względu na płeć. W przypadku mężczyzn wskaźnik zatrudnienia kształtował się na poziomie – 58,9% i był znacznie wyższy niż u kobiet – 43,4% .

W podziale na wieś i miasto wskaźnik zatrudnienia ukształtował się na wyższym poziomie w mieście i wynosił 51,0% i był o 0,5 pkt. proc. wyższy niż na wsi. Wskaźnik zatrudnienia dla grupy w wieku 15-64 lata (wg definicji Eurostatu dot. wieku produkcyjnego) w IV kwartale 2011 r. kształtował się na poziomie 59,9% i był niższy niż w analogicznym okresie 2008 r. W przypadku wskaźnika zatrudnienia wg definicji Eurostatu, przed ostatnim kryzysem, w okresie lat 2004-2008 obserwowany był jego wzrost, podczas gdy po 2008 r. dała się obserwować tendencja do zahamowania jego wzrostu⁸.

Osobne wyzwanie, z jakim w najbliższych latach będzie się musiał zmierzyć polski rynek pracy, stanowi starzenie się zasobów siły roboczej. W 2010 r. liczba osób w wieku 50-64 lat w Polsce wyniosła 7,92 mln osób. W ostatnich latach, dzięki pozytywnym zmianom na rynku pracy, aktywność ekonomiczna osób w tej grupie wieku systematycznie rosła do poziomu 50,8 % w 2010 r. (było to m.in. efektem ograniczenia przywilejów emerytalnych). Jednak współczynnik aktywności ekonomicznej w tej grupie wieku pozostaje wciąż na relatywnie niskim poziomie w porównaniu ze średnią odnotowaną w EU-27 w 2010 r. – 60,9 % (ponad 10 pkt. proc. różnicy). Z kolei, w grupie osób 60 lat i więcej współczynnik aktywności zawodowej wyniósł w 2010 r. tylko 9,4%. Podobnie, jak w przypadku współczynnika aktywności, wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50-64 lata kształtował się w 2010 r. na poziomie znacznie niższym w porównaniu do państw UE i wyniósł 47 %, podczas gdy średnio dla 27 krajów UE kształtował się na poziomie 56,7 %.

Chociaż wskaźnik zatrudnienia ogółem w Polsce należy do najniższych w Europie, to jeszcze niższy wskaźnik zatrudnienia niż w Polsce odnotowano m.in. w Hiszpanii, na Litwie, w Rumunii, na Słowacji, we Włoszech, na Malcie i na Węgrzech.

Tablica 2. Liczba pracujących w IV kwartale w latach 2006-2011 (w tys.)

Lata	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Liczba pracujących	14 911	15 538	16 005	15 885	16 075	16 201

Źródło: BAEL

W okresie pomiędzy rokiem 2006 i 2011, z pominięciem kryzysowego 2009 r., obserwowany był wzrost liczby pracujących (o 8,7%).

⁷ Polska 2011 – Raport o stanie gospodarki, Ministerstwo Gospodarki

⁸ Eurostat

W wyniku poprawy koniunktury, jaka nastąpiła po okresie osłabienia gospodarczego, liczba pracujących wynosiła w IV kwartale 2011 r. – 16 201 tys. osób i była wyższa w porównaniu do liczby pracujących w analogicznym okresie lat 2008-2010. W stosunku do okresu IV kwartału 2010 r., w IV kwartale 2011 r. liczba pracujących wzrosła o 0,8%. W omawianym okresie ponad połowę osób pracujących stanowili mężczyźni – 55,2%. Niemniej, podane wskaźniki pozwalają zauważyć, iż poprawa koniunktury gospodarczej w 2010 r. nie wpłynęła w znaczący sposób na polski rynek pracy.

W miastach zamieszkiwało 61,7% osób pracujących. W podziale na sektory ekonomiczne większość osób pracowała w sektorze usług – 56,9%. W sektorze przemysłowym pracowało 30,8% osób. Najmniej osób pracujących rekrutowało się z sektora rolniczego – 12,3%, gdzie w okresie lat 2008-2011 obserwowany był sukcesywny spadek liczby pracujących. Mała również udział pracujących w przemyśle przy jednoczesnym wzroście zatrudnienia w sektorze usług.

W ostatniej dekadzie, w wyniku kontynuacji procesów prywatyzacyjnych, restrukturyzacyjnych i likwidacji podmiotów publicznych, kontynuowany był zapoczątkowany w latach 90-tych w wyniku transformacji gospodarczej, trend wzrostu zatrudnienia w sektorze prywatnym, kosztem zmniejszenia zatrudnienia w sektorze publicznym. Z danych publikowanych przez GUS wynika, iż proces ten ma stały charakter. W końcu 2010 r. prawie $\frac{3}{4}$ osób pracujących w gospodarce narodowej – 74,7% pochodziła z sektora prywatnego, co stanowiło wzrost tej populacji o 2,2 pkt. proc w stosunku do analogicznego okresu 2006 r. W przypadku osób pracujących w gospodarce narodowej w 2010 r. w stosunku do 2009 r. liczba pracujących w sektorze prywatnym wzrosła o 360,4 tys. osób, tj. o 3,5%. Największy udział we wzroście liczby pracujących miały sekcje PKD: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz administrowanie i działalność wspierająca, odpowiednio 11,8% i 9,6%. Natomiast największy przyrost liczby pracujących na przestrzeni ostatnich lat odnotowano w sekcji informacja i komunikacja⁹. W IV kwartale 2011 r. prawie $\frac{3}{4}$ osób pracujących – 74,6% pochodziła z sektora prywatnego, co stanowiło wzrost tej populacji o 3,6 pkt. proc. w stosunku do analogicznego okresu 2006 r.

Pomimo wzrostu znaczenia różnych alternatywnych form wykonywania pracy zarobkowej, w tym samozatrudnienia, większość pracujących stanowią pracownicy najemni – 77,6%. Podczas gdy pracodawcy i osoby pracujące na własny rachunek stanowią niespełna 19% pracujących (BAEL IV kwartał 2011r.).

Jednocześnie w Polsce, w porównaniu z innymi krajami UE, w niewystarczającym stopniu wykorzystywane jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, które może stanowić skuteczny sposób na zmniejszenie skali bezrobocia. W niektórych krajach w celu zwiększenia aktywności kobiet i umożliwienia pogodzenia życia zawodowego z opieką nad rodziną, w znacznie większym stopniu niż w Polsce wykorzystywana jest ta forma zatrudnienia. Niekwestionowanym liderem w wykorzystywaniu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy pozostaje Holandia, gdzie w 2010 r. blisko połowa zatrudnionych wykonywała pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. O niskim wykorzystaniu pracy w niepełnym wymiarze w Polsce świadczy, iż w końcu 2010 r. w jednostkach gospodarki narodowej (bez podmiotów gospodarczych zatrudniających do 9 osób) osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowiły 7,8% ogółu pracujących.

⁹ Główny Urząd Statystyczny, Pracujący w gospodarce narodowej w 2010 r., s. 10

Tabela 3. Odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w latach 2000, 2005 i 2010 (w %)

Wyszczególnienie	Lata		
	2000	2005	2010
EU 27	16,2	17,8	19,2
Strefa Euro	15,6	18,6	20,4
Polska	10,5	10,8	8,3

Źródło: Eurostat

Prognozy dla polskiego rynku pracy na najbliższy okres przewidują spowolnienie wzrostu zatrudnienia, który może być najniższy od II kwartału 2008 r.¹⁰

Potwierdzają to również prognozy przyjęte przez Rząd. Według prognoz przyjętych w ustawie budżetowej na rok 2012 z dnia 2 marca 2012 r. (Dz. U. poz. 273), łączny bilans podaży pracy w roku 2012 będzie ujemny. Według prognozy zawartej w załączniku do ustawy budżetowej na rok 2012 ubytek ludności w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) będzie większy niż w 2011 r. i wyniesie ok. 150 tys. osób. W związku z niewielkim, oczekiwanym wzrostem popytu na pracę oraz niepewnością co do przyszłej koniunktury na świecie, natężenie bezrobocia rejestrowanego ma się kształtować na zbliżonym poziomie do ubiegłorocznego i wynosić 12,3%.

W okresie IV kwartału 2011 r. według BAEL, liczba osób biernych zawodowo była niższa niż w analogicznym okresie lat 2008-2010, niemniej utrzymywała się na wciąż wysokim poziomie i wyniosła 13 934 tys. osób. Utrzymująca się na wysokim poziomie liczba biernych zawodowo jest związana m.in. z wydłużonym przechodzeniem na rynek pracy z systemu edukacji, wskutek kontynuowania nauki na poziomie wyższym oraz ma związek z przechodzeniem na świadczenia rentowe, emerytalne i okołomerytalne (zasiłki przedemerytalne). Do najważniejszych przyczyn bierności zawodowej należy zaliczyć: emerytury (wskazywane przez większość osób) oraz naukę i uzupełnianie kwalifikacji. Do innych istotnych przyczyn bierności należą również: choroba, niesprawność oraz obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu. Choroba i niepełnosprawność są drugą w kolejności przyczyną największej liczby osób biernych zawodowo. W III kwartale 2011 r. chorobę lub niesprawność jako przyczynę bierności zawodowej wskazało 1 972 tys. osób. Warto zauważyć, iż 75% osób w grupie osób biernych zawodowo z powodu choroby i niepełnosprawności (1 522 tys. osób) to osoby w wieku 25-64 lat. Analiza współczynnika HLY obrazującego lata przeżyte w zdrowiu wskazuje na niepokojący (w aspekcie zdolności psychofizycznych do świadczenia pracy) trend w Polsce – zmniejszenie liczby lat przeżytych w zdrowiu. W 2002 r. kobiety w Polsce przeżywały w zdrowiu 68,9 lat, a w 2009 r. wskaźnik ten zmniejszył się do 62,1. Analogiczna sytuacja dotyczy mężczyzn – spadek HLY z 62,5 lat w 2002 r. do 58,1 lat w 2009 r. Znacznie mniejszy udział w przyczynach bierności zawodowej ma zniechęcenie nieskutecznością poszukiwania pracy.

Wśród osób biernych zawodowo największą populację stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym – 5 666 tys. osób, choć grupa ta uległa zmniejszeniu w stosunku do wcześniejszych lat.

¹⁰ Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia Polska - Raport z badania Manpower I kwartał 2012 r.

Kobiety w IV kwartale 2011 r. stanowiły większość wśród biernych zawodowo - 61,5% (8 568 tys. osób). Zjawisko bierności zawodowej w znacznie większym stopniu dotyka mieszkańców miast - spośród ogółu biernych zawodowo w miastach mieszka 61,3 % (8 542 tys. osób).

Rynek pracy – Bezrobocie

Zawirowania na rynkach finansowych i związany z nimi światowy kryzys gospodarczy, jaki wybuchł pod koniec pierwszej dekady obecnego wieku, znalazł swoje odbicie w sytuacji panującej na rynku pracy w Polsce. W efekcie, od 2008 r. odnotowywano wzrost stopy bezrobocia według BAEL (o 3,0 pkt. proc.). W IV kwartale 2011 r. stopa bezrobocia według BAEL wynosiła 9,7%. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn ukształtowała się na niższym poziomie (8,8 %) niż stopa bezrobocia dla kobiet (10,9%). W przypadku przyjęcia wieku produkcyjnego wg definicji Eurostatu (15-64 lata) stopa bezrobocia była jeszcze wyższa i wynosiła 9,9%.

Z przyczyn metodologicznych, stopa bezrobocia według BAEL, w okresie IV kwartału 2011 r., była niższa niż stopa bezrobocia rejestrowanego¹¹.

Równocześnie w związku z osłabieniem tempa wzrostu gospodarczego i pogorszeniem się sytuacji na rynku pracy od 2008 r., widoczna jest również tendencja wzrostu liczby bezrobotnych wg BAEL. W okresie od IV kwartału 2008 r. do IV kwartału 2011 r. liczba bezrobotnych wzrosła o prawie 600 tys. osób.

Dane dotyczące bezrobocia rejestrowanego informują o nasileniu się zjawiska bezrobocia. W stosunku do końca 2008 r. stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu 2011 r. wzrosła o 3,0 pkt. proc. Obserwuje się, iż kobiety w znacznie większym stopniu niż mężczyźni były dotknięte skutkami kryzysu gospodarczego. W efekcie częściej pozostawały bez pracy i stanowią ponad połowę ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. W końcu 2011 r. w strukturze zarejestrowanych bezrobotnych kobiety stanowiły ponad połowę osób – 53,5%. Jako przyczynę wyższego bezrobocia kobiet podaje się niekiedy sezonowość polskiego rynku pracy, która sprawia, iż niektóre branże są silnie uzależnione od warunków pogodowych, tak jak np.: budownictwo. W przypadku dobrych warunków zatrudnienie w branży nie spada w zimie, a co za tym idzie nie rośnie bezrobocie wśród mężczyzn, którzy przeważają w tej branży. Wpływ na przewagę kobiet wśród bezrobotnych mają również preferencje przedsiębiorców, którzy uważają kobiety za mniej dyspozycyjne od mężczyzn, oraz zatrudnienie kobiet w branżach, które są bardziej wrażliwe na zawirowania gospodarcze, bądź przechodzą restrukturyzację zatrudnienia (np.: ochrona zdrowia, szkolnictwo).

Tabela. 4 Stopa bezrobocia w latach 2003-2011 (w %)

Kraj	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Polska	19,6	19,0	17,7	13,8	9,6	7,1	8,2	9,6	9,7
UE	9,1	9,2	9,0	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7

Źródło: BAEL

¹¹ Stopa bezrobocia według BAEL liczona jest w ramach okresowego badania, różni się ona metodyką wyliczania od stopy bezrobocia rejestrowanego, w której uwzględniane są wszystkie osoby bezrobotne zarejestrowane.

Młodzież stanowi grupę, której sytuacja na rynku pracy, na tle innych grup, nie jest najlepsza. Pracodawcy niechętnie bowiem przyjmują młodych ludzi do pracy, tłumacząc to brakiem odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Zazwyczaj młodzi ludzie nie podejmują pracy zarobkowej w trakcie nauki, natomiast mają wysokie oczekiwania płacowe wobec przyszłych pracodawców¹². W konsekwencji, według danych Eurostatu (wyrównanych sezonowo) stopa bezrobocia młodzieży wyniosła w Polsce w IV kwartale 2011 r. 26,9% i była blisko 3-krotnie wyższa niż stopa bezrobocia ogółem (9,9%). W skali roku nastąpił wzrost stopy bezrobocia młodzieży o 2,9 pkt. proc., podczas gdy wzrost stopy bezrobocia ogółem był kilkakrotnie mniejszy. Stopa bezrobocia młodzieży w Polsce była również wyższa od średniej w UE, która wynosiła 22,1%. Niemniej stopa bezrobocia młodzieży w Polsce kształtowała się na niższym poziomie niż stopa bezrobocia w takich krajach, jak: Grecja (49,3%), Hiszpania (48,9%), Słowacja (33,8%), czy Irlandia (30,5%). Jednocześnie, chociaż sytuacja młodych na rynku pracy (w porównaniu do innych grup wiekowych) jest poważna, to należy odnotować pewną poprawę w położeniu młodzieży na rynku pracy w stosunku do wcześniejszych lat. Dla porównania bowiem, w IV kwartale 2003 r. stopa bezrobocia młodzieży w Polsce kształtowała się na poziomie 41,3%.

Innym poważnym problemem, wobec którego stoją kraje UE jest rosnąca populacja osób młodych niepozostających w zatrudnieniu, edukacji i szkoleniach (tzw. NEET). W okresie pomiędzy 2008 i 2010 r. w UE -27 odsetek osób należących do tej grupy wzrósł o 2,6 pkt. proc. i wyniósł 16,5%. Również w Polsce odnotowano wzrost wielkości tej grupy, która w 2010 r. wynosiła 14,5%. Niemniej w wielu innych państwach członkowskich udział w populacji osób należących do tej grupy kształtował się na jeszcze wyższym poziomie niż w naszym kraju.

Napływ do bezrobocia w okresie 2011 r., po wzroście, jaki miał miejsce w okresie 2009 i 2010 r., zmniejszył się i ukształtował się na zbliżonym poziomie do przedkryzysowego roku 2008.

Zmniejszenie płynności bezrobotnych i związany z tym spadek odpływu z bezrobocia, który w stosunku do 2008 r. w okresie 2011 r. zmniejszył się o 6,8% jest jednym z symptomów osłabienia koniunktury.

Obok zmniejszenia się skali wyrejestrowań z rejestrów bezrobotnych, innym wskaźnikiem spowolnienia na rynku pracy jest poziom długotrwałego bezrobocia. W końcu 2011 r. ponad połowę bezrobotnych zarejestrowanych stanowiły osoby długotrwale bezrobotne. W tej kategorii odnotowano znaczny wzrost w porównaniu do analogicznego okresu 2010 r. (wzrost o 10,0%). W porównaniu do końca 2008 r. wzrost ten był jeszcze wyższy – 32,2%.

Wzrost długotrwałego bezrobocia związany był z długim przeciętnym okresem poszukiwania pracy, który według BAEL średnio wynosił 11,1 miesiąca w IV kwartale 2011 r.

Charakterystyczny dla Polski jest również niski odsetek osób uprawnionych do zasiłku dla bezrobotnych, który wynosił 16,5% ogółu bezrobotnych w końcu 2011 r. i utrzymał się na podobnym poziomie, jak przed rokiem.

Zróznicowana sytuacja gospodarcza poszczególnych województw powoduje, że bezrobocie nie dotyka wszystkich regionów w jednakowej mierze. W końcu 2011 r., w podziale na województwa stopa bezrobocia rejestrowanego kształtowała się w przedziale od 9,2% w województwie wielkopolskim do 20,1% w województwie warmińsko-mazurskim. Najwyższym poziomem bezrobocia charakteryzują się regiony rolnicze (warmińsko-

¹²Polska 2011 – Raport o stanie gospodarki, s.96. Dostępne są również badania, w których wykazywano, iż oczekiwania płacowe bezrobotnych są zgodne z ich „wyceną rynkową”. – Badanie Ankietowe Rynku Pracy – Raport 2011, NBP.

mazurskie, zachodniopomorskie), gdzie w przeszłości dominowała państwowa gospodarka rolna (PGR-y), a ze względu na brak dobrej infrastruktury komunikacyjnej oraz niewystarczająco rozwinięty II i III sektor gospodarki utrudnione jest przechodzenie z bezrobocia do zatrudnienia. Brak jest też możliwości zredukowania niedopasowania strukturalnego występującego na tamtejszych rynkach pracy. W stosunku do analogicznego okresu 2010 r. stopa bezrobocia w końcu 2011 r. zwiększyła się w dziesięciu województwach. W największym stopniu – w łódzkim (o 0,5 pkt. proc.) oraz podkarpackim (o 0,3 pkt. proc.) i podlaskim (o 0,3 pkt. proc.). W pięciu województwach odnotowano spadek stopy bezrobocia: największy w województwie dolnośląskim (o 0,6 pkt. proc.), zachodniopomorskim (o 0,3 pkt. proc.) i w opolskim (o 0,3 pkt. proc.), natomiast nie uległa zmianie stopa bezrobocia w województwie wielkopolskim.

Przed akcesją Polski do UE, od 2002 r. obserwowany był przyrost liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłaszanych do urzędów pracy. Po przejściowym wyhamowaniu tego wzrostu, spowodowanym przez skutki ostatniego kryzysu gospodarczego, w 2010 r. ponownie odnotowano wzrost wolnych miejsc pracy.

Jednakże w 2011 r. nie udało się dłużej utrzymać wspomnianego trendu. W całym 2011 r. odnotowano w sumie 743 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, wobec 1 021 tys. miejsc zgłoszonych w 2010 r. Spadek liczby oferowanych miejsc nastąpił we wszystkich kategoriach ofert pracy, jednak najbardziej odczuwalny był wśród ofert pochodzących z sektora publicznego, miejsc aktywizacji zawodowej i miejsc pracy subsydiowanej, co m.in. przełożyło się na wzrost bezrobocia.

Tablica 5. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w latach 2007-2011

Lata	Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłaszane do powiatowych urzędów pracy				
	Ogółem	Z tego			
		Zatrudnienie lub inna praca zarobkowa	Miejsca aktywizacji zawodowej	Praca subsydiowana	Z sektora publicznego
2007	1 242 202	x	x	477 592	296 515
2008	1 142 653	x	x	468 177	289 092
2009	902 640	x	x	478 740	280 179
2010	1 021 231	653 646	367 585	546 847	297 601
2011	743 065	584 176	158 889	241 539	145 699

Źródło: Informacja o bezrobotnych i poszukujących pracy w grudniu 2011 r., Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy

Polityki rynku pracy

Polityki rynku pracy mają na celu pomóc w rozwiązywaniu problemów występujących na rynku pracy i w poprawie jego funkcjonowania¹³. Zgodnie z przyjętą terminologią dzielą się one na „aktywne” i „pasywne”. Chociaż zwykle się uważa, iż aktywne polityki są dużo bardziej skuteczne w zwalczaniu bezrobocia, od połowy lat 90 przeważały w Polsce różnego rodzaju pasywne formy polityk rynku pracy. Stopniowo jednak rozpoczęto wprowadzać zmiany w ramach istniejącego systemu zarządzania rynkiem pracy, ograniczając w nim rolę pasywnych polityk na rzecz aktywnych polityk rynku pracy¹⁴. Ten proces zaczął się jeszcze w połowie ubiegłej dekady. W efekcie, o ile w 2004 r. wydatki na zasiłki i świadczenia (pasywne formy) stanowiły ponad 79% wydatków w ramach Funduszu Pracy, to już w kolejnych latach dało się obserwować inne zjawisko, w wyniku którego stopniowemu zwiększeniu ulegał udział wydatków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, przy jednoczesnym spadku wydatków ponoszonych na pasywne formy. W efekcie w 2007 r. kwota wydatków ponoszonych na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu przekroczyła wielkość wydatków w ramach Funduszu ponoszonych na formy pasywne. Rolę aktywnych polityk rynku pracy wzmocniły wprowadzane zmiany legislacyjne, które podkreślały znaczenie aktywizacji w procesie przywracania bezrobotnych do zatrudnienia. W wyniku wprowadzonych zmian w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zaczęły w ramach powiatowych urzędów pracy powstawać Centra Aktywizacji Zawodowej¹⁵, które stanowią wyspecjalizowane komórki organizacyjne PUP, zajmujące się realizacją zadań z zakresu usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy. Do ich zadań należy poszukiwanie ofert pracy oraz kojarzenie osób bezrobotnych z pracodawcami, a także organizacja prac interwencyjnych, robót publicznych i zatrudnienia socjalnego.

Wprowadzane zmiany w regulacjach rynku pracy miały również służyć wsparciu wysiłków urzędów pracy na rzecz szybszej aktywizacji osób bezrobotnych. Realizacji tego celu służyło zobowiązanie urzędów pracy do stosowania dodatkowych niestandardowych instrumentów, którymi nie są objęci wszyscy bezrobotni, wobec osób bezrobotnych należących do grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. M.in. zobowiązano urzędy pracy do przedstawienia osobie należącej do tej kategorii bezrobotnych w ciągu 6 miesięcy od momentu rejestracji propozycji zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub uczestniczenia w aktywnym programie rynku pracy oraz przygotowania indywidualnego planu działania prowadzącego do zatrudnienia¹⁶. Ponadto, podejmowano działania na rzecz zapewnienia jednolitego standardu usług przez publiczne służby zatrudnienia na obszarze całego kraju. Rozwijano instrumenty służące podnoszeniu kwalifikacji zawodowych przez pracowników publicznych służb zatrudnienia. Jednocześnie wzorem innych państw, podejmowano starania na rzecz zwiększenia roli podmiotów prywatnych w aktywizowaniu osób pozostających bez pracy, poprzez rozszerzanie możliwości funkcjonowania na rynku pracy niepublicznych agencji zatrudnienia¹⁷.

¹³ Flexicurity w Polsce diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań, Warszawa 2009, s. 17

¹⁴ W 2008 r. wydatki w Polsce na aktywne polityki rynku pracy stanowiły 0,47% PKB i były wyższe od średniej dla UE – 27, z kolei wydatki na pasywne polityki rynku pracy wynosiły 0,35% PKB i były niższe od średniej dla UE - 27

¹⁵ Centra Aktywizacji Zawodowej funkcjonują przy wszystkich PUP.

¹⁶ W latach 2010 i 2011 przygotowanych zostało ponad 638 tys. IPD, w I kwartale 2012 r. zostało zaś przygotowanych 192 tys. IPD, Informacja o bezrobotnych i poszukujących pracy w marcu 2012 r.

¹⁷ Absolutnym liderem w tym zakresie jest Australia, gdzie usługi rynku pracy są kontraktowane przez Rząd u niepublicznych podmiotów.

Należy podkreślić, iż wprowadzane w Polsce rozwiązania prawne i przyjęte kierunki rozwoju polityk rynku pracy, były podobne do polityk wprowadzanych również w innych państwach UE,¹⁸ w których w ostatnich latach zaczęto zmieniać nastawienie wobec m.in. długotrwale bezrobotnych, nakładając na nich nowe zobowiązania, np. związane z obowiązkowym uczestnictwem w aktywnych programach rynku pracy.

Pomimo podejmowanych wysiłków, w 2011 r. dała się obserwować tendencja spadku uczestnictwa bezrobotnych w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu. W porównaniu bowiem do poprzedniego roku, w 2011 r. mniej bezrobotnych skierowano do prac interwencyjnych, robót publicznych, na staż, do prac społecznie użytecznych, na przygotowanie zawodowe dorosłych, czy szkolenia. Mniej środków przyznawano w ramach dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej¹⁹. Wspomniany spadek jest wynikiem ograniczenia środków Funduszu Pracy pozostających do dyspozycji urzędów pracy, jakie miało miejsce w ostatnim czasie i skutkowało wzrostem średniej liczby osób przypadających na jedno wolne miejsce pracy i miejsce aktywizacji zawodowej (20 osób).

Duże znaczenie dla sprawnego funkcjonowania rynku pracy ma jego instytucjonalna obsługa realizowana przez publiczne służby zatrudnienia. Od kilku lat obserwowany jest proces stopniowego wzmocnienia kadrowego wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, w efekcie czego w okresie 2000-2010 r. obserwowany był wzrost zatrudnienia o 38,9%. W końcu 2011 roku w porównaniu do stanu z końca 2010 r. liczba pracowników urzędów pracy nieznacznie zmniejszyła się (o 0,9%). Spadek ten wynikał ze zmniejszenia zatrudnienia w powiatowych urzędach pracy (o 1,5%), podczas gdy w wojewódzkich urzędach pracy wystąpił wzrost zatrudnienia (o 2,8%).

Z powodu otrzymywania dodatkowych zadań, związanych m.in. z obsługą realizacji Funduszy Europejskich (m.in. PO KL) wzrost zatrudnienia był znacznie wyższy w wypadku wojewódzkich urzędów pracy (o 218,0% w okresie pomiędzy 2000 r. i 2011 r.) niż w powiatowych urzędach pracy (gdzie pomiędzy 2000 r. i 2011 r. zatrudnienie wzrosło o 25,4%). O stopniowej poprawie w zakresie świadczenia usług rynku pracy świadczy również to, że w końcu 2011 r. na jednego pośrednika pracy w powiatowym urzędzie pracy przypadało około 547 bezrobotnych, podczas gdy w końcu 2000 r. na jednego pośrednika przypadało ponad 1 600 osób bezrobotnych. Znacznie trudniejsza sytuacja panowała pod tym względem w zakresie zapewnienia usług przez doradców zawodowych, gdyż w końcu 2011 r. na jednego doradcę w powiatowym urzędzie pracy przypadało 1 238 bezrobotnych. Jednak i w tym zakresie obserwowana była zdecydowana poprawa, gdyż w końcu 2000 r. na jednego doradcę przypadało 5 666 osób bezrobotnych. W jeszcze trudniejszej sytuacji są specjaliści zajmujący się organizacją szkoleń i innych form podnoszenia kompetencji osób bezrobotnych: na jednego specjalistę ds. rozwoju zawodowego w końcu 2011 r. przypadało w urzędach pracy 2 160 bezrobotnych (choć trzeba odnotować znaczący postęp od 2005 r. - wcześniejszych danych brak - kiedy było to aż 11 092 bezrobotnych).

Niemniej w tym obszarze konieczne jest podjęcie dalszych działań, które doprowadzą do zmiany niekorzystnych relacji, gdyż ze względu na znaczne obciążenie pracą doradców

¹⁸ We Francji zdecydowano się na jeszcze dalej idące zmiany w zarządzaniu rynkiem pracy poprzez wprowadzenie podziału urzędów pracy dzieląc je na instytucje zajmujące się wypłacaniem świadczeń oraz instytucje zajmujące się aktywizowaniem osób bezrobotnych. Na początku poprzedniej dekady, w obliczu wielkiego bezrobocia, zdecydowano się na przeprowadzenie kompleksowej reformy rynku pracy w Niemczech, w wyniku której (tzw. reformy Hartza, nazwanej tak od nazwiska przewodniczącego komisji, która je przygotowywała) doszło do znaczącej poprawy sytuacji na rynku pracy.

¹⁹ Według „Badania ogólnopolskiego nt. stosowanej formy aktywizacji zawodowej bezrobotnych jaką jest przyznawanie środków Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej (2011 r.)” jest to najbardziej skuteczną formą aktywizowania osób bezrobotnych.

zawodowych i pośredników pracy, a także specjalistów ds. rozwoju zawodowego, nie jest możliwe zapewnienie usług rynku pracy na odpowiednim poziomie. Ponadto, pewne zagrożenie tworzy zmiana zasad finansowania pracowników powiatowych urzędów pracy, która może prowadzić do zmniejszenia liczby pracowników odpowiedzialnych za zapewnienie kluczowych usług i dostępu osób bezrobotnych do tych usług.

Podsumowanie

Okres obowiązywania KPDZ/2012-2014 stanowić będzie zapewne czas, w którym podmiotom działającym na rynku pracy przyjdzie zmierzyć się z wieloma, często bardzo złożonymi, trudnymi wyzwaniami. Wiele z nich będzie wywierać coraz większy wpływ na rynek pracy i w znacznej mierze od dobrze przygotowanych i odpowiednich polityk rynku pracy oraz ich sprawnej realizacji zależeć będzie, czy skutki wspomnianych wyzwań będą ograniczone w swej skali, czy też przyczynią się do wzmocnienia negatywnych trendów.

Niewątpliwie wpływ na sytuację na rynku pracy w najbliższych latach będą miały obok czynników o wyraźnym charakterze wewnętrznym – krajowym, również czynniki o bardziej międzynarodowym charakterze, stanowiące konsekwencję szerszego otwarcia polskiej gospodarki na świat i związane z funkcjonowaniem Polski w ramach większego organizmu, jaki stanowi UE. Czynniki te wraz z coraz większą złożonością sytuacji wewnętrznej UE, będą oddziaływać na polską gospodarkę, a poprzez nią również na polski rynek pracy.

Chociaż na powstawanie wielu zjawisk, zachodzących zwłaszcza na arenie międzynarodowej, wpływ jest ograniczony, to wszakże od starannego przygotowania i zaprojektowania odpowiednich działań zależeć będzie, czy zjawiska te odcisną swoje negatywne piętno na polskim rynku pracy. Kryzys finansowo gospodarczy, który rozpoczął się w 2008 r. dobrze pokazał, iż pomimo bardzo niesprzyjającej sytuacji międzynarodowej, również w sytuacji otwartej gospodarki możliwe jest ograniczenie skali jego oddziaływania na krajowy rynek pracy.

Jednak odłożone w czasie skutki ostatniego kryzysu gospodarczego oraz coraz bardziej złożona sytuacja w strefie Euro wymagać będzie podejmowania nowych wysiłków na rzecz zapewnienia bardziej sprawnego funkcjonowania rynku pracy w Polsce, gdyż od jego sprawności zależeć będzie to, czy będzie w stanie wchłonąć absolwentów kończących naukę oraz osoby powracające z zagranicy.

Równocześnie obok skutków kryzysu finansowego i jego oddziaływania na realną gospodarkę, w najbliższych latach polski rynek pracy będzie musiał zmierzyć się z konsekwencjami innego, bardzo poważnego zjawiska, jakim są zachodzące procesy demograficzne, których wpływ na rynek pracy w najbliższych latach będzie niewątpliwie zwiększał się, w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego przez liczne roczniki powojennego wyżu urodzeniowego. Wymagać to będzie od aktorów obecnych na rynku pracy nowego podejścia do kwestii starzenia się zasobów siły roboczej oraz funkcjonowania pracowników w starszym wieku w dynamicznie zmieniającym się i zdominowanym przez nowe technologie środowisku pracy. W związku z tym niezbędne będzie dołożenie wszelkich starań na rzecz zachowania kapitału ludzkiego osób w starszym wieku poprzez zwiększenie ich uczestnictwa w szkoleniach oraz lepsze funkcjonowanie w zróżnicowanych wiekowo zespołach pracowników. Podniesienie granicy wieku emerytalnego stanowić będzie wyzwanie, jak utrzymać zasoby siły roboczej w zaawansowanym wieku w dobrej kondycji.

Obok następstw kryzysu finansowego oraz procesów demograficznych, z jakimi przyjdzie się zmierzyć w najbliższej przyszłości polskiemu rynkowi pracy, nie należy zapominać również

o innych kwestiach, które z pewnością będą wpływały na rynek pracy. W tym kontekście niewątpliwie należy pamiętać o potrzebie podniesienia jakości usług świadczonych przez Publiczne Służby Zatrudnienia. Kwestia ta zyskuje na znaczeniu zwłaszcza w dobie ograniczania środków przeznaczanych na realizację polityk rynku pracy. To sprawia, iż coraz ważniejsze staje się poszukiwanie nowych, bardziej optymalnych, skutecznych i efektywnych kosztowo działań służących przeciwdziałaniu bezrobociu i przyczyniających się do poprawy efektywności stosowanych instrumentów, wykorzystujących innowacyjne rozwiązania i w większym stopniu korzystających ze wsparcia niepublicznych agencji zatrudnienia. W obliczu niepewnej sytuacji należy również dołożyć starań do zapewnienia odpowiednich standardów świadczenia usług przez PSZ, od których w znacznej mierze zależy szybki powrót osób pozostających bez pracy do zatrudnienia. Kwestia ta staje się tym bardziej istotna w obliczu, gdy ponad połowę osób zarejestrowanych bezrobotnych stanowią osoby długotrwale bezrobotne, co stwarza ryzyko utraty posiadanego kapitału ludzkiego, niebezpieczeństwo ich zniechęcenia do poszukiwania pracy oraz popadnięcia w ubóstwo. Niedostateczne środki przeznaczone na aktywizację osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy mogą skutkować niebezpieczeństwem pogłębiania się niedopasowania strukturalnego obecnego na rynku pracy. W tym zakresie istnieje potrzeba intensyfikowania podejmowanych działań, gdyż nowoczesna gospodarka w coraz mniejszym stopniu jest w stanie wykorzystywać potencjał osób charakteryzujących się niskim poziomem umiejętności i kwalifikacji.

Do innych kwestii z jakimi przyjdzie się zmierzyć w okresie obowiązywania KPDZ/2012-2014 należy zaliczyć konieczność podniesienia niskiego poziomu zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych. Ta grupa jest w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i wymaga bardziej intensywnych i kompleksowych działań, które pozwolą im w pełni na zaistnienie na obecnym wymagającym rynku pracy.

Innym wyzwaniem, w obliczu którego stoi KPDZ/2012-2014, jest podniesienie dotychczasowego niskiego poziomu zatrudnienia kobiet. Podejmowanie kompleksowych działań w tym zakresie jest niezbędne m.in. z uwagi na konieczność wypracowania przez kobiety odpowiedniego zabezpieczenia na starość.

Pogarszanie się koniunktury, zwłaszcza na rynku międzynarodowym i jej oddziaływanie na krajową gospodarkę, rodzi również niebezpieczeństwo, iż w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy znajdują się osoby zaliczane do grup defaworyzowanych na rynku pracy, w szczególności dotyczy to, obok osób w starszym wieku, osób w młodym wieku, które w obliczu pogorszenia sytuacji gospodarczej mają większe problemy ze znalezieniem pracy. W związku z tym niezbędne staje się podejmowanie działań zmierzających do wyposażenia ich w umiejętności i kwalifikacje zwiększające ich szanse na rynku pracy.

W ostatnich latach jesteśmy świadkami zachodzących na coraz większą skalę zmian klimatycznych, które w konsekwencji pojawiających się z coraz większą intensywnością zjawisk, będą oddziaływały na różne obszary gospodarki w tym również na rynek pracy. W związku z tym bardzo istotne staje się podejmowanie działań dostosowawczych, mogących przynajmniej w pewnej mierze osłabić niszczycielskie skutki zachodzących procesów klimatycznych oraz przygotować rynek pracy na możliwe scenariusze.

Z uwagi na charakter prezentowanego dokumentu, nie wszystkie zidentyfikowane w nim wyzwania, jakie mogą wystąpić w okresie programowania, znajdują w pełni odzwierciedlenie w działaniach zgłoszonych do KPDZ/2012-2014. Ma on bowiem charakter zestawienia różnych aktywności odpowiadających na wyzwania, w obliczu których stoi polska gospodarka i rynek pracy, oraz stanowi bazę dla twórców planów zatrudnienia na

poziomie regionalnym, wskazując kierunki, jakie należałoby uwzględnić przy konstruowaniu Regionalnych Planów Działań na rzecz Zatrudnienia.

Rozdział II Misja, cele, priorytety i kierunki działań przyjęte w KPDZ/2012-2014

Misja KPDZ/2012-2014

Jako misję KPDZ/2012-2014 należy rozumieć podjęcie i realizowanie działań mających doprowadzić do wzrostu zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia oraz do podniesienia w przekroju województw i powiatów poziomu:

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

Działania realizowane w ramach KPDZ/2012-2014 mają służyć przeciwdziałaniu ubożeniu i wykluczeniu m.in. ze względu na brak zatrudnienia i niepełnosprawność

KPDZ/2012-2014 jest punktem wyjścia dla poszukiwania nowych instrumentów i form zarządzania rynkiem pracy. Nowe rozwiązania mają prowadzić do zmniejszenia skali bezrobocia i przyczynią się do szybszego powrotu na rynek pracy osób bezrobotnych. KPDZ/2012-2014 przewiduje większe włączenie partnerów społecznych w realizację polityk rynku pracy oraz zwiększenie zaangażowania podmiotów prywatnych i podmiotów pochodzących z trzeciego sektora w aktywizowanie i niesienie pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy. Realizacja KPDZ/2012-2014 ma służyć zwiększeniu efektywności stosowanych polityk rynku pracy.

Instrumenty dialogu społecznego, zwłaszcza prowadzonego w układzie dwustronnym, mają kluczowe znaczenie dla zdefiniowania potrzeb kadrowych poszczególnych sektorów gospodarki. Jednym z takich instrumentów są układy zbiorowe pracy, w ramach których strony dialogu mogłyby realizować zadania szkoleniowe (np. w ramach parytetowych funduszy szkolenia zawodowego). To pracodawcy i pracownicy (w ramach zrzeszających ich organizacji) dysponują najlepszą wiedzą dotyczącą kierunków spodziewanych zmian w poszczególnych sektorach. Na podstawie tej wiedzy mogą, z dużą dokładnością, określać przyszłe potrzeby kadrowe. Działania organizacji pracodawców i związków zawodowych, prowadzone na poziomie sektorowym, czy przedsiębiorstwa, mają realne możliwości ich zaspokajania. Wspólne inicjatywy partnerów społecznych, mające na celu zwiększanie kwalifikacji, a zatem i mobilności kadr - zarówno w ramach branży, jak i całego sektora, czy nawet w skali międzysektorowej - powinny być wzmocniane odpowiednimi działaniami rządu i samorządów. Rolą administracji rządowej jest więc wdrażanie przyjaznych, dla tego typu działań partnerów społecznych, rozwiązań prawnych i instytucjonalnych oraz ich finansowe wspieranie.

Niezwykle istotny jest również udział organizacji pozarządowych w realizacji zadań na rzecz rynku pracy. Działania tych podmiotów są kierowane zwłaszcza do tych osób, które przez

dłuższy czas pozostawały bez pracy – a więc do najtrudniejszego klienta służb zatrudnienia i pomocy społecznej. Osoby takie potrzebują nie tylko miejsca pracy, ale na wstępie wsparcia psychologicznego i doradztwa, które wymaga większego (niż to oferowane w ramach publicznych służb zatrudnienia) zaangażowania i dłuższego czasu wspólnej pracy z doradcą (psychologiem). Organizacje pozarządowe są szczególnie efektywne także w kreowaniu zatrudnienia w ramach sektora ekonomii społecznej, które osobom długotrwale bezrobotnym, zmarginalizowanym, dają możliwość kontaktu z reżimem pracy – a tym samym szanse powrotu do stałego zatrudnienia. Zaletą organizacji trzeciego sektora jest też fakt, że działają one najczęściej w lokalnym środowisku, co daje możliwości dogłębnego rozpoznania potrzeb, a zatem gwarantuje właściwe ukierunkowanie pomocy i dobór właściwych instrumentów aktywizacji.

Jednocześnie należy zwrócić szczególną uwagę na możliwości sektora prywatnego w realizacji zadań na rynku pracy, a zwłaszcza na te bezpośrednio związane z pośrednictwem pracy. Wdrażanie mechanizmów prawnych i organizacyjnych - promujących skuteczność w znajdowaniu pracy, czy profesjonalne doradztwo zawodowe obejmujące swym zakresem także małą przedsiębiorczość - będzie jednym z priorytetów rządu i samorządowej administracji rynku pracy.

Cele KPDZ/2012-2014 to:

- **cel ogólny:**
- wzrost wskaźnika zatrudnienia do 66,5% w końcu 2014 r. (dla osób w przedziale wieku 20-64 lata).
- **cele do osiągnięcia na koniec 2012 r..²⁰**
- ograniczenie stopy bezrobocia rejestrowanego co najmniej do poziomu 12,3%.
- osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia dla osób w przedziale wieku 20-64 lata, na poziomie 65,4%²¹.

Priorytety KPDZ/2012-2014:

- I. Adaptacyjny rynek pracy.
- II. Wzmocnienie obsługi rynku pracy.

Przyjęte w KPDZ/2012-2014 cele i priorytety wynikają zarówno z przeprowadzonej analizy sytuacji na rynku pracy w Polsce, jak i są związane z wyzwaniem, jakie stoją przed naszym krajem w związku z realizacją zamierzeń strategii Europa 2020.

²⁰ Wskaźnik zatrudnienia dla osób 20-64 lata jest zgodny z Krajowym Programem Reform – Europa 2020

²¹ Udział pracujących w wieku 20-64 lata w ludności ogółem w tej samej grupie wieku na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), (przeciętne w roku). Badanie dotyczy ludności zamieszkałej w prywatnych gospodarstwach domowych, z wyłączeniem osób zamieszkałych w gospodarstwach zbiorowych (np. hotelach pracowniczych, akademikach, domach opieki społecznej).

Ludność pracująca = ogólna liczba osób, które w tygodniu, w którym, przeprowadzone zostało badanie wykonały jakąkolwiek pracę przez przynajmniej jedną godzinę, za którą otrzymały wynagrodzenie oraz osoby, które pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem. Zaliczono tu również osoby, które nie pracowały, ale posiadały pracę. (źródło: GUS).

Podstawowe kierunki działań KPDZ/2012-2014:

W ramach priorytetu I. Adaptacyjny rynek pracy:

Działanie kierunkowe 1.: Skuteczne wdrażanie wszystkich elementów modelu *flexicurity*.

Działanie kierunkowe 2.: Aktywizacja grup marginalizowanych na rynku pracy (młodzież, grupa 50+, kobiety, niepełnosprawni, grupa NEET)

Działanie kierunkowe 3.: Wspieranie tworzenia nowych i lepszych miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach o wysokim potencjale rozwoju.

W ramach priorytetu II. Wzmocnienie obsługi rynku pracy:

Działanie kierunkowe 4.: Doskonalenie świadczenia usług rynku pracy.

Działanie kierunkowe 5.: Rozwój elastycznego rynku pracy o zasięgu międzynarodowym, zapewniający swobodny przepływ pracowników, umożliwiający wyrównywanie niedoborów i nadwyżek zasobów pracy

Należy podkreślić, iż mimo przyporządkowania zadań do konkretnego działania kierunkowego, będą one także w części realizować inne działania kierunkowe. Odnosi się to zwłaszcza do przedsięwzięć z zakresu ekonomii społecznej, których nie należy ograniczać jedynie do aspektu tworzenia nowych miejsc pracy.

Rozdział III. Zadania na rzecz zatrudnienia przewidziane na lata 2012-2014

PRIORYTET I. Adaptacyjny rynek pracy.

Kontekst

Dynamiczne zmiany, wywołane m.in. przez globalne procesy gospodarcze zachodzące zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej wymagają szybkiej i sprawnej adaptacji. Reguła ta dotyczy także rynków pracy, które szczególnie w sytuacji dużej zmienności powinny charakteryzować się elastycznością połączoną z zapewnieniem bezpieczeństwa zatrudnienia, przy czym jako bezpieczeństwo zatrudnienia w tym kontekście należy rozumieć łatwość znalezienia kolejnej pracy, nie zaś utrzymanie danego miejsca pracy. Wdrożenie sprawnie funkcjonującego modelu *flexicurity* ułatwiającego podmiotom obecnym na rynku pracy sprawną adaptację do zmian, powinno stanowić odpowiedź państwa w tym zakresie. Uelastycznienie rynków pracy oraz organizacji i stosunków pracy, a także zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego, w tym zwłaszcza grup znajdujących się w trudnym położeniu na rynku pracy i poza nim stanowi priorytet państwa, szczególnie w sytuacji zagrożenia stabilności gospodarczej wynikającej ze skomplikowanej sytuacji finansowo-gospodarczej. Realizacja tak zdefiniowanego priorytetu odbywać się będzie poprzez skuteczne wdrażanie wszystkich elementów składowych koncepcji *flexicurity*, w tym zwłaszcza aktywnej polityki rynku pracy oraz uczenia się przez całe życie. Zakłada się przy tym, iż model elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy opierać się będzie w głównej mierze na prowadzeniu adekwatnej do potrzeb, aktywnej polityce rynku pracy. W związku z tym niezbędne staje się zwiększanie efektywności ich alokacji poprzez odpowiednie adresowanie działań do osób najbardziej potrzebujących oraz pracodawców, u których jest wyższa szansa na uzyskanie stałego zatrudnienia.

Celem efektywnej implementacji modelu *flexicurity* jest również stworzenie możliwości wydłużenia czasu pozostawania na rynku pracy. W związku z tym wdrażany model *flexicurity* należy wspierać między innymi poprzez implementację działań profilaktycznych i rehabilitacyjnych z zakresu ochrony zdrowia, co jest szczególnie istotne w kontekście podniesienia wieku emerytalnego i konieczności utrzymania zasobów pracy w dobrej kondycji przez cały okres życia zawodowego.

Z kolei, konieczność sprostania wyzwaniom związanym z przemianami demograficznymi wymaga włączenia sprawnego modelu funkcjonowania rynku pracy. W kontekście długofalowym, obok globalizacji i rosnącego zapotrzebowania na kurczące się zasoby, starzenie się społeczeństw stanowi jedno z największych i najbardziej skomplikowanych wyzwań. Zmiany w strukturze populacji wywołane starzeniem się społeczeństw będą miały wpływ zarówno na sferę gospodarczą, budżetową, jak i społeczną. Będą również oddziaływały na przyszłe procesy rozwojowe państwa oraz na sytuację na rynku pracy. Działania państwa należy zatem koncentrować na aktywizacji tych grup społecznych, które do tej pory w niewystarczającym stopniu były obecne na rynku pracy, czyli młodzież, kobiety, osoby powyżej 50 roku życia, osoby niepełnosprawne oraz inne grupy pozostające w bierności zawodowej. Szczególne działania należy adresować do osób długotrwale bezrobotnych, z uwzględnieniem przeciwdziałania zjawisku ubogich pracujących. Konieczne jest także wprowadzenie zmian służących zwiększeniu aktywności osób niepełnosprawnych²².

²² Wskaźnik zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych w IV kwartale 2011 r. wynosił 14,6%, wobec wskaźnika ogółem na poziomie 50,8% (wg. BAEL za IV kwartał 2011 r.)

Aktywizacja grup marginalizowanych na rynku pracy (w tym integracja społeczna i zawodowa osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym) oraz tworzenie nowych i lepszych miejsc pracy odbywać się może w oparciu o rozwój różnych form ekonomii społecznej oraz spółdzielczości socjalnej, a także rozszerzanie ich działalności.

Kryzys finansowo-gospodarczy oraz wynikające z niego spowolnienie gospodarcze nieproporcjonalnie mocno uderzyły w osoby młode, wchodzące na rynek pracy. Bezrobocie wśród osób młodych wzrosło w Polsce do blisko 30 procent²³. Osoby słabo wykształcone, niepełnosprawne, wcześniej opuszczające system edukacji, osoby reprezentujące tzw. grupę NEET oraz młodzież z marginalizowanych, dyskryminowanych i defaworyzowanych grup społecznych, stanowią grupy szczególnie narażone na ryzyko bierności zawodowej, a w konsekwencji wypadnięcie z rynku pracy. Podstawowym priorytetem państwa powinny być zatem działania prewencyjne, wykluczające częste i długotrwałe okresy bezrobocia, bierności oraz uzależnienia od świadczeń na wczesnym etapie życia zawodowego, bowiem czynniki te w negatywny sposób wpływają nie tylko na rozwój kariery zawodowej osób młodych, ale i na poziom ich wynagrodzeń, czy integrację społeczną. Ważnym czynnikiem oraz narzędziem aktywizacji bezrobotnej młodzieży powinien być efektywny system zabezpieczenia społecznego, zaprojektowany tak, by jednocześnie zapewniać bezpieczeństwo, motywować do szybkiego powrotu na rynek pracy oraz wykluczać ryzyko bierności i ubóstwa. Należy także podjąć działania służące umożliwieniu młodzieży łatwego i szybkiego przejścia ze stanu bierności, czy bezrobocia do stanu zatrudnienia poprzez wykorzystanie m.in. odpowiadającego stronie popytowej rynku pracy kształcenia zawodowego, szkoleń, praktyk, ścieżek rozwoju zawodowego, a także prac w ramach wolontariatu.

W celu zapewnienia efektywnego wykorzystania zasobów pracy kluczową rolą państwa jest umożliwienie dostępu i zdobycia poszukiwanych na rynku kwalifikacji zawodowych oraz przeciwdziałanie i minimalizowanie niedopasowania strukturalnego. Funkcja ta jest pełniona poprzez sprawnie działający system edukacji i szkoleń oraz efektywne wykorzystanie zorientowanych podażowo instrumentów rynku pracy, takich jak: szkolenie, staż czy przygotowanie zawodowe. Zmniejszaniu istniejących na polskim rynku niezgodności struktury popytu na pracę ze strukturą podaży, służyć powinna współpraca systemu oświaty z pracodawcami oraz wdrożenie i aktywna promocja modelu uczenia się przez całe życie. Szczególną uwagę w kontekście upowszechniania modelu uczenia się przez całe życie należy zwrócić na takie formy kształcenia, jak edukacja w pracy (w firmach i organizacjach), czy edukacja w środowisku zaangażowania społecznego (organizacje obywatelskie). Konieczne jest także dostosowanie systemu szkolnictwa wyższego do potrzeb rynku pracy poprzez upowszechnienie studiów I stopnia jako kończących cykl edukacji formalnej, zwiększanie atrakcyjności kierunków ścisłych, technicznych jako kierunków kształcących kompetencje szczególnie poszukiwane na rynku pracy.

W kontekście prognozowanych zmian demograficznych należy również rozpocząć działania służące wdrożeniu modelu kształcenia kadr medycznych dostosowanego do potrzeb systemu opieki zdrowotnej. Niezbędne jest także zwiększanie skali takich form nauczania, które umożliwiają godzenie kształcenia z pracą lub opieką nad osobą zależną. Ponadto działania państwa w latach 2012-2014 powinny być również skierowane na wdrożenie instrumentu umożliwiającego porównywalność, zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej, kwalifikacji zdobytych na każdym etapie edukacji formalnej (kształcenie szkolne, zawodowe, akademickie), oraz rozwój uznawania kwalifikacji uzyskanych w ramach edukacji

²³ Według BAEL za IV kwartał 2011 r.

nieformalnej i pozaformalnej (kształcenie początkowe i ustawiczne). Priorytetowe znaczenie ma także wspieranie łączenia edukacji z praktyką lub pracą w celu umożliwienia absolwentom swobodnego i płynnego przechodzenia z edukacji do pierwszego zatrudnienia.

Szczególną rolą państwa powinno być ułatwienie godzenia życia zawodowego i rodzinnego poprzez rozwój instytucji opieki nad dziećmi oraz osobami starszymi i upowszechnianie elastycznego czasu pracy w niepełnym wymiarze czasu i pracy na odległość, co pozwoliłoby lepiej dostosować oferty pracy do możliwości osób wychowujących dzieci lub opiekujących się osobami starszymi, które w szerszym zakresie mogłyby stać się aktywne zawodowo godząc obowiązki rodzinne z zawodowymi.

Również podjęcie działań na rzecz nowych i lepszych miejsc pracy stanowi priorytet państwa na najbliższe trzy lata. Wzrost obciążenia pracą sprawia bowiem, iż pracownicy narażeni są na różnego rodzaju ryzyka związane z nadmiernym obciążeniem²⁴. Konieczne jest w związku z tym opracowanie oraz wdrożenie programu poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy, dzięki któremu możliwe będzie niwelowanie strat ekonomicznych i społecznych wynikających z narażenia zatrudnionych na niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe warunki pracy oraz związane z nimi wypadki przy pracy, czy choroby zawodowe. Priorytetem w tym zakresie powinno być opracowanie nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych i technicznych sprzyjających zarówno rozwojowi zasobów ludzkich, jak i powstaniu nowych wyrobów, technologii, metod i systemów zarządzania w celu poprawy warunków pracy i zatrudnienia. Kreacja nowych miejsc pracy powinna wiązać się przede wszystkim z rozwojem inicjatyw na rzecz sektorów o najwyższym potencjale rozwoju tj. m.in. sektora energetycznego (tzw. zielone miejsca pracy), sektora służby zdrowia i pomocy społecznej (tzw. białe miejsca pracy) oraz gospodarki cyfrowej.

W kontekście rozwoju sektora energetycznego konieczne jest uwzględnienie roli polityki klimatycznej Unii Europejskiej oraz jej wpływu na gospodarkę Polski, w tym rynek pracy.

W celu zapewnienia większego bezpieczeństwa na rynku pracy niezbędne są zmiany w zakresie elastyczności prawnej i organizacyjnej. Działania państwa w tym zakresie powinny koncentrować się na przeciwdziałaniu sztywności i segmentacji rynku poprzez zwiększenie elastyczności przepisów regulujących czas pracy oraz efektywniejsze wykorzystanie niestandardowych umów o pracę również z wykorzystaniem narzędzi informatycznych, takich jak np. telepraca. Intensyfikacja działań w tym zakresie odgrywa szczególnie ważną rolę w kontekście aktywizacji osób łączących pracę zawodową z funkcjami rodzicielskimi, czy opieką nad osobą zależną.

Ponadto, wzrostowi bezpieczeństwa na rynku pracy służyć powinny nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego. Istotną rolę w tym zakresie odgrywają działania służące wzmocnieniu funkcji motywacyjnej do poszukiwania zatrudnienia poprzez zwiększenie opłacalności podejmowania pracy. W tym celu wskazana jest budowa sprawnego systemu zasiłków oraz świadczeń społecznych spójnego z systemem podatkowym, który z jednej strony ograniczałby ryzyko długotrwałego bezrobocia, z drugiej strony stymulował do usamodzielniania się ekonomicznego poprzez powrót do zatrudnienia.

W celu stymulowania wzrostu zatrudnienia należy także promować postawy przedsiębiorcze sprzyjające samozatrudnieniu, zwłaszcza w sytuacji zagrożenia spowolnieniem wzrostu gospodarczego, kiedy znalezienie pracy, bądź utrzymanie stabilnego zatrudnienia jest bardzo trudne.

²⁴ Zarządzanie ryzykiem psychospołecznym – ramowe podejście europejskie. Wskazania dla pracodawców i reprezentantów pracowników, CIOP 2009

Zadania

Działanie kierunkowe 1.: Skuteczne wdrażanie wszystkich elementów modelu *flexicurity*.

Zadanie 1.1 Projekt systemowy *Z wiekiem na plus - szkolenia dla przedsiębiorstw* (poddziałanie 2.1.3 PO KL).

Cel: Podniesienie wśród właścicieli i kadry zarządzającej przedsiębiorstw świadomości i wiedzy w zakresie korzyści płynących z utrzymania w zatrudnieniu osób 45/50+ oraz wdrożenie w projekcie modelowych systemów zarządzania wiekiem w firmach uczestniczących.

Planowane działania:

- organizacja szkoleń dla kadry zarządzającej i pracowników działów personalnych, w oparciu o wypracowane w projekcie standardy. Działania polegające na tworzeniu strategii zarządzania wiekiem, w tym na: wykorzystywaniu różnorodności zatrudnienia, budowaniu alternatywnych modeli zatrudniania starszych pracowników, zatrzymywaniu kluczowej wiedzy i kompetencji, dostosowaniu warunków pracy pracowników 45+ do ich możliwości psychofizycznych, wykorzystaniu możliwości elastycznego wyboru i stosowaniu metod pracy;
- przeprowadzenie szkoleń dla 2200 pracowników z 350 przedsiębiorstw (ok. 290 grup szkoleniowych);
- opracowanie 2 000 sztuk standardów zarządzania wiekiem, przekazanych przedsiębiorstwom, instytucjom otoczenia biznesu oraz jednostkom administracji publicznej;
- przeprowadzenie 3 debat on-line mających na celu upowszechnienie idei zarządzania wiekiem, standardów zarządzania wiekiem oraz kwestii związanych z zatrudnianiem starszych pracowników;
- przeprowadzenie dla 70 MŚP doradztwa z zakresu wdrażania standardów zarządzania wiekiem;
- organizacja warsztatów dla osób 45+ oraz 30 przygotowujących do pełnienia roli mentora w firmie oraz praktycznego przećwiczenia intermentoringu;
- opracowanie 8 000 sztuk broszury informacyjnej dotyczącej zarządzania wiekiem skierowanej do przedsiębiorców;
- przetestowanie modelowych rozwiązań z zakresu zarządzania wiekiem w 50 MŚP.

Przewidywane efekty:

- objęcie 2 200 pracowników z 350 przedsiębiorstw (w tym 1 000 pracowników z 50 dużych przedsiębiorstw) wsparciem szkoleniowym z zakresu zarządzania wiekiem;
- 70 MŚP, objętych zostanie doradztwem z zakresu wdrażania standardów zarządzania wiekiem;

- 300 pracowników w wieku 45+, którzy skorzystali ze wsparcia szkoleniowego objętych zostanie coachingiem;
- przedłużenie aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym zatrudnionych w 50 MŚP poprzez wdrożenie standardów zarządzania wiekiem w tych przedsiębiorstwach;
- zwiększenie wiedzy i praktycznych umiejętności z zakresu zarządzania wiekiem u pracowników działów personalnych i kadry zarządzającej 350 przedsiębiorstw;
- wzrost wiedzy i umiejętności z zakresu mentoringu i intermentoringu u 500 pracowników w wieku 45+ .

Zgłaszający zadanie: PARP

Zadanie 1.2 Upowszechnienie koncepcji uczenia się przez całe życie w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników, w kierunku wyznaczonym przez zasoby gospodarki.

Cel: Zwiększenie zatrudnienia poprzez podnoszenie kwalifikacji pracowników zgodnie ze zmieniającymi się potrzebami przedsiębiorstw.

Zwiększanie zatrudnienia poprzez stałe dostosowywanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy w ramach angażowania pracodawców w kształtowanie systemu edukacji.

Planowane działania:

- dofinansowywanie szkoleń dla firm, które są zgodne z kierunkami strategii rozwojowej firmy;
- powiązanie systemu finansowania szkoleń z systemem doradztwa na rzecz strategii rozwoju firmy, w tym strategii szkoleń pracowniczych (system doradztwa będzie świadczony przez instytucje otoczenia biznesu);
- zainicjowanie dialogu pomiędzy pracodawcami a instytucjami edukacyjnymi;
- wypracowywanie stałej współpracy edukacji i biznesu;
- wypracowywanie mechanizmów uczestnictwa przedsiębiorców w systemie szkolnictwa, w szczególności szkolnictwa zawodowego i wyższego (np. konsultowanie programów nauczania z instytucjami reprezentującymi poszczególne branże, stworzenie systemu oceny efektywności nauczania pod kątem komercyjnego zastosowania wyuczonych kompetencji, zamawianie efektów kształcenia, organizowanie przez firmy centrów szkoleniowych na uczelniach, w których kształcą się konkretne umiejętności wymagane w danej firmie);
- promowanie w ramach współpracy środowiska edukacji i biznesu postawy uczenia się przez całe życie w szkole i w miejscu pracy.

Przewidywane efekty:

- wykształcenie mechanizmów stałej współpracy pomiędzy edukacją a biznesem;
- opracowywanie przez większość przedsiębiorców średnio lub długoterminowych strategii rozwoju działalności, z uwzględnieniem szkoleń dla pracowników;
- zwiększenie zatrudnienia absolwentów w wyuczonym zawodzie.

Zgłaszający zadanie: MG

Zadanie 1.3 Wdrażanie polityki na rzecz uczenia się przez całe życie.

Cel: Lepsze przygotowanie dzieci i młodzieży do uczenia się przez całe życie. Lepsze przygotowanie osób dorosłych do poszerzania i uzupełniania kompetencji i kwalifikacji odpowiednich do potrzeb rynku pracy. Wzrost konkurencyjności polskiej gospodarki, zgodnej z zasadami zrównoważonego rozwoju oraz oparcie jej na wiedzy. Wzrost mobilności osób uczących się i pracujących, w tym gotowości do zmiany wykonywanego zawodu na każdym etapie kariery. Zwiększenie aktywności zawodowej i społecznej.

Planowane działania:

- włączenie „Perspektywy uczenia się przez całe życie” do Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego w formie aneksu;
- monitorowanie wdrażania rozwiązań na rzecz rozwoju uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji w ramach implementacji 9 strategii zintegrowanych;
- monitorowanie procesu tworzenia i wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji, z uwzględnieniem zaleceń Unii Europejskiej oraz uzgodnień w ramach procesu bolońskiego, w tym monitorowanie prac na rzecz powołania instytucji ds. Krajowego Systemu Kwalifikacji;
- inicjowanie współpracy organów administracji rządowej z partnerami i instytucjami istotnymi dla rozwoju uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji;
- inicjowanie i monitorowanie aktywnego uczestnictwa Polski w pracach prowadzonych w Unii Europejskiej w zakresie uczenia się przez całe życie, w tym Europejskich Ram Kwalifikacji.

Przewidywane efekty: (prognoza na rok 2014)

- odsetek dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym od 4 roku życia do wieku obowiązkowego kształcenia - 88%;
- odsetek osób wcześniej porzucających naukę - 5%;
- odsetek osób w wieku 30-34 lat z wykształceniem wyższym lub równoważnym - 39%.

Zgłaszający zadanie: MEN

Zadanie 1.4 Opracowanie internetowego systemu informacji edukacyjno-zawodowej.

Cel: Zapewnienie uczniom, rodzicom, nauczycielom i doradcom zawodowym stałego dostępu do rzetelnej informacji edukacyjno-zawodowej.

Planowane działania:

- wykorzystanie technologii informatycznej do wsparcia i rozwoju poradnictwa zawodowego poprzez utworzenie Internetowego Systemu Informacji Edukacyjno-Zawodowej (portalu informatycznego) zawierającego informacje właściwe dla poziomu krajowego, wojewódzkiego i powiatowego nt. zapotrzebowania na dane zawody w regionie, prognozy w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz możliwości kształcenia i szkolenia. Portal będzie zawierał materiały metodyczne

i narzędzia diagnostyczne przeznaczone dla doradców zawodowych oraz nauczycieli realizujących zadania z zakresu poradnictwa zawodowego. Planuje się stworzenie przestrzeni wirtualnej, gdzie doradcy zawodowi będą mieli możliwość wymiany informacji, zwrócenia uwagi na aktualne problemy występujące w ich środowisku pracy;

- zatrudnienie koordynatora na poziomie kraju i województwa, odpowiedzialnego za gromadzenie, analizę i selekcję materiałów zgłaszanych do zamieszczenia na portalu.

Przewidywane efekty:

Funkcjonujący po 2012 r. internetowy system informacji edukacyjno-zawodowej.

Zgłaszający zadanie: MEN

Zadanie 1.5 Upowszechnianie uczenia się dorosłych.

Cel: Zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w edukacji formalnej i pozaformalnej.

Planowane działania:

- upowszechnianie kształcenia osób dorosłych w formach szkolnych;
- prowadzenie działań na rzecz zwiększenia kompetencji osób dorosłych w zakresie ICT i znajomości języków obcych;
- prowadzenie doradztwa dla osób dorosłych w zakresie diagnozy potrzeb oraz wyboru kierunków i formy podnoszenia swoich kompetencji i podwyższania kwalifikacji.

Przewidywane efekty:

Z formalnego kształcenia ustawicznego skorzysta 140 000 osób w wieku 25–64 lat.

Zgłaszający zadanie: MRR

Zadanie 1.6 „Szkolenia zawodowe dla osób zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013”.

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

Planowane działania:

W ramach działania wspierane będą projekty, polegające na organizacji szkoleń zawodowych dla rolników, posiadaczy lasów oraz osób planujących podjęcie działalności rolniczej. Szkolenia będą prowadzone w postaci kursów, warsztatów i wyjazdów studyjnych. Beneficjentami szkoleń będą instytucje wybrane przez zespół ekspertów w drodze konkursu. Warunki konkursów szkoleniowych, w tym tematyka szkoleń, ramowy termin realizacji i liczba uczestników, będą ustalane przez instytucję zarządzającą. 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:

W ramach ok. 7 500 szkoleń przeszkolonych zostanie 300 000 uczestników (w latach 2007-2013).

Zgłaszający zadanie: MRiRW

Zadanie 1.7 Wydłużenie aktywności zawodowej i zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn.

Cel: Stopniowe wydłużanie i zrównanie wieku emerytalnego oraz dostosowanie obecnych przepisów w tym zakresie do dłuższej aktywności zawodowej Polaków.

Planowane działania:

Wprowadzenie zmian do ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. (Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227, z późn. zm.) oraz do niektórych innych ustaw polegających na zrównaniu wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn

Przewidywane efekty:

- podwyższenie wieku emerytalnego do 67 lat dla kobiet urodzonych po dniu 31 grudnia 1952 r. oraz dla mężczyzn urodzonych po dniu 31 grudnia 1947 r.;
- wzrost poziomu świadczeń emerytalnych wypłacanych w przyszłości z FUS;
- ograniczenie tempa spadku zatrudnienia, a w konsekwencji zwiększenie tempa wzrostu PKB;
- wzrost wskaźnika aktywności ekonomicznej dla grupy wiekowej 15-74 lata do 61,5% w 2060 r.;
- zwiększenie podaży pracy o ok. 7% w roku 2060.

Podwyższenie wieku emerytalnego wpłynie pozytywnie zarówno na sytuację świadczeniobiorcy, jak i na stan finansów publicznych państwa.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DUS

Zadanie 1.8 Korzystanie z usług doradczych przez rolników i posiadaczy lasów w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013.

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

Planowane działania:

W ramach działania rolnicy i posiadacze lasów będą mogli uzyskać pomoc doradczą, refundowaną ze środków UE w zakresie dostosowania gospodarstw do wymogów wzajemnej zgodności (cross-compliance) lub prawidłowej gospodarki leśnej. Rolnicy wybiorą uprawniony podmiot doradczy, który będzie pomagać w dostosowaniu gospodarstwa do wymogów unijnych. ARiMR zrefunduje rolnikom 80 % wartości usług doradczych, nie więcej jednak niż równowartość 1 500 EURO na gospodarstwo w całym okresie programowania. W ramach powyższego limitu finansowego, beneficjent (rolnik, posiadacz

lasu) będzie mógł korzystać wielokrotnie z pomocy doradczej w ramach dostępnego katalogu usług.

Przewidywane efekty:

Udzielenie pomocy 173 000 producentom rolnym i posiadaczom lasów w latach 2007-2013.

Zgłaszający zadanie: MRiRW

Zadanie 1.9 Przygotowanie i wdrożenie reformy kształcenia zawodowego.

Cel: Poprawa jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego oraz dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Planowane działania:

- wdrożenie podstawy programowej kształcenia w zawodach, zgodnej z nową klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego;
- dostosowanie struktury szkolnictwa zawodowego;
- przygotowanie i wdrożenie nowego systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie, który jednocześnie będzie otwarty na potwierdzanie efektów uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego;
- prowadzenie ogólnopolskiej kampanii promocyjnej na rzecz zwiększenia atrakcyjności kształcenia zawodowego;
- wprowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych;
- utworzenie centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego.

Przewidywane efekty:

- zwiększenie zainteresowania kształceniem zawodowym;
- dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy;
- racjonalne wykorzystanie bazy szkół prowadzących kształcenie zawodowe;
- wzrost liczby osób, które będą podnosiły poziom wykształcenia w szkołach dla dorosłych lub w trybie egzaminów eksternistycznych;
- wzrost liczby osób przystępujących się do egzaminów zawodowych;
- włączanie szkół zawodowych w system kształcenia ustawicznego;
- podniesienie efektywności kształcenia zawodowego.

Zgłaszający zadanie: MEN

Zadanie 1.10 Promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

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

Planowane działania:

Udzielanie wsparcia dla osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą (w tym wsparcia na założenie spółdzielni lub spółdzielni socjalnej) poprzez zastosowanie następujących instrumentów (jednego lub kilku):

- doradztwa (indywidualnego i grupowego),
- szkoleń umożliwiających uzyskanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej,
- przyznawanie środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości,
- wsparcie pomostowe w okresie od 6 do 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia działalności gospodarczej obejmujące pomoc połączoną z doradztwem nt. efektywnego wykorzystania dotacji

Przewidywane efekty:

Działania podejmowane w zakresie upowszechniania przedsiębiorczości i samozatrudnienia powinny przyczyniać się do budowania postaw prozatrudnieniowych, powstawania nowych miejsc pracy, a także podnoszenia poziomu aktywności zawodowej. Szacuje się, iż w latach 2012 -2014 w skali kraju zostanie utworzonych ok. 15 000 miejsc pracy w ramach środków przyznanych z EFS na podjęcie działalności gospodarczej.

Zgłaszający zadanie: MRR

Zadanie 1.11 Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych.

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

Planowane działania:

W ramach programu celowego pn. „Student II” prowadzonego przez PFRON osobom niepełnosprawnym spełniającym określone warunki programowe będą dofinansowane opłaty za naukę, koszty zakwaterowania lub dojazdów, zakup przedmiotów ułatwiających lub umożliwiających naukę

Przewidywane efekty:

Zakłada się, że działaniami programowymi zostanie objętych corocznie około 16 000 osób, co po ukończeniu nauki znacznie wzmocni ich potencjał zawodowy na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: PFRON

Zadanie 1.12 Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

Cel: Stworzenie możliwości rzeczywistej współpracy szkół zawodowych i pracodawców poprzez udział nauczycieli kształcenia zawodowego w stażach/praktykach w przedsiębiorstwach.

Planowane działania:

- opracowanie, w ścisłej współpracy z przedsiębiorcami i szkołami zawodowymi, programów praktyk w przedsiębiorstwach;
- zapewnienie warunków ich przeprowadzenia, dokonanie rekrutacji uczestników i zrealizowanie praktycznego doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach;
- opracowanie wniosków i rekomendacji dotyczących dalszego wdrażania i upowszechniania wypracowanych w ramach pilotażu rozwiązań.

Przewidywane efekty:

- 14 500 nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy ukończyli staże w przedsiębiorstwach (docelowo w 2015 r.).

Zgłaszający zadanie: MEN

Zadanie 1.13 Uruchomienie nowego typu studiów podyplomowych przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych.

Cel: Odpowiednie przygotowanie pedagogiczne osób legitymujących się dyplomem ukończenia szkoły wyższej w celu podjęcia pracy nauczyciela przedmiotów zawodowych w szkołach zawodowych.

Planowane działania:

- opracowanie, we współpracy z przedsiębiorcami, programów studiów podyplomowych przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych, uwzględniających najnowsze technologie i osiągnięcia w danej dziedzinie;
- rekrutacja uczestników i organizacja studiów podyplomowych.

Przewidywane efekty:

Liczba absolwentów studiów podyplomowych przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych – 3000 osób (rok 2014).

Zgłaszający zadanie: MEN

Zadanie 1.14 Tanie budownictwo mieszkaniowe.

Cel: Zwiększenie mobilności osób poszukujących pracy oraz aktywizacja zawodowa osób wykluczonych społecznie.

Planowane działania:

- kontynuowanie programu budownictwa socjalnego i komunalnego oraz tworzenia mieszkań chronionych, noclegowni i domów dla bezdomnych (praca ciągła);
- modyfikacja programu społecznego budownictwa czynszowego i kontynuowanie programu na zmienionych zasadach (praca ciągła).

Przewidywane efekty:

W programie budownictwa socjalnego przewiduje się realizację ok. 2 000 mieszkań socjalnych (w tym realizowane w ramach programu mieszkania komunalne) oraz ok. 200 miejsc rocznie w noclegowniach i w domach dla bezdomnych.

Bank Gospodarstwa Krajowego udziela kredytów preferencyjnych w ramach wykonywania zobowiązań byłego Krajowego Funduszu Mieszkaniowego na zasadach określonych w *ustawie o niektórych formach popierania budownictwa mieszkaniowego (Dz.U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1070 z późn. zm.)*, na podstawie wniosków złożonych do dnia 30 września 2009 r. Bank udziela kredytów we własnym imieniu i na własny rachunek. Obsługa Programu Budownictwa Mieszkaniowego na dotychczasowych zasadach znajduje się w końcowej fazie realizacji.

Z informacji BGK wynika, że w 2012 r. przewiduje się wybudowanie 1816 mieszkań czynszowych.

Ewentualne rezultaty działania w latach 2013 i 2014, wynikające z modyfikacji programu społecznego budownictwa czynszowego nie mogą być aktualnie określone, ze względu na brak ostatecznych przesądzeń dotyczących zakresu modyfikacji programu i wysokości środków finansowych przeznaczonych na jego kontynuowanie.

Zgłaszający zadanie: MTBiGM

Zadanie 1.15 Biznes dla edukacji (projekt systemowy – poddziałanie 2.1.3 PO KL)

Cel: Promocja praktycznej współpracy przedsiębiorstw z placówkami kształcącymi potencjalnych pracowników (uczelniami oraz szkołami średnimi o profilu technicznym i zawodowym).

Planowane działania:

- prowadzenie kampanii informacyjno-promocyjnej mającej zmieniać postawy kadry zarządzającej wobec kwestii związanych z kapitałem ludzkim oraz promującej korzyści płynące dla przedsiębiorców ze współpracy z placówkami kształcącymi pracowników;
- realizacja 10 programów edukacyjnych, mających pomóc w wypracowaniu form współpracy pomiędzy przedsiębiorcą a wybraną placówką edukacyjną.

Przewidywane efekty:

- zwiększenie świadomości przedsiębiorców i kadry zarządzającej przedsiębiorstw nt. korzyści płynących ze współpracy ze szkołami ponadgimnazjalnymi i wyższymi w zakresie dostosowywania oferty edukacyjnej tych szkół do potrzeb rynku pracy;
- zwiększenie świadomości przedsiębiorców i kadry zarządzającej w zakresie prognozowanych uwarunkowań rynku pracy i perspektyw związanych z zatrudnieniem absolwentów;
- wypromowanie wśród przedsiębiorców i kadry zarządzającej idei lokalnych partnerstw w zakresie podnoszenia poziomu nauczania praktycznego i podnoszenia kompetencji miękkich u uczniów i studentów kończących edukację formalną;

- stworzenie platformy dla przedsiębiorców do wymiany doświadczeń i oczekiwań z osobami mającymi wpływ na programy oraz formy nauczania w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych;
- upowszechnienie know-how (formy i narzędzia współpracy) w zakresie tworzenia i realizacji 10 programów edukacyjnych podnoszących kwalifikacje przyszłych pracowników;
- upowszechnienie przykładów dobrych praktyk współpracy przedsiębiorstw ze szkołami.

Zgłaszający zadanie: PARP

Działanie kierunkowe 2.: Aktywizacja grup marginalizowanych na rynku pracy (osoby młode, grupa 50+, kobiety, niepełnosprawni, rodzice z małymi dziećmi, grupa NEET).

Zadanie 2.1 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+, osób pragnących godzić obowiązki rodzinne z zawodowymi, osoby młode rozpoczynającej karierę zawodową, osób zamieszkujących obszary oddalone, osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, osób niepełnosprawnych.

Planowane działania:

- identyfikowanie potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia w tym poprzez szersze zastosowanie IPD, diagnozowanie potrzeb szkoleniowych oraz możliwości doskonalenia zawodowego w regionie;
- organizacja warsztatów oraz szkoleń z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych;
- wsparcie psychologiczno-doradcze;
- realizacja programów aktywizacji zawodowej obejmujących jedną lub kilka z form wsparcia: pośrednictwo pracy i/lub doradztwo zawodowe, staże/praktyki zawodowe, szkolenia prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, subsydiowanie zatrudnienia;
- zapewnienie 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;
- wspieranie wolontariatu jako etapu przygotowującego do podjęcia zatrudnienia poprzez organizowanie i dofinansowanie stanowisk pracy dla wolontariuszy oraz zapewnianie wsparcia szkoleniowego i/lub doradczego;
- wspieranie 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;

- opracowanie i rozpowszechnianie 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;
- upowszechnianie i promocja alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia oraz metod organizacji pracy (telepraca, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy);
- organizacja 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:

W projekcie uczestniczyć będzie 400 000 osób,

w tym:

- 100 000 osób w wieku 15-24 lata;
- 12 600 osób niepełnosprawnych;
- 4 200 osób długotrwale bezrobotnych;
- 6 700 osób z terenów wiejskich;
- 63 000 osób w wieku 50-64 lata;
- 110 000 osób zostanie objęte IPD.

Zgłaszający zadanie: MRR

Zadanie 2.2 Projekt systemowy *Aktywny Emeryt* (poddziałanie 2.1.3 PO KL).

Cel: utrzymanie aktywności zawodowej pracowników w wieku około emerytalnym, poprzez podniesienie świadomości i wiedzy w zakresie korzyści płynących z pozostawania aktywnym zawodowo na rynku pracy.

Planowane działania:

- podejmowanie działań o charakterze szkoleniowo-doradczym skierowanych do osób powyżej 50 roku życia, polegających na organizacji szkoleń i doradztwa dla 1000 pracowników przedsiębiorstw w wieku około emerytalnym z zakresu rozwoju kompetencji miękkich;
- prowadzenie szkoleń z zakresu komunikacji, pracy zespołowej, przywództwa, planowania i organizacji, umiejętności przystosowania się, umiejętności rozwiązywania problemów, orientacji na wyniki, stymulowania rozwoju innych ludzi, networkingu oraz elastycznych form zatrudnienia i wolontariatu;
- dodatkowe szkolenia dla 400 osób posiadających predyspozycje do prowadzenia działalności gospodarczej z zakresu zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, zapewnienie doradztwa indywidualnego.

Przewidywane efekty:

- 1 000 pracowników (w tym 60% kobiet) w wieku około emerytalnym i emerytalnym, którzy ukończyli co najmniej 50 lat, uzyska wsparcie szkoleniowo – doradcze w zakresie rozwoju kompetencji miękkich i elastycznych form zatrudnienia;

- 400 pracowników objętych wsparciem szkoleniowo–doradczym (w tym 60% kobiet) w zakresie zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Zgłaszający zadanie: PARP

Zadanie 2.3 Wyrównywanie szans na rynku pracy osób 50+.

Cel: Promocja aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w wieku 50+ oraz promocja działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób 50+. Wypracowanie katalogu działań mających na celu promocję aktywności zawodowej osób 50+ w Polsce, wzrost wiedzy i kompetencji wśród pracowników IRP oraz JOPS w zakresie wspierania aktywności zawodowej osób 50+.

Planowane działania:

Planowane działania mają służyć wypracowywaniu coraz lepszych rozwiązań w zakresie 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 i zmianom w świadomości społecznej oraz zmianom postaw i wzrostowi aktywności zawodowej osób w wieku 50+;
- 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.

Przewidywane efekty:

- powstanie bazy danych rozwiązań stosowanych w celu utrzymania na rynku pracy osób 50+ oraz opracowanie 2 modułów szkoleniowych w formie e-learningu dla pracowników IRP i JOPS;
- otwarcie strony internetowej www.50plus.gov.pl;
- publikacja 100 000 egzemplarzy broszury informacyjnej dla osób 50+ i podręcznika; zawierającego katalog kompleksowych rozwiązań wypracowanych w projekcie oraz 2 000 egzemplarzy katalogu rekomendacji na temat działań podejmowanych na rzecz aktywności zawodowej osób 50+;
- zorganizowanie konferencji krajowej i 16 konferencji regionalnych promujących aktywność zawodową osób 50+, a także konferencji międzynarodowej podsumowującej realizację działań na rzecz osób 50+.

Zadanie realizowane jest ze środków EFS w ramach PO KL

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE

Zadanie 2.4 Programy specjalne skierowane w 2012 r. do osób powyżej 50-tego roku życia

Cel: Zwiększenie możliwości osób w wieku 50+ na podjęcie zatrudnienia

Planowane działania:

- organizacja konkursu na dofinansowywanie programów specjalnych adresowanych do osób w wieku powyżej 50 roku życia;
- realizowanie przez powiatowe urzędy pracy programów specjalnych dofinansowywanych bądź finansowanych ze środków funduszu pracy, które przewidują rozwiązania, umożliwiające aktywizację bezrobotnych i innych w wieku 50+ w doprowadzeniu do zatrudnienia.

Przewidywane efekty:

Liczba programów specjalnych i osób nimi objętych podana zostanie po rozstrzygnięciu konkursu

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Zadanie 2.5 Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży i aktywizowanie osób młodych na rynku pracy.

Cel: Zwiększenie szans młodzieży, zagrożonej wykluczeniem społecznym i bezrobociem, na samodzielny start w dorosłe życie społeczne i zawodowe poprzez kompensowanie deficytów społeczno-wychowawczych osób w wieku 15–25 lat zagrożonych wykluczeniem społecznym. Zwiększenie dostępności i rozpowszechnienie wśród młodych ludzi (w tym w grupie NEET) oferty usług rynku pracy świadczonych przez OHP. Wspieranie i motywowanie młodych ludzi do aktywności zawodowej i społecznej. Zmniejszenie uzależnienia od świadczeń społecznych na starcie do dorosłego życia.

Planowane działania:**1. W zakresie kształcenia i wychowania:**

Przygotowanie uczestników OHP (w tym także grupa NEET) do zdobycia kwalifikacji zawodowych poprzez:

- organizowanie konkursów zawodowych przygotowujących do zdawania egzaminów kwalifikacyjnych,
- organizowanie przedsięwzięć z zakresu upowszechniania wiedzy BHP,
- organizowanie zajęć (szkoleń, obozów, konkursów, itp.) popularyzujących idee samorządności.

2. W zakresie aktywizacji zawodowej młodzieży:

- organizowanie usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz szkoleń zawodowych dostosowanych do potrzeb osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym zaliczających się do tzw. grupy „NEET”,
- zwiększenie dostępności usług doradztwa zawodowego i informacji zawodowej poprzez wykorzystanie sieci mobilnych centrów informacji zawodowej,
- realizacja projektu PO KL „OHP jako realizator usług rynku pracy” współfinansowanego ze środków EFS.

3. Realizacja projektów systemowych na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym:

- Nowe Perspektywy;
- Młodzieżowa Akademia Umiejętności 2;

- realizacja projektów systemowych współfinansowanych z EFS w ramach PO KL na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym do końca 2013 r.;
- realizacja projektów systemowych współfinansowanych z EFS na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym w ramach nowego okresu programowania 2014 -2020.

Przewidywane efekty:

- uzyskanie kwalifikacji zawodowych przez ok. 10 000 osób rocznie;
- nabycie lub rozwinięcie umiejętności społecznych i zawodowych przez 15 000 osób biorących udział w różnego rodzaju przedsięwzięciach, np. szkoleniach, obozach, konkursach, itp.
- podwyższenie poziomu umiejętności miękkich, odnoszących się do samodzielnego funkcjonowania w dorosłym życiu;
- 3 500 uczestników specjalistycznych projektów adresowanych do młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym;
- objęcie usługami doradztwa zawodowego i informacji zawodowej ok. 250 000 młodzieży rocznie; ok. 75% usług zostanie zorganizowanych przez Mobilne Centra Informacji Zawodowej w formie mobilnej;
- podjęcie pracy przez ok. 120 000 młodzieży zgłaszającej się do młodzieżowych biur pracy (rocznie);
- zwiększenie dostępności usług rynku pracy dla młodzieży dzięki funkcjonowaniu 365 jednostek (100 młodzieżowych centrów kariery, 100 punktów pośrednictwa pracy i 65 ośrodków szkolenia zawodowego) w ramach projektu „OHP jako realizator usług rynku pracy”, z których 147 nowych zostanie powołanych w okresie realizacji KPDZ. Od początku roku 2012 do końca realizacji projektu usługami świadczonymi przez jednostki utworzone w ramach projektu, tj: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz szkoleń zawodowych, objętych zostanie ok. 34 000 osób.

Zgłaszający zadanie: KG OHP

Zadanie 2.6 Programy specjalne skierowane w 2012 r. do osób do 30-tego roku życia

Cel: Pomoc w zdobyciu kwalifikacji zawodowych i podjęciu zatrudnienia przez osoby młode poprzez zastosowanie przez Wnioskodawców pakietu działań najbardziej adekwatnych dla osób do 30 roku życia wchodzących na rynek pracy lub mających trudności w dotarciu do zatrudnienia.

Planowane działania:

- organizacja konkursu na dofinansowywanie programów specjalnych adresowanych do osób w wieku do 30-tego roku życia;
- realizowanie przez powiatowe urzędy pracy programów specjalnych dofinansowywanych bądź finansowanych ze środków funduszu pracy, które przewidują rozwiązania, umożliwiające aktywizację bezrobotnych i innych w doprowadzeniu do podjęcia pracy.

Przewidywane efekty:

Liczba programów specjalnych i osób nimi objętych podana zostanie po rozstrzygnięciu konkursu

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Zadanie 2.7 Wspieranie rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Cel: Upowszechnianie ogólnopolskich rozwiązań na rzecz efektywnego godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym oraz wspieranie powrotu na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci.

Planowane działania:

Rozpisanie konkursu nr DWF_1.5_1_2012 „Wspieranie rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego z rodzinnym” na kwotę alokacji 150 000 000 zł. Przewidziano, że w ramach konkursu będzie udzielane wsparcie inicjatywom zwiększającym dostęp do różnych form opieki nad dziećmi umożliwiającym rodzicom powrót do pracy.

Przewidywane efekty:

- utworzenie żłobków/klubów dziecięcych;
- świadczenie usług opieki nad dziećmi przez dziennego opiekuna;
- upowszechnienie idei równości szans w dostępie do zatrudnienia;
- promocja najlepszych praktyk w obszarze równego dostępu do zatrudnienia;
- prowadzenie działalności informacyjnej w obszarze równego dostępu do zatrudnienia;
- 6 500 osób, które powróciły na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem/wychowaniem dziecka w wyniku udzielonego wsparcia w ramach Priorytetu 1.5 PO KL.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DWF

Zadanie 2.8 Rozwój form opieki nad dziećmi w wieku do lat 3.

Cel: Rozwój i tworzenie - poprzez rozwiązania ustawowe oraz realizację Resortowego programu rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 „Maluch”- zróżnicowanych form opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, mających na celu umożliwienie rodzicom i opiekunom małych dzieci podjęcia aktywności zawodowej.

Planowane działania:

- realizacja Resortowego programu rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 „Maluch”;
- monitorowanie procesu realizacji ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. Nr 45, poz. 235, z późn. zm.);
- upowszechnianie informacji o formach opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3;
- dofinansowywanie powstawania rocznie ok. 50 żłobków i klubów dziecięcych w nowych budynkach lub lokalach;

- dofinansowywanie adaptacji budynków (lokali) rocznie dla ok. 200 żłobków i klubów dziecięcych oraz lokali dla dziennych opiekunów;
- dofinansowywanie wyposażenia oraz prac wykończeniowych rocznie w ok. 300 żłobkach, klubach dziecięcych oraz lokalach dla dziennych opiekunów;
- dofinansowywanie szkoleń dziennych opiekunów;
- opłacanie przez ZUS składek (emerytalnej, rentowej, wypadkowej i zdrowotnej - od podstawy stanowiącej kwotę nie wyższą niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę) za nianie sprawujące opiekę nad dziećmi na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w ustawie o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3.

Przewidywane efekty:

- podjęcie aktywności zawodowej lub powrót na rynek pracy rodziców wychowujących dzieci w wieku do lat 3;
- rozwój form opieki nad dziećmi w wieku do lat 3;
- wzrost dostępu do zróżnicowanych form opieki nad dziećmi w wieku do lat 3;
- wzrost liczby miejsc w instytucjach opieki nad małymi dziećmi o ok. 10 tysięcy rocznie;
- wsparcie rodziców w procesie wychowania dzieci w wieku do lat 3;
- poprawa dostępu do wczesnej edukacji i zwiększenie jakości kapitału ludzkiego;
- zapewnienie opieki nad większą liczbą dzieci i szybszy powrót kobiet na rynek pracy i wzrost aktywności zawodowej;
- ograniczenie skali ubóstwa.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DSR

Zadanie 2.9 Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet prowadzona na poziomie lokalnym i regionalnym.

Cel: Upowszechnienie idei równych szans w dostępie do zatrudnienia i metod temu służących wśród pracowników instytucji rynku pracy i ogółu społeczeństwa.

Planowane działania:

Działania są realizowane w ramach projektu PO KL „Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym” i obejmują:

- kampanię pn. "Równość szans na rynku pracy", która dotyczy będzie m.in. zagadnień związanych z przeciwdziałaniem dezaktywizacji zawodowej kobiet po 50 roku życia;
- przeprowadzenie badań jakościowych, których wyniki pozwolą na skuteczną promocję równości płci na rynku pracy. Badanie ma pomóc w identyfikacji 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);

- przygotowanie i przeprowadzenie kompleksowej promocji równych szans kobiet i mężczyzn (realizowanej w prasie i telewizji poprzez przygotowane reportaże, audycje, programy publicystyczne, zawierającej wątki informacyjne i afirmatywne), która 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”, prezentację instytucji, które wypracowały najlepsze praktyki w zakresie wyrównywania szans na rynku pracy, pracodawców stosujących zasady równości w zatrudnieniu;
- kontynuowanie działalności portalu internetowego (stanowiącego narzędzie informacji i promocji z zakresu wyrównywania szans), który będzie zawierał: treści dotyczące aktywizacji i wyrównywania szans na rynku pracy, ogólnopolską bazę danych dobrych praktyk i instytucji statutowo mających działać na rzecz wyrównywania szans na rynku pracy - w tym m.in. w sferze przeciwdziałania bezrobociu i dyskryminacji, czy aktywizacji zawodowej. Będzie to jednocześnie forum wymiany poglądów, doświadczeń, wiedzy, najlepszych praktyk i potrzeb w zakresie instytucjonalnych form wspierania obecności kobiet na rynku pracy.

Przewidywane efekty:

- opracowanie SWOT odnośnie sytuacji kobiet na rynku pracy i działań instytucji rynku pracy w tym zakresie;
- podniesienie świadomości instytucji rynku pracy w zakresie 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;
- zebranie wiedzy, również eksperckiej, służącej 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.

Zadanie realizowane jest ze środków EFS w ramach PO KL.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE

Zadanie 2.10 Godzenie ról rodzinnych z zawodowymi kobiet i mężczyzn

Cel: Opracowanie modeli godzenia ról zawodowych i rodzinnych w obszarze legislacji i wdrażania nowych rozwiązań dla podejmowania działań zwiększających efektywność PSZ i innych IRP w zakresie wyrównywania szans i zwiększania aktywności zawodowej kobiet. Uzupełnienie wiedzy i zasobu informacji pracowników PSZ i innych IRP oraz ogółu społeczeństwa na temat skutecznych sposobów, możliwych do zastosowania na polskim gruncie, godzenia wspomnianych wyżej ról.

Planowane działania:

Projekt składa się z czterech podzadań:

Podzadanie 1: Badania i analizy.

W ramach tego podzadania planowane jest wypracowanie i upowszechnianie modeli godzenia ról zawodowych z rodzinnymi, jako mechanizmu wspierającego równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Docelowo model ma stanowić bazę do wykorzystania przy ewentualnym wypracowaniu strategii, programów na poziomie centralnym i regionalnym dotyczących prawnych, społecznych i ekonomicznych instrumentów wspierających godzenie ról.

Podzadanie 2: Szkolenia dla IRP.

Zostaną przeprowadzone szkolenia dla 355 kluczowych pracowników PSZ, podczas których uzupełnią oni swoją wiedzę o europejskich i polskich standardach związanych z polityką godzenia ról, a także modelu wdrażania polityki godzenia ról na poziomie PSZ i przedsiębiorstwa. W szkoleniach tych weźmie udział 200 przedstawicieli organizacji pracodawców i pracobiorców.

Podzadanie 3: Promocja i upowszechnianie.

Zostanie przeprowadzona kampania promująca partnerski model rodziny oraz mechanizmy godzenia ról. W ramach kampanii zostaną przeprowadzone zróżnicowane działania promocyjne.

Podzadanie 4: Zarządzanie projektem.

Podzadanie to będzie realizowane przez cały okres wdrażania projektu i będzie polegać na systematycznym nadzorze prawidłowej realizacji prowadzonych działań w projekcie, zgodności realizacji działań z harmonogramem projektu oraz raportowaniu o stanie realizacji projektów na każdym etapie zarządczym.

Przewidywane efekty:

W wyniku przeprowadzonych badań i analiz (Podzadanie 1) zamierza się osiągnąć następujące rezultaty:

- stworzenie bazy danych do wykorzystania przy ewentualnym wypracowaniu strategii, programów, na poziomie centralnym i regionalnym, dotyczących prawnych, społecznych i ekonomicznych instrumentów wspierających godzenie ról;
- zmniejszenie niedoboru badań i analiz dotyczących obszarów godzenia ról zawodowych z rodzinnymi, mogących stanowić podstawę do wprowadzenia zmian legislacyjnych i programowania polityki równości płci.

W wyniku przeprowadzenia szkoleń (Zadanie 2) planowane jest osiągnięcie następujących efektów:

- odchodzenie od stereotypów ról rodzinnych i zawodowych, dotyczących obu płci, wpływających negatywnie na sytuację kobiet na rynku pracy,
- zwiększenie wiedzy i umiejętności pracowników IRP, pracodawców i pracobiorców na temat możliwości godzenia ról rodzinnych z zawodowymi.

W wyniku przeprowadzonej kampanii promocyjnej (Zadanie 3) planowane jest osiągnięcie następujących rezultatów:

- 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.

Zadanie realizowane jest ze środków EFS w ramach PO KL.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE

Zadanie 2.11 Rozwój przedsiębiorczości społecznej skierowanej do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

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

Planowane działania:

Wspieranie działań samorządu gminnego oraz organizacji pozarządowych poprzez inicjatywy konkursowe ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego oraz poprzez realizację programów rządowych:

- „Aktywne Formy Przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu na lata 2011 - 2015”,
- „Świetlica-Dzieci-Praca” na rzecz wsparcia dziecka i rodziny w gminie w latach 2011-2015.

W ramach ww. programów realizowane będą projekty konkursowe, które mają na celu aktywizowanie osób długotrwale bezrobotnych, reintegrację społeczną i zawodową oraz pomoc w powrocie na rynek pracy.

Działania planowane na 2012 r. mieszczą się w harmonogramach realizacji programów ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego.

Przewidywane efekty:

- zwiększenie liczby samorządów gminnych stosujących lokalne programy prac społecznie użytecznych i robót publicznych;
- zwiększenie liczby osób pracujących;
- zmniejszenie liczby beneficjentów pomocy społecznej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPS

Zadanie 2.12 Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Cel: Celem projektu jest wypracowanie modelu rekrutacji, szkolenia i działania trenerów pracy oraz przygotowanie profesjonalnej kadry trenerów pracy, która przyczyni się do włączenia osób niepełnosprawnych na rynek pracy.

Planowane działania:

- przeprowadzenie na podstawie polskich i zagranicznych doświadczeń analizy aktualnej wiedzy na temat funkcjonowania trenera pracy;
- opracowanie narzędzi rekrutacji (stworzenie profilu kompetencyjnego trenera pracy);
- określenie kryteriów selekcji oraz sposobu pomiaru spełnienia określonych kryteriów;
- opracowanie programu szkolenia trenerów pracy, umożliwiającego wyposażenie przyszłych trenerów w kluczowe kompetencje.

Przewidywane efekty:

Opracowanie zestawu wytycznych, na które będą się składać:

- zestaw narzędzi do rekrutacji trenerów pracy;
- zestaw narzędzi szkolenia trenerów pracy;
- zestaw narzędzi monitorowania i pomiaru postępów pracy trenera pracy;
- zasady zarządzania pracą trenerów pracy;
- zasady tworzenia sieci trenerów pracy i zarządzania nią.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/BON

Zadanie 2.13 Aktywizacja zawodowa absolwentów będących osobami niepełnosprawnymi.

Cel: Ułatwianie wejścia w życie zawodowe młodym osobom niepełnosprawnym poprzez umożliwienie odbycia stażu, a następnie zdobycie zatrudnienia.

Planowane działania:

Zadanie będzie realizowane w ramach programu „JUNIOR” – programu mającego na celu aktywizację zawodową niepełnosprawnych absolwentów. Pomoc finansowa przekazywana będzie absolwentowi, skierowanemu na staż przez PUP, w formie dofinansowania będącego świadczeniem na rehabilitację zawodową. Wysokość dofinansowania ustalana jest przez PUP, w zależności od stopnia niepełnosprawności osoby skierowanej na staż, i wynosi od 30% do 50% najniższego wynagrodzenia (ww. świadczenie na rehabilitację zawodową jest wypłacane dodatkowo oprócz stypendium przysługującego stażyście odbywającemu staż ustawowy). Ponadto, przewiduje się wypłacanie doradcy zawodowemu środków (w postaci premii) za opiekę nad stażystą, w wysokości do 10% najniższego wynagrodzenia za każdego stażystę objętego opieką oraz wypłacanie środków pracodawcy uczestniczącemu w programie (również w postaci premii) z tytułu odbycia stażu przez absolwenta.

Przewidywane efekty:

Działaniami programowymi zostanie objętych corocznie około 450 niepełnosprawnych absolwentów, którzy rozpoczną w danym roku staż. Ok. 20% z tych osób uzyska zatrudnienie w ciągu 6 m-cy po odbyciu stażu.

Zgłaszający zadanie: PFRON

Zadanie 2.14 Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych.

Cel: Opracowywanie, wdrażanie i promocja ogólnopolskich i ponadregionalnych rozwiązań z zakresu aktywizacji zawodowej i integracji społecznej osób niepełnosprawnych z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi, będącymi w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

Planowane działania:

Kontynuowanie i realizowanie nowych projektów adresowanych do wybranych grup osób niepełnosprawnych:

- „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 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”,
- „Wsparcie osób ze stwardnieniem rozsianym, w tym z niepełnosprawnościami sprzężonymi na rynku pracy”,
- „Wsparcie osób z wybranymi Zespołami Uwarunkowanymi Genetycznie”,
- „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy III”,
- „Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy III”.

Przewidywane efekty:

Szacuje się, że liczba osób, które zakończą udział w wymienionych projektach w latach 2012-2014 wyniesie 10 050 osób niepełnosprawnych, z czego w ramach projektu:

- „Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi na rynku pracy II” - 600 osób,
- „4 kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II” - 1600 osób, w tym 800 uczniów i absolwentów,
- „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce” - 600 osób,
- „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy III” - 3000 osób,
- „Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy III” – 2000,
- „Wsparcie osób z autyzmem II” - 350 osób,
- „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” - 700 osób,
- „Wsparcie osób ze stwardnieniem rozsianym, w tym z niepełnosprawnościami sprzężonymi na rynku pracy”- 800 osób,
- „Wsparcie osób z wybranymi Zespołami Uwarunkowanymi Genetycznie” - 400 osób.

Zadanie realizowane jest ze środków EFS w ramach PO KL.

Zgłaszający zadanie: PFRON

Zadanie 2.15 Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą.

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

Planowane działania:

Zgodnie z art. 25a ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721,

z późn. zm.) refundowane będą osobom niepełnosprawnym wykonującym działalność gospodarczą obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe do wysokości odpowiadającej wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota określona w art. 18 ust. 8 oraz w art. 18a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Przewidywane efekty:

Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne osobie niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą zostanie wypłacona:

- w 2012 r. dla 32 772 beneficjentów;
- w 2013 r. dla 35 244 beneficjentów;
- w 2014 r. dla 37 715 beneficjentów.

Zgłaszający zadanie: PFRON

Zadanie 2.16 Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych.

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

Planowane działania:

Zgodnie z art. 25a ust. 2-4 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz.92, z późn. zm.) dokonywana będzie częściowa refundacja opłaconych przez pracodawcę obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne zatrudnionych osób niepełnosprawnych²⁵.

Przewidywane efekty:

Refundowanie składek na ubezpieczenia społeczne niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych u uprawnionych pracodawców w wysokości 50 tysięcy zł w każdym roku realizacji KPDZ/2012-2014.

Zgłaszający zadanie: PFRON

Zadanie 2.17 Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika.

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

Planowane działania:

Zgodnie z art. 25a ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dokonywana będzie refundacja

²⁵ Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych jest realizowana zgodnie z brzmieniem ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz.U. z 2008 r. Nr 14, poz.92, z późn. zm.) obowiązującym do 31.12.2008 r. Na zadanie, które jest związane z wywiązywaniem się z zawartych wcześniej zobowiązań PFRON przeznacza nadal pewne środki finansowe.

niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika składek na ubezpieczenia społeczne rolników: wypadkowe; chorobowe, macierzyńskie oraz emerytalno-rentowe.

Przewidywane efekty:

Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne niepełnosprawnych rolników lub rolników zobowiązanych do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika obejmie:

- w 2012 r. 2 780 beneficjentów;
- w 2013 r. 3 320 beneficjentów;
- w 2014 r. 3 860 beneficjentów.

Zgłaszający zadanie: PFRON

Zadanie 2.18 Subsydiowane zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

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

Planowane działania:

Zgodnie z art. 26a- 26c ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dofinansowywane będzie wynagrodzenie osób niepełnosprawnych (w różnej wysokości, zależnej od stopnia niepełnosprawności, innych kryteriów i statusu pracodawcy).

Przewidywane efekty:

Średni poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniesie:

- w 2012 r. 258 tysięcy osób;
- w 2013 r. 263 tysięcy osób;
- w 2014 r. 263 tysięcy osób.

Zgłaszający zadanie: PFRON

Zadanie 2.19 Projekt systemowy *Opracowanie kompleksowych programów profilaktycznych* (Poddziałanie 2.3.1 PO KL)

Cel: Wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących poprzez opracowywanie 8 kompleksowych programów profilaktycznych.

Planowane działania:

- opracowanie i wdrożenie programów profilaktycznych.
- wytypowanie adresatów programów profilaktycznych oraz objęcie wybranych grup pilotażowym wdrożeniem. opracowanie i dystrybuowanie poradników, multimedialnych materiałów dydaktycznych oraz interaktywnych programów ochrony słuchu.

Przewidywane efekty: (część efektów została już osiągnięta, gdyż projekt realizowany jest od 2008 r.):

- opracowanie 8 kompleksowych programów profilaktycznych;
- wdrożenie 8 kompleksowych programów profilaktycznych;
- utworzone Centrum Konsultacyjno – Diagnostyczne;
- 40 kluczowych trenerów wykształconych na 2 wielomodułowych szkoleniach warsztatowych;
- 80 psychologów przeszkolonych na 5 szkoleniach warsztatowych;
- 820 osób przeszkolonych na 16 konferencjach szkoleniowych;
- 100 osób przeszkolonych na 1 sesji naukowej;
- 360 osób przeszkolonych na 16 warsztatach;
- opracowany 1 komputerowy interaktywny program ochrony słuchu;
- opracowanie 17 poradników;
- przeprowadzone 44 spotkania edukacyjno - informacyjne dla 1400 pracowników i 100 osób uczących się;
- podniesienie wiedzy i kwalifikacji zawodowych lekarzy służb medycyny pracy, psychologów, pracowników PIS, PIP oraz BHP;
- zwiększenie świadomości pracodawców i pracowników w zakresie profilaktyki chorób zawodowych i związanych z pracą.

Zgłaszający zadanie: Ministerstwo Zdrowia

Zadanie 2.20 Projekt systemowy *Opracowanie i wdrożenie programu profilaktycznego w zakresie wczesnego wykrywania nowotworów układu moczowo – płciowego u pracujących mężczyzn w wieku od 45 roku życia (45+) ukierunkowanego na przeciwdziałanie ich dezaktywizacji zawodowej (w szczególności osób wykonujących zawody, co do których istnieje wyższe prawdopodobieństwo narażenia na choroby nowotworów układu moczowo – płciowego)* - (Poddziałanie 2.3.1 PO KL).

Cel: Zwiększenie stanu wiedzy oraz pozytywna zmiana zachowań mężczyzn w zakresie przyczyn i objawów chorób nowotworowych w obrębie układu moczowo-płciowego u aktywnych zawodowo mężczyzn po 45 roku życia

Planowane działania:

- opracowanie programu profilaktycznego dot. chorób nowotworowych układu moczowo-płciowego;
- wdrożenie programu profilaktycznego dot. chorób nowotworowych układu moczowo-płciowego poprzez przeprowadzenie szerokiej kampanii medialnej;
- szkolenia lekarzy w zakresie chorób nowotworowych układu moczowo-płciowego.

Przewidywane efekty:

- opracowany 1 program profilaktyczny w zakresie nowotworów układu moczowo - płciowego u mężczyzn w wieku 45+;
- przeprowadzona kampania medialna w zakresie nowotworów układu moczowo - płciowego;
- utworzona platforma internetowa;

- przeprowadzonych 25 spotkań informacyjnych dla mężczyzn w zakładach pracy;
- przeszkolonych 6000 lekarzy poz, medycyny pracy, urologów;
- opracowany i rozdysponowany zestaw rekomendacji dla lekarzy;
- przeprowadzone 4 badania świadomościowe (badania społeczne) - wstępne i końcowe;
- raport obejmujący pogłębioną analizę epidemiologiczną;
- wzrost poziomu świadomości wśród lekarzy poz, urologów, medycyny pracy objętych szkoleniami w ramach projektu nt. konieczności kierowania pracowników w wieku "45+" na badania profilaktyczne w zakresie nowotworów układu moczowo – płciowego;
- wzrost poziomu świadomości pracowników wykonujących zawody związane z wyższym narażeniem na czynniki wywołujące choroby układu moczowo-płciowego w wieku "45+" nt. przyczyn zachorowalności, konieczności prowadzenia badań okresowych, objawów i sposobów leczenia.

Finansowanie zadań 2.19 i 2.20 odbywa się w ramach środków zaplanowanych w części 46 – Zdrowie²⁶

Zgłaszający zadanie: MZ

Działanie kierunkowe 3.: Wspieranie tworzenia nowych i lepszych miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach o wysokim potencjale rozwoju.

Zadanie 3.1 „Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach – projekty konkursowe”

Cel: Rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej.

Planowane działania:

- realizowanie ponadregionalnych, zamkniętych projektów szkoleniowych (ogólnych i specjalistycznych) i doradztwa dla przedsiębiorców, przygotowanych w oparciu o indywidualne strategie rozwoju firm;
- realizacja ogólnopolskich otwartych projektów szkoleń (ogólnych i specjalistycznych) i doradztwa dla przedsiębiorców oraz pracowników przedsiębiorstw;
- organizacja studiów podyplomowych dla przedsiębiorców oraz pracowników przedsiębiorstw;
- wypracowanie i wdrażanie narzędzi wsparcia dla przedsiębiorców w obszarze zdiagnozowanych potrzeb dotyczących obszaru zarządzania przedsiębiorstwem oraz zasobami ludzkimi;
- wsparcie przedsiębiorców w obszarze diagnozowania potrzeb szkoleniowych pracowników oraz doboru właściwej formy szkoleń do specyfiki i sposobu działania przedsiębiorstwa;

²⁶ Finansowanie zadań 2.19 i 2.20 odbywa się również w ramach części 83 - Rezerwy celowe w oparciu o wydaną przez Ministra Finansów Decyzję o zapewnieniu finansowania nr 118/323/2011

- wdrażanie planowania strategicznego, realizacji strategii innowacyjnych i nowoczesnych metod zarządzania przedsiębiorstwem;
- otwarte i zamknięte szkolenia, doradztwo oraz studia podyplomowe dla pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorstw MŚP z określonych umiejętności.

Przewidywane efekty:

- objęcie wsparciem 60 000 przedsiębiorstw, które inwestują w szkolenie swoich pracowników;
- podniesienie kwalifikacji 350 000 pracowników przedsiębiorstw dzięki ich udziałowi w szkoleniach, w tym 70 000 osób w wieku powyżej 50 r. życia.

Zgłaszający zadanie: PARP

Zadanie 3.2 „Partnerstwo dla zwiększania adaptacyjności – projekty konkursowe”.

Cel: Rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej.

Planowane działania:

- realizacja projektów ponadregionalnych na rzecz wzmocnienia potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez wspieranie nowych rozwiązań w zakresie organizacji pracy, form świadczenia pracy, zarządzania zmianą gospodarczą, promocji podnoszenia kwalifikacji zawodowych, społecznej odpowiedzialności biznesu;
- opracowanie, upowszechnienie i wdrożenie nowych rozwiązań, które zwiększają zdolności adaptacyjne pracowników i przedsiębiorstw, w szczególności w zakresie: form i metod organizacji pracy;
- opracowanie i upowszechnienie mechanizmów udziału partnerów społecznych w procesie diagnozowania potrzeb szkoleniowych pracowników i przedsiębiorstw oraz współzarządzania funduszami szkoleniowymi przedsiębiorstw;
- wspieranie tworzenia i zwiększenia wartości zakładowych funduszy szkoleniowych w MŚP, połączone z wdrożeniem mechanizmów współzarządzania nimi przez partnerów społecznych.

Przewidywane efekty:

Objęcie wsparciem 1800 przedstawicieli partnerów społecznych pochodzących z 7 organizacji reprezentatywnych partnerów społecznych objętych wsparciem.

Zadanie realizowane jest ze środków EFS w ramach PO KL.

Zgłaszający zadanie: PARP

Zadanie 3.3 Poprawa wizerunku przedsiębiorców i promocja postaw przedsiębiorczych (poddziałanie 2.1.3 PO KL - Projekt systemowy).

Cel: Rozwój postaw przedsiębiorczych wśród osób w wieku 18-29, w tym wśród absolwentów i studentów oraz pracowników w wieku 30-49, niebędących właścicielami przedsiębiorstwa, ani wyższą kadrami menadżerską, mieszkających w miejscowościach do 50 tys. mieszkańców. Zwiększenie wiedzy nt. działań skierowanych do osób planujących

założyć działalność gospodarczą, podejmowanych przez administrację centralną i samorządową, Unię Europejską oraz instytucje pozarządowe.

Planowane działania:

W ramach projektu zrealizowana będzie kampania promocyjno-informacyjna w zakresie budowania pozytywnego wizerunku przedsiębiorcy oraz promocji postaw przedsiębiorczych. Prowadzona kampania będzie miała zasięg ogólnopolski i obejmie działania prowadzone za pośrednictwem różnych mediów: telewizji, radia, prasy, internetu oraz działań reklamowych niebędących reklamą w środkach masowego przekazu, czyli np. z wykorzystaniem: poczty elektronicznej, ulotek, folderów. Kampania zostanie wsparta działaniami z zakresu PR, które mają na celu zaprezentowanie grupom docelowym działań realizowanych przez administrację centralną i samorządową, Unię Europejską oraz instytucje pozarządowe wspierających osoby planujące założyć własną działalność gospodarczą.

Przewidywane efekty:

- kampania informacyjno – promocyjna;
- zmiana postaw wobec prowadzenia działalności gospodarczej.

Zgłaszający zadanie: PARP

Zadanie 3.4 Inicjowanie działalności innowacyjnej.

Cel: Zwiększenie liczby przedsiębiorstw działających w oparciu o innowacyjne rozwiązania.

Planowane działania:

W ramach zadania będą podejmowane działania służące wsparciu tworzenia, na bazie innowacyjnych pomysłów, nowych przedsiębiorstw. Wsparcie będzie obejmować doradztwo w zakresie tworzenia nowej firmy, udostępnianie infrastruktury, świadczenie usług niezbędnych dla nowopowstałych firm oraz zasilenie finansowe nowopowstałych przedsiębiorstw.

Zadanie realizowane jest w ramach 3 osi priorytetowej „*Kapitał dla innowacji*” Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, działanie 3.1 Inicjowanie działalności innowacyjnej.

Przewidywane efekty:

Łącznie zaplanowane wydatki, na cały okres realizacji działania, wynoszą: 144,9 mln euro, z tego 123,2 mln euro z EFRR i 21,7 mln euro z budżetu państwa.

W 2012 r. przewiduje się dofinansowanie 127 przedsiębiorstw, gdzie inkubowane będzie 365 pomysłów innowacyjnych i wprowadzone zostanie 101 innowacji. W efekcie realizacji projektów powstanie w okresie 2007-2015 – 1 220 miejsc pracy.

Zgłaszający zadanie: MG

Zadanie 3.5 Wspieranie funduszy kapitału podwyższonego ryzyka.

Cel: Zwiększenie dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania innowacyjnych przedsiębiorstw.

Planowane działania:

W ramach zadania realizowane będzie wsparcie inwestycji kapitałowych, przez fundusze kapitału podwyższonego ryzyka, ze szczególnym uwzględnieniem wsparcia finansowego skierowanego do przedsiębiorstw innowacyjnych znajdujących się na początkowych etapach wzrostu. Wsparciem mają być obejmowane mikro, MŚP. Planuje się w 2012 r. rozpatrzenie kolejnych rekomendacji inwestycyjnych na łączną kwotę zobowiązań KFK ok. 70,5 mln zł.

Zadanie realizowane jest w ramach 3 osi priorytetowej „*Kapitał dla innowacji*” Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, działanie 3.2 Wspieranie funduszy kapitału podwyższonego ryzyka.

Przewidywane efekty:

W ramach zrealizowanych projektów utworzonych zostanie 550 nowych miejsc pracy (w okresie 2007-2015).

Zgłaszający zadanie: MG

Zadanie 3.6 Kredyt Technologiczny na działalność innowacyjną.

Cel: Wsparcie inwestycji w zakresie wdrożenia nowych technologii poprzez udzielenie premii technologicznej.

Planowane działania:

Planowane jest udzielanie przez BGK premii technologicznej przedsiębiorcom, którzy otrzymali kredyt technologiczny -przyznany w oparciu o zasady rynkowe - na podstawie umowy zawartej pomiędzy BGK i bankami komercyjnymi. W 2012 r. będzie trwała ocena wniosków, rekomendowanie projektów do wsparcia, podpisywanie umów z beneficjentami zatwierdzonych wniosków do wsparcia. Ponadto, przewiduje się zakończenie 82 projektów na kwotę dofinansowania 208 mln zł, w ramach których wdrożonych zostanie 87 technologii oraz wypuszczonych na rynek 170 nowych i 153 udoskonalonych produktów/usług.

Zadanie realizowane jest w ramach 4 osi priorytetowej *Inwestycje w innowacyjne przedsięwzięcia* Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, działanie 4.3 Kredyt technologiczny.

Przewidywane efekty:

- 800 nowych miejsc pracy (w okresie 2007-2015).

Zgłaszający zadanie: MG

Zadanie 3.7 Inwestycje w przedsiębiorstwa inwestujące w nowe technologie.

Cel: Wspieranie przedsiębiorstw produkcyjnych i usługowych dokonujących nowych inwestycji obejmujących nabycie innowacyjnych rozwiązań technologicznych.

Planowane działania:

W ramach zadania planuje się:

- kontynuację realizowanych projektów;
- podpisywanie kolejnych umów;

- przeprowadzenie pilotażowego konkursu „*Wsparcie na wdrożenie wynalazku w działalności gospodarczej*”;
- zakończenie 118 projektów o wartości dofinansowania 2 119 mln zł, realizowanych przez przedsiębiorstwa o wysokim potencjale innowacyjnym.

Zadanie realizowane jest w ramach 4 osi priorytetowej Inwestycje w innowacyjne przedsięwzięcia Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, działanie 4.4 Inwestycje w innowacyjne przedsiębiorstwa.

Przewidywane efekty:

- pojawienie się 601 nowych produktów/usług oraz oszczędności zużycia energii (389 GWh/rok) i wody (71 000 tys. m³/rok);
- Powstanie około 10 900 nowych miejsc pracy (w okresie 2007-2013).

Zgłaszający zadanie: MG

Zadanie 3.8 Wsparcie inwestycji w innowacje o dużym znaczeniu dla gospodarki.

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

Planowane działania:

W ramach zadania planowane jest:

- nabór wniosków o dofinansowanie inwestycji w sektorze produkcyjnym i usług o dużym potencjale innowacyjnym, mających istotne znaczenie dla gospodarki ze względu na oddziaływanie społeczno-ekonomiczne;
- podpisanie 20 umów na dofinansowanie na kwotę 974 mln zł;
- przekazanie do KE 15 wniosków o potwierdzenie wkładu finansowego odnośnie dużych projektów;
- zakończenie 19 projektów o wartości dofinansowania 484 mln zł.

Zadanie realizowane jest w ramach 4 osi priorytetowej „*Inwestycje w innowacyjne przedsięwzięcia*” Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, działanie 4.5 Wsparcie inwestycji o dużym znaczeniu dla gospodarki.

Przewidywane efekty:

- utworzenie około 2 620 nowych miejsc pracy;
- wprowadzenie 95 nowych produktów/usług;
- wdrożenie 22 nowych technologii;
- oszczędności zużycia energii (3 612 MWh/rok) i wody (2 400 m³/rok).

Szacuje się, że docelowo w ramach zrealizowanych w latach 2007-2015 projektów utworzonych zostanie około 14 550 nowych miejsc pracy.

Zgłaszający zadanie: MG

Zadanie 3.9 Wspieranie ośrodków innowacyjności (parków technologicznych).

Cel: Wsparcie powstawania oraz rozwoju ośrodków zlokalizowanych na obszarach o wysokim potencjale rozwoju. Zapewnienie dostępu do kompleksowych usług zarówno przedsiębiorcom dążącym do wprowadzenia nowych rozwiązań, jak również naukowcom pragnącym rozpocząć działalność gospodarczą.

Planowane działania:

W ramach zadania realizowane są projekty związane z tworzeniem oraz rozwojem tzw. parków technologicznych. W ramach realizowanych projektów powstają budynki parków technologicznych oraz następuje zakup wyposażenia.

Zadanie realizowane jest w ramach 5 osi priorytetowej „*Dyfuzja innowacji*” Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, działanie 5.3 Wspieranie ośrodków innowacyjności.

Przewidywane efekty:

- 2120 nowych miejsc pracy (w latach 2007-2015)

Zgłaszający zadanie: MG

Zadanie 3.10 Prowadzenie działań służących poprawie współpracy uczelni z otoczeniem gospodarczym oraz ograniczenie barier w dostępie do wykonywania zawodu zgodnego z ukończonym przez absolwenta studiów wyższych kierunkiem studiów.

Cel: Poprawa warunków współpracy uczelni z otoczeniem gospodarczym. Ograniczenie barier w dostępie do wykonywania zawodu zgodnego z ukończonym przez absolwenta studiów wyższych kierunkiem studiów.

Planowane działania:

- monitorowanie wdrażania przepisów ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 84, poz. 455) w zakresie wzmocnienia więzi uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym;
- stworzenie i promowanie dobrych praktyk w zakresie współpracy uczelni z przedsiębiorstwami i pozostałym otoczeniem zewnętrznym;
- identyfikacja i usuwanie barier w zakresie rozwoju współpracy uczelni z otoczeniem gospodarczym i społecznym
- zachęcanie uczelni do budowania strategii rozwoju, z udziałem lub w konsultacji z przedstawicielami otoczenia zewnętrznego, w których określona zostanie długookresowa strategia rozwoju współpracy;
- wspieranie działalności akademickich inkubatorów innowacyjności, akademickich biur karier, akademickich inkubatorów przedsiębiorczości;
- udział Rzecznika Prawa Absolwenta w pracach dotyczących deregulacji zawodów;
- uprawnienie Rzecznika Praw Absolwenta do formułowania propozycji nowych zasad dotyczących funkcjonowania akademickich biur karier;
- monitorowanie przez uczelnie losów zawodowych swoich absolwentów;

- kontynuowanie przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju programu kierunków zamawianych;
- kontynuowanie przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego rządowego programu Top 500 Innovators;
- zwiększenie zaangażowania osób posiadających doświadczenie praktyczne zdobyte poza uczelnią w tworzeniu i realizacji programów kształcenia;
- zwiększenie liczby efektów kształcenia dotyczących przedsiębiorczości w tworzonych przez podstawowe jednostki organizacyjne uczelni programach kształcenia.

Przewidywane efekty:

- częściowa bądź całkowita deregulacja zawodów regulowanych, których wykonywanie jest uzależnione od posiadania wyższego wykształcenia oraz odbycia dodatkowych kursów, staży, aplikacji, czy zdania egzaminu;
- stworzenie i uruchomienie programów kształcenia przy współdziałaniu otoczenia społeczno-gospodarczego;
- stworzenie dobrych praktyk akademickich współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym;
- aktywacja akademickich instytucji służących promocji zatrudnienia i przedsiębiorczości;
- prowadzenie przez uczelnie monitoringu losów zawodowych swoich absolwentów;
- wzrost liczby absolwentów kierunków studiów określanych mianem strategicznych dla rozwoju gospodarki w ramach programu kierunków zamawianych;
- wzrost liczby naukowców i menadżerów uczestniczących w programie Top 500 Innovators, który pozwala na zdobycie nowych kompetencji w zakresie współpracy nauki z gospodarką, zarządzania badaniami naukowymi i komercjalizacji ich efektów;
- zwiększenie liczby programów kształcenia opracowywanych i prowadzonych przy współdziałaniu osób posiadających doświadczenie praktyczne zdobyte poza uczelnią;
- zwiększenie współpracy uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

Zgłaszający zadanie: MNiSW

Zadanie 3.11 Program wieloletni „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” – II etap, okres realizacji: lata 2011-2013, ustanowiony uchwałą Rady Ministrów Nr 154/2010 z dnia 21 września 2010 r.

Cel: Opracowanie innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych i technicznych, ukierunkowanych na rozwój zasobów ludzkich oraz nowych wyrobów, technologii, metod i systemów zarządzania, których wykorzystanie przyczyni się do znaczącego ograniczenia liczby osób zatrudnionych w warunkach narażenia na czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe oraz ograniczenia związanych z nimi wypadków przy pracy, chorób zawodowych i wynikających z tego strat ekonomicznych i społecznych.

Planowane działania:

W części A programu przewiduje się realizację zadań z zakresu:

- ustalania normatywów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- rozwoju i utrzymania kompetencji jednostki notyfikowanej w Komisji Europejskiej do oceny zgodności wyrobów w zakresie bezpieczeństwa, ergonomii i higieny pracy;
- rozwoju systemu badań maszyn, narzędzi oraz środków ochrony indywidualnej i zbiorowej;
- rozwoju metod i narzędzi do zapobiegania i ograniczania ryzyka zawodowego w środowisku pracy;
- doskonalenia systemu promocji i informacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- rozwoju systemu edukacji, szkoleń i certyfikacji kompetencji w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- doskonalenia systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

W części B przewiduje się realizację projektów wzmacniających procesy identyfikacji, oceny i ograniczania zagrożeń chemicznych oraz pyłowych, a także zagrożeń czynnikami fizycznymi, zagrożeń biologicznych i psychofizycznych w środowisku pracy. Przewiduje się realizację projektów dotyczących innowacyjnych technik i technologii dla poprawy bezpieczeństwa i jakości pracy oraz metod i narzędzi zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, z uwzględnieniem analizy efektywności ekonomicznej.

Przewidywane efekty:

Realizacja programu umożliwi w perspektywie 5 lat od jego zakończenia:

- zmniejszenie o 30% liczby osób zatrudnionych w warunkach narażenia na działanie czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych, co wpłynie na wydłużenie okresu aktywności zawodowej;
- zmniejszenie co najmniej o 25% obciążenia ogólnego FUS bezpośrednimi wydatkami z funduszu ubezpieczenia wypadkowego, które w 2009 r. stanowiły 3,4% wydatków na świadczenia pieniężne z FUS;
- zmniejszenie co najmniej o 1% całkowitych społecznych kosztów wypadków przy pracy, w tym wypadków śmiertelnych i ciężkich oraz chorób zawodowych, które w 2009 r. oszacowano na 35 mld zł (zmniejszenie tych kosztów o 1% powinno przynieść oszczędności rzędu 350 mln zł w skali roku).

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPR

Zadanie 3.12 Wsparcie rozwoju ekonomii społecznej.

Cel: Podniesienie poziomu rozwoju i poprawa kondycji ekonomii społecznej w Polsce, poprzez zbudowanie stałych zinstytucjonalizowanych mechanizmów wsparcia merytorycznego podmiotów ekonomii społecznej i ich otoczenia.

Planowane działania:

- stworzenie infrastruktury wsparcia dla podmiotów ekonomii społecznej;
- przygotowanie projektu i uruchomienie systemu akredytacji i standardów działania instytucji wsparcia ekonomii społecznej, w celu zapewnienia odpowiedniego standardu ich funkcjonowania i systematycznej ich profesjonalizacji;

- stworzenie koncepcji wsparcia finansowego podmiotów ekonomii społecznej;
- opracowanie i stworzenie programów edukacji i kształcenia w zakresie ekonomii społecznej;
- wykreowanie pozytywnego wizerunku „marki” ekonomii społecznej;
- stworzenie narzędzia do mierzenia społecznej wartości dodanej wytwarzanej przez podmioty i przedsięwzięcia ekonomii społecznej;
- przygotowanie i wdrożenie modelowych partnerstw na rzecz ekonomii społecznej w środowisku lokalnym;
- opracowanie, upowszechnienie i promowanie wiedzy związanej ze stosowaniem klauzul społecznych w zamówieniach publicznych.

Przewidywane efekty:

- zorganizowanie Ogólnopolskich Spotkań Ekonomii Społecznej oraz Centrów Ekonomii Społecznej wspierających infrastrukturę ekonomii społecznej;
- utworzenie w ramach MPiPS Krajowego Centrum Ekonomii Społecznej odpowiedzialnego za kreowanie i wspieranie rozwoju ekonomii społecznej oraz promocję partnerskiego podejścia w rozwiązywaniu problemów społecznych;
- utworzenie ogólnopolskiego systemu koordynacji wsparcia, szkoleń i monitoringu dla instytucji integracji społecznej, a także dla regionalnych instytucji otoczenia sektora ekonomii społecznej;
- opracowanie programu edukacji dotyczącego ekonomii społecznej na poziomie studiów podyplomowych;
- realizowanie szkoleń doradczych dla podmiotów ekonomii społecznej, staży specjalistycznych, szkoleń dla instytucji publicznych;
- wyłonienie podmiotów ekonomii społecznej nagrodzonych w ramach konkursu na najlepsze przedsiębiorstwo społeczne w Polsce;
- powołanie funduszu grantowego dla podmiotów ekonomii społecznej;
- zwiększenie 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 IRP w zakresie wypracowanych w ramach projektu standardów usług z zakresu polityki społecznej;
- opracowanie podręcznika opisującego stosowania klauzul społecznych;
- przeszkolenie pracowników instytucji stosujących prawo zamówień publicznych.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPP

Zadanie 3.13 Budowa partnerstwa na rzecz instytucjonalizacji ekonomii społecznej.

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

Planowane działania:

Przy Ministrze właściwym ds. Pracy i Polityki Społecznej funkcjonuje Zespół ds. Rozwiązań Systemowych w Zakresie Ekonomii Społecznej. Jest on odpowiedzialny za wypracowanie systemowych rozwiązań (prawno-instytucjonalnych i finansowych) w zakresie ekonomii społecznej. Istniejące w jego ramach 4 grupy robocze mają za zadanie:

- kontynuację prac nad projektem ustawy o przedsiębiorczości społecznej i przedsiębiorstwie społecznym;
- monitorowanie i przygotowywanie zapisów odnoszących się do ekonomii społecznej w dokumentach programowych;
- identyfikację i promocję dobrych praktyk z zakresu ekonomii społecznej na poziomie centralnym;
- przygotowanie projektu długofalowej polityki rozwoju ekonomii społecznej oraz przeprowadzenie szerokich konsultacji jej założeń;
- opracowanie propozycji rozwiązań prawno-instytucjonalnych w obszarze funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej;
- opracowanie propozycji rozwiązań finansowych w obszarze funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej, w tym koncepcji pilotażu funduszu pożyczkowego oraz uruchomienie instrumentów doręczenia;
- przygotowanie propozycji działań w systemie edukacji w obszarze ekonomii społecznej, w tym stworzenie przykładowych scenariuszy lekcji, które nauczyciele mogliby wykorzystać do prowadzenia lekcji na temat ekonomii społecznej;
- ujednoczenie zasad promocji ekonomii społecznej w celu wykreowania jej spójnej wizji;
- monitorowanie skuteczności narzędzi zaproponowanych przez Zespół oraz zaplanowanie wsparcia dla podmiotów ekonomii społecznej w nowym okresie programowania 2014-2020;
- przeprowadzenie pilotażu funduszu pożyczkowego dla przedsiębiorstw społecznych.

Przewidywane efekty:

- stworzenie ram finansowania podmiotów ekonomii społecznej;
- wzbogacenie wiedzy o ekonomii społecznej o doświadczenia międzynarodowe;
- przyjęcie aktu prawnego - ustawy o przedsiębiorczości społecznej i przedsiębiorstwie społecznym;
- projekt długofalowej polityki rozwoju ekonomii społecznej;
- wdrożenie działań edukacyjnych skierowanych do dzieci i młodzieży w zakresie przygotowania do przedsiębiorczości, w tym przedsiębiorczości społecznej;
- opracowanie spójnej wizji 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.

Zadanie realizowane jest ze środków EFS w ramach PO KL.

PRIORYTET II. Wzmocnienie obsługi rynku pracy.

Kontekst

W wyniku dynamicznych zmian społeczno-gospodarczych, zapewnienie wysokiego poziomu uczestnictwa w rynku pracy, wzrostu zatrudnienia, a także poprawy efektywności i konkurencyjności usług adresowanych do osób bezrobotnych i poszukujących pracy wiąże się z usprawnieniem funkcjonowania otoczenia instytucjonalnego i prawnego rynku pracy.

Szczególne działania w zakresie doskonalenia obsługi rynku pracy powinny być adresowane do IRP. W celu podniesienia efektywności usług świadczonych przez IRP konieczne jest zwiększanie konkurencji pomiędzy podmiotami realizującymi działania na rzecz aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy. Warto podkreślić, że kluczowym czynnikiem określającym zdolność do osiągania długotrwałego wzrostu efektywności i konkurencyjności jest postęp techniczny. Zatem dążąc do realizacji działań służących doskonaleniu świadczenia usług rynku pracy w celu pełnego i produktywnego zatrudnienia należy zwiększać wykorzystanie innowacyjnych rozwiązań technologicznych, takich jak systemy teleinformatyczne.

Ponadto, w celu poszerzenia i uelastycznienia zakresu i formy pomocy oferowanej bezrobotnym, poszukującym pracy niepozostającym w zatrudnieniu i pracownikom zagrożonym zwolnieniem konieczne jest zwiększenie zaangażowania podmiotów niepublicznych w działania na rynku pracy oraz popularyzacja możliwości zlecania niepublicznym jednostkom organizacyjnym realizacji programów specjalnych.

Potrzeba usprawnienia instytucjonalnej obsługi rynku pracy obejmuje także wprowadzenie zmian w zakresie funkcjonowania sieci współpracy PSZ i ich partnerów na rynku pracy świadczących usługi wspierające mobilność w dziedzinie zatrudnienia na poziomie międzynarodowym. Istotne jest w tym kontekście wzmacnianie udziału polskich PSZ w rozwoju europejskiego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES jako narzędzia wzmacniającego swobodę przepływu pracowników na terytorium Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii, Liechtensteinu, a także Szwajcarii. Zrównoważony rozwój społeczno-ekonomiczny Polski, ale i Europy, to także nawiązywanie i wspieranie inicjatyw partnerskich takich jak m.in. Partnerstwo Wschodnie, w ramach którego należy kontynuować i rozszerzać działania wspierające mobilność. W tym kontekście należy także wziąć pod uwagę potrzebę promowania mobilności wewnętrznej - krajowej oraz zewnętrznej - międzynarodowej wśród osób młodych. Efektywna współpraca międzynarodowa na rzecz rozwoju mobilności zasobów pracy wiąże się z koniecznością sprawnego monitorowania rynku pracy. Należy zatem podjąć działania służące usprawnieniu narzędzi monitorowania zatrudnienia, w tym w zakresie poprawy narzędzi monitorowania zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. Należy przy tym pamiętać, że elastyczny rynek pracy wymaga stałej poprawy w zakresie mobilności przestrzennej jego uczestników poprzez rozwój infrastruktury transportowej, teleinformatycznej, mieszkaniowej i społecznej. Działania państwa powinny zatem uwzględniać konieczność wsparcia zasobów pracy również w tym zakresie.

Wzmocnienie otoczenia prawnego stanowi jeden z elementów wspierania konkurencyjności, którego wymiernym rezultatem jest uelastycznienie rynku pracy. Celem polityki w odniesieniu do migracji zarobkowych jest elastyczny rynek pracy o zasięgu międzynarodowym umożliwiający wyrównywanie niedoborów i nadwyżek zasobów pracy

poprzez swobodny przepływ pracowników wewnątrz obszaru UE/EOG i Szwajcarii oraz właściwie zarządzaną migracją z państw trzecich. Należy zatem dążyć do udoskonalenia regulacji związanych z imigracją zarobkową, tak, aby napływ cudzoziemców ukierunkowany był do sektorów najistotniejszych z punktu widzenia potrzeb polskiego rynku pracy. Ponadto, konieczne jest wypracowanie systemu integracji imigrantów i migrantów powrotnych, ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy. Celem działań państwa w tym zakresie powinno być umożliwienie wykorzystywania ich potencjału i doświadczenia zawodowego, co przyczyni się do uzyskiwania samodzielności ekonomicznej.

Zadania

Działanie kierunkowe 4.: Doskonalenie świadczenia usług rynku pracy.

Zadanie 4.1 Rozwój działań EURES i koordynacja udziału PSZ w sieci EURES.

Cel: Wspieranie mobilności zawodowej na europejskim rynku pracy poprzez usługi na rzecz poszukujących pracy i pracodawców, w szczególności poprzez realizację europejskiego pośrednictwa pracy oraz informowanie o warunkach życia i pracy w krajach EOG i Szwajcarii.

Planowane działania:

Planowane działania obejmują:

- wspieranie WUP w działaniach międzynarodowych na rzecz mobilności zawodowej;
- wspieranie PUP w realizacji zadań EURES;
- zarządzanie operacyjne i finansowe grantami z Komisji Europejskiej i 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;
- wydawanie materiałów promujących usługi EURES wśród osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracodawców;
- monitorowanie krajowych działań EURES.

Przewidywane efekty:

Zwiększenie zainteresowania osób bezrobotnych, poszukujących pracy, pracodawców, partnerów społecznych oraz innych partnerów rynku pracy działaniami w ramach EURES realizowanymi przez urzędy pracy, a także podniesienie poziomu wiedzy i świadomości na temat możliwości poszukiwania legalnego zatrudnienia w krajach EOG i Szwajcarii oraz

pozyskiwania pracowników z tych krajów przez krajowych pracodawców. Wzrost mobilności pracowniczej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Zadanie 4.2 Doskonalenie usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, świadczonych przez PSZ oraz indywidualnych planów działania dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Cel: Poprawa zakresu, jakości, form oraz dostępu do usług świadczonych (pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy i indywidualizacji działań) przez publiczne służby zatrudnienia osobom zainteresowanym poprawą swojej sytuacji na rynku pracy oraz pracodawcom.

Planowane działania:

- monitorowanie realizacji standardów usług rynku pracy oraz sposobów i efektów realizacji przez urzędy pracy usług: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy;
- upowszechnianie informacji dotyczących specyficznych rozwiązań w zakresie świadczenia usług rynku pracy;
- udzielanie wyjaśnień dotyczących realizacji usług rynku pracy zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. i aktami wykonawczymi wydanymi na jej podstawie oraz innymi regulacjami prawnymi obowiązującymi w tym zakresie;
- rozpoznanie zasobów informacyjnych przydatnych przy realizacji usług rynku pracy, opracowanie metodologii ich gromadzenia i aktualizacji oraz zaktualizowanie wybranych zbiorów informacji zawodowych;
- 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 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.

Planowane jest doskonalenie metod pracy z osobami bezrobotnymi, poszukującymi pracy oraz pracodawcami, m.in. poprzez:

- opracowywanie i upowszechnianie informacji, materiałów i specjalistycznych wydawnictw dla pośredników pracy, liderów klubów pracy i doradców zawodowych;

- 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”;
- współpracę z CRZL w realizacji projektu „Narzędzie do badania kompetencji”, ukierunkowanego na stworzenie nowego narzędzia wspierającego pracę doradców zawodowych w zakresie badania kompetencji;
- organizację spotkań informacyjno – szkoleniowych, seminariów i szkoleń dotyczących pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Ponadto, planowane jest rozwijanie zasobów informacyjnych wykorzystywanych przez PSZ 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” mającego dostarczyć PSZ jednolitych i aktualnych zasobów informacyjnych wykorzystywanych przy realizacji usług rynku pracy.

Przewidywane efekty:

- opracowanie informacji nt. realizacji usługi poradnictwa zawodowego w PSZ w poszczególnych latach (2011 r. – 2013 r.);
- opracowanie informacji nt. realizacji usługi pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy w PSZ w poszczególnych latach (2011 r. – 2013 r.);
- opracowanie informacji nt. realizacji standardów usług rynku pracy w PSZ;
- 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 WUP i PUP w zakresie stosowania testu KZZ;
- opracowanie materiałów informacyjnych i specjalistycznych wydawnictw dla pośredników pracy, doradców zawodowych oraz liderów klubów pracy z publicznych służb zatrudnienia;
- zapewnienie pracownikom PSZ udziału w spotkaniach informacyjno – szkoleniowych, seminariach i szkoleniach dotyczących realizacji pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Zadanie 4.3. Rozwijanie modułowych programów szkoleń dla kadry instytucji rynku pracy

Cel: Wsparcie instytucji rynku pracy w podnoszeniu jakości analiz rynku pracy i usług świadczonych przez służby zatrudnienia

Planowane działania:

Realizacja we współpracy z CRZL projektu „Szkolenia modułowe pracowników instytucji rynku pracy, realizujących usługi rynku pracy i programy aktywizacji zawodowej”, w tym aktualizacja 20 modułowych programów szkoleń dla pracowników PSZ opracowanych w 2008 r., opracowanie dodatkowego programu (modułu) z zakresu prognozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i przeszkolenie pracowników instytucji rynku pracy w tym obszarze, uaktualnienie i wzbogacenie bazy danych www.kwalifikacje.praca.gov.pl zawierającej modułowe programy szkoleń zawodowych.

Przewidywane efekty:

- poprawa jakości szkoleń z zakresu obsługi rynku pracy dzięki zaktualizowaniu 20 oferty programów szkoleń modułowych dostępnych w bazie danych www.kwalifikacje.praca.gov.pl i wzbogaceniu ich o program „Nowy model diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje (metody, narzędzia i procedury)”;
- poprawa realizacji zadań z zakresu analiz rynku pracy dzięki przygotowaniu 1000 pracowników PSZ do wdrożenia nowego modelu diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje (zrealizowane szkolenia orientacyjne dla 600 osób i warsztaty specjalistyczne dla 400 osób).

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Zadanie 4.4. Rozwijanie zbiorów informacji o zawodach

Cel: Wsparcie służb zatrudnienia w realizacji zadań z zakresu statystyki rynku pracy i usług rynku pracy poprzez dostarczenie informacji o zawodach występujących na rynku pracy i kompetencjach zawodowych wymaganych przez pracodawców.

Planowane działania:

- analiza zmian zawodów występujących na rynku pracy, w tym: prace badawczo-analityczne dot. nazw zawodów i struktury ich uporządkowania, w powiązaniu z Międzynarodową Klasyfikacją ISCO, oraz przygotowanie projektu aktualizacji klasyfikacji zawodów i specjalności.
- realizacja we współpracy z CRZL projektu „Opracowanie 300 standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”, w tym analiza modeli określania kompetencji zawodowych w krajach UE, opracowanie nowej metodologii określania standardów kompetencji zawodowych i ustalenie ich powiązań z Krajową Ramą Kwalifikacji, przeprowadzenie badań terenowych nt wymagań pracodawców, opracowanie 300 standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców, modernizacja i zasilenie bazy danych www.kwalifikacje.praca.gov.pl, upowszechnienie informacji zawodoznawczej.

Przewidywane efekty:

- wzbogacone zasoby informacji o zawodach: opracowany wstępny projekt zaktualizowanej klasyfikację zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz

baza danych www.kwalifikacje.praca.gov.pl powiększona o standardy kompetencji wymagane przez pracodawców dla 300 zawodów.

- poprawa statystyki rynku pracy, usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizacji szkoleń i innych form podnoszenia kwalifikacji dzięki możliwości korzystania z aktualnych i bogatych zasobów danych o zawodach.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Zadanie 4.5 Opracowanie nowych zaleceń metodycznych prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy.

Cel: Wypracowanie nowego podejścia metodologicznego, które pozwoli lepiej identyfikować sytuację na rynku pracy w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych, jak również występujących kwalifikacji i umiejętności. Wsparcie PUP i WUP w zakresie prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz rozwój narzędzi informatycznych wspierających projekt monitorowania zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Planowane działania:

- przeprowadzenie analizy i ekspertyzy oceniającej obecnie stosowaną metodologię, w tym spotkania z ekspertami i przedstawicielami urzędów pracy, GUS, 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;
- zbudowanie lub zmodernizowanie aplikacji informatycznej;
- przeszkolenie pracowników urzędów pracy zajmujących się monitoringiem zawodów deficytowych i nadwyżkowych na szczeblu centralnym, regionalnym i lokalnym;
- promocja wyników projektu.

Przewidywane efekty:

- określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej na powiatowych, wojewódzkich i krajowym rynku pracy;
- określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych dla zapewnienia spójności z potrzebami rynku pracy;
- skorygowanie struktury i treści kształcenia zawodowego oraz usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów, kwalifikacji i umiejętności deficytowych i nadwyżkowych na rynkach pracy
- poprawa zarządzania imigracją zarobkową na poziomie regionalnym i krajowym.

Zadanie realizowane jest ze środków EFS w ramach PO KL.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Zadanie 4.6 Zielona Linia. Centrum Informacyjno – Konsultacyjne Służb Zatrudnienia.

Cel: Świadczenie ogólnopolskiej usługi Contact Center o nazwie „Zielona Linia” udostępniającego informacje w zakresie pomocy świadczonej przez PSZ.

Planowane działania:

- utrzymanie systemu „Zielona Linia”, w tym portalu informacyjnego i infolinii informacyjnej dostępnej pod numerem 19524;
- prowadzenie szkoleń pracowników Contact Center i Punktów Abonencko-Konsultacyjnych (PAK) zlokalizowanych w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy;
- prowadzenie działań promujących.

W ramach usługi Contact Center osoby bezrobotne i poszukujące pracy, a także Polacy przebywający i/ lub pracujący za granicą, planujący wyjazdy lub powracający do kraju, pracodawcy oraz cudzoziemcy szybko i sprawnie mogą uzyskać dostęp do informacji dotyczących usług i instrumentów rynku pracy, z wykorzystaniem różnych kanałów nowoczesnej komunikacji, eliminując w wielu przypadkach konieczność osobistej wizyty w urzędzie.

Przewidywane efekty:

- efektywny system komunikacyjny pomiędzy jednostkami służb zatrudnienia oraz służbami zatrudnienia i ich klientami;
- ponad 300 jednostek współpracujących w systemie „Zielona Linia” (PAK);
- utrzymanie działu Powroty portalu informacyjnego skierowanego do emigrantów i reemigrantów;
- utrzymanie systemu teleinformatycznego obsługi klientów PSZ Zielona Linia (infolinia, portal internetowy);
- podniesienie kwalifikacji łącznie ok. 50 osób pracujących w Contact Center i łącznie ok. 340 konsultantów zewnętrznych (PAK) w zakresie technik konsultacji, obsługi klienta oraz obsługi systemu „Zielona Linia”;
- poprawa wizerunku służb zatrudnienia dzięki informacjom o rynku pracy w ogólnopolskim systemie (na portalu internetowym);
- usprawnione funkcjonowanie służb zatrudnienia dzięki stworzeniu możliwości dostępu do jednolitej, centralnej bazy informacyjnej;
- upowszechnienie informacji o rynku pracy oraz o możliwości życia i pracy w Polsce na rzecz reemigrantów i osób planujących powrót do kraju poprzez dział Powroty;
- zwiększenie świadomości pracodawców o usługach realizowanych przez PSZ, co powinno wpłynąć m.in. na liczbę ofert pracy dostępnych w urzędach pracy;
- poprawa możliwości uzyskania przez osoby fizyczne i prawne spójnej i kompleksowej informacji dotyczącej rynku pracy.

Zadanie realizowane jest ze środków EFS w ramach PO KL do dnia 31 grudnia 2012 r. Począwszy od 2013 r. kontynuację realizacji zadania przejmie CRZL, natomiast finansowanie zostanie zapewnione ze środków Funduszu Pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/CRZL

Zadanie 4.7 Implementacja i rozwój systemu informacyjnego PSZ.

Cel: Usprawnienie działania PSZ poprzez wdrożenie i rozwój spójnego systemu informacyjnego.

Planowane działania:

- wdrożenie oraz zapewnienie utrzymania i rozwoju aplikacji Systemu Informacyjnego PSZ;
- rozwój zbiorów danych dotyczących obszaru rynku pracy;
- rozwój narzędzi nowoczesnej komunikacji beneficjentów oraz instytucji PSZ;
- udoskonalenie i rozwój w ramach systemu Syriusz systemu elektronicznej ewidencji oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Przewidywane efekty:

- utrzymywane i rozwijane oprogramowanie Syriusz^{Std} we wszystkich 340 PUP;
- rozbudowana, wdrożona, utrzymywana i rozwijana aplikacja WUP-Viator we wszystkich 16 WUP;
- wykonany, wdrożony, utrzymywany i rozwijany system umożliwiający wymianę danych dotyczących obszaru rynku pracy;
- rozbudowane zbiory danych oraz aplikacje centralne dotyczące obszaru rynku pracy;
- zaimplementowane i wdrożone narzędzia nowoczesnej komunikacji beneficjentów oraz publicznych służb zatrudnienia, m.in. platforma szkoleń e-learning oraz wortal PSZ;
- poprawa bezpieczeństwa przechowywania i wymiany informacji gromadzonych przez WUP i PUP;
- poprawa jakości świadczenia usług przez PSZ poprzez zapewnienie jednolitego systemu teleinformatycznego dla wszystkich WUP i PUP
- zmniejszenie skali nadużyć związanych z wykorzystaniem tzw. uproszczonego systemu zatrudnienia cudzoziemców;
- skuteczniejszy monitoring zapotrzebowania na krótkoterminową pracę cudzoziemców w Polsce.

Zadanie realizowane jest ze środków EFS w ramach PO KL oraz z Funduszu Pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DI

Zadanie 4.8 Wypracowanie nowego modelu obsługi młodych bezrobotnych

Cel: Realizacja projektu pilotażowego służącego zbadaniu wzorcowego schematu pracy z osobami bezrobotnymi w wieku do 30 roku życia oraz testowaniu innowacyjnych narzędzi służących zwiększeniu aktywności, samodzielności i mobilności osób w młodym wieku.

Planowane działania:

- uruchomienie projektu pilotażowego skierowanego do osób bezrobotnych do 30 roku życia w ramach, którego testowane będą: najbardziej skuteczne schematy

pracy z osobami bezrobotnymi w młodym wieku oraz innowacyjne narzędzia służące zwiększeniu ich aktywności, samodzielności i mobilności;

Przewidywane efekty:

- liczba osób objętych projektem pilotażowym i osób, które skorzystały z innowacyjnych narzędzi służących zwiększeniu aktywności zostaną przedstawione w 2014 r.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Zadanie 4.9 Realizacja projektu pilotażowego „NOWE HORYZONTY – w poszukiwaniu większej skuteczności pośrednictwa pracy”.

Cel: Sprawdzenie nowych rozwiązań z zakresu instytucjonalnej obsługi rynku pracy.

Planowane działania:

- przetestowanie procedur kontraktacji przy zastosowaniu kryteriów oraz trybu wyłonienia agencji zatrudnienia;
- testowanie zasad współpracy między PUP a agencjami zatrudnienia, w zakresie rozliczania i prowadzenia dokumentacji.
- zakontraktowanie w agencjach zatrudnienia usług aktywizacyjnych mających doprowadzić do podjęcia pracy grupę bezrobotnych znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.

Przewidywane efekty:

- doprowadzenie uczestników projektu do podjęcia pracy w pełnym wymiarze czasu i wykonywania jej przez okres co najmniej roku.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Zadanie 4.10 Analiza funkcjonowania CAZ

Cel: Analiza rozwiązań organizacyjno-funkcjonalnych stosowanych w CAZ, identyfikacja najlepszych praktyk i rozwiązań w zakresie obsługi klienta i ich upowszechnianie.

Planowane działania:

- Realizacja projektu: „Centra Aktywizacji Zawodowej – analiza i ocena, dobre praktyki” w tym;
 - realizowanie badań terenowych i opracowanie raportu z badań wraz z rekomendacjami;
 - opracowanie materiałów prezentujących modelowe rozwiązania CAZ (publikacja);
 - upowszechnienie wyników badań i prezentacja najlepszych praktyk (konferencje).

Przewidywane efekty:

- przygotowanie analizy porównawczej CAZ wyodrębnionych w powiatowych urzędach pracy;
- raport z badań z rekomendacjami;
- publikacja książkowa prezentująca dobre praktyki;

- 3 konferencje, podczas których będą prezentowane modelowe rozwiązania CAZ
- zwiększona efektywność działań podejmowanych przez PUP na rzecz organizacji CAZ;
- wypromowane najlepsze praktyki i rozwiązania w zakresie modelowych rozwiązań dotyczących koncepcji CAZ;
- 1000 egzemplarzy publikacji książkowej dotyczącej najlepszych praktyk.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Zadanie 4.11 Kontraktowanie usług zatrudnieniowych

Cel: Zwiększenie dostępu klientów PUP do usług zatrudnieniowych i zwiększenie ich szans na znalezienie zatrudnienia.

Planowane działania:

W ramach zadania planowane jest podjęcie prac nad programem pilotażowym mającym prowadzić do wzmocnienia roli samorządu województwa w kształtowaniu polityki regionalnej oraz zwiększenia udziału innych IRP w obsłudze rynku pracy.

Przewidywane efekty:

Wskaźnik zostanie określony w późniejszym terminie

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Zadanie 4.12 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 PSZ odnośnie sposobów zapobiegania długookresowemu pozostawaniu bez pracy.

Planowane działania:

- przeprowadzenie analizy 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 długotrwałe) 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;

- organizacja 16 regionalnych konferencji dla IRP, promujących i upowszechniających opracowaną metodologię pozwalającą na określenie czynników wpływających na zwiększenie ryzyka długookresowego bezrobocia na lokalnych rynkach pracy;
- 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.

Przewidywane efekty:

- publikacja internetowa raportu z badania (desk-research) zawierającego przegląd i analizę instrumentów oraz metod służących określaniu ryzyka długookresowego bezrobocia stosowanych w krajach UE i OECD;
- publikacja książkowa 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 książkowa podręcznika, zawierającego metodologię systemu określania ryzyka długookresowego bezrobocia na lokalnych rynkach pracy;
- poszerzenie wiedzy pracowników instytucji rynku pracy nt. działań podejmowanych na rynkach krajów UE i OECD w zakresie wczesnej identyfikacji osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem;
- zwiększenie zasobu wiedzy 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;
- wzmocnienie kompetencji merytorycznych (specjalistycznych) pracowników IRP, w szczególności pracowników PSZ dzięki podniesieniu wiedzy nt. wczesnej identyfikacji osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem;
- ułatwienie dostępu, pracownikom PUP i WUP do funkcjonalnej metodologii określania ryzyka długookresowego bezrobocia dzięki udostępnieniu metodologii w formie publikacji i na stronie internetowej.

Zadanie realizowane jest ze środków EFS w ramach PO KL.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE

Zadanie 4.13 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 2011-2013 oraz Zatrudnienie w Polsce mniejszości etnicznych/imigranci 2011-2013*), w której porusza się najważniejsze zagadnienia z obszaru rynku pracy, diagnozując sytuacje i formułując rekomendacje dla polityki społeczno-gospodarczej;
- prowadzenie badań i opracowanie zintegrowanego systemu prognostyczno-informacyjnego, 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;
- opracowanie metodologii badania dotyczącego monitorowania efektywności polityki rynku pracy;
- upowszechnianie wyników prac na stronie internetowej projektu (portalu);
- przeszkolenie 1 352 pracowników PSZ.

Przewidywane efekty:

- opracowanie 7 raportów tematycznych – „Zatrudnienie w Polsce”;
- utworzenie zintegrowanego systemu prognostyczno-informacyjnego zatrudnienia (9 raportów);
- opracowanie 20 publikacji naukowych w serii *Working papers*;
- utworzenie 1 strony internetowej projektu (portalu);
- 1 352 przeszkolonych pracowników PSZ;
- opracowanie raportu i podręcznika monitorowania efektywności polityki rynku pracy;
- zorganizowanie 12 konferencji/seminariów.

Zadanie realizowane jest ze środków EFS w ramach PO KL.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE

Zadanie 4.14 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 badania nad efektywnością polityk rynku pracy, zawierającego opracowaną metodologią badania.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE

Zadanie 4.15 Wspieranie rozwoju agencji zatrudnienia oraz tworzenie warunków do współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie usług rynku pracy

Cel: Rozwój agencji zatrudnienia, tj. niepublicznych instytucji rynku pracy wspomagających działania urzędów pracy w realizacji usług rynku pracy wraz ze zwiększeniem zakresu ochrony klientów agencji zatrudnienia 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:

- uproszczenie zasad prowadzenia agencji zatrudnienia przy zwiększeniu zakresu ochrony ich klientów,
- informacyjno-prewencyjne zmierzające do minimalizacji niepożądanych zjawisk na rynku pracy, w szczególności ochrony osób korzystających z usług agencji zatrudnienia,
- prowadzenie monitoringu dot. agencji zatrudnienia, w zakresie:
 - liczby agencji zatrudnienia,
 - liczby osób będących klientami agencji zatrudnienia,
- monitoring realizacji współpracy powiatowych urzędów pracy z agencjami zatrudnienia, w zakresie zawierania umowy przewidującej doprowadzenie skierowanego bezrobotnego do zatrudnienia.

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Działanie kierunkowe 5.: Rozwój elastycznego rynku pracy, zapewniający swobodny przepływ pracowników, umożliwiający wyrównywanie niedoborów i nadwyżek zasobów pracy.

Zadanie 5.1 Tworzenie polityki migracyjnej odpowiadającej potrzebom rynku pracy.

Cel: Zapewnianie napływu cudzoziemców na rynek pracy na poziomie odpowiadającym potrzebom rynku pracy.

Planowane działania:

- opracowywanie i wdrażanie zmian prawnych dot. zatrudniania cudzoziemców, zapewniających możliwość elastycznego reagowania na potrzeby rynku pracy w różnych sektorach i zawodach;
- udział w pracach nad wdrażaniem *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/98/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim (Dz.U. L Nr 343, 23.12.2011 r.)*;
- koordynacja prac nad wdrożeniem *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidującej minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz.U. L Nr 168, 30.06.2009 r.)*; oraz realizacja zadań wynikających z ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. *o skutkach powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 769)*, która wdraża ww. dyrektywę (w szczególności w zakresie dokonania oceny ryzyka), we współpracy z innymi resortami;
- udział w pracach nad projektami 2 dyrektyw UE dot. legalnej imigracji (projekt *dyrektywy Parlamentu Europejskiego w sprawie wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa*, projekt *dyrektywy PE i Rady w sprawie wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy sezonowej*);
- monitorowanie procesów związanych z migracjami zarobkowymi;
- konsultacje z PSZ oraz innymi podmiotami zaangażowanymi w problematykę migracji zarobkowych w celu doskonalenia przepisów regulujących zatrudnianie cudzoziemców w Polsce;
- upowszechnianie rzetelnych informacji nt. możliwości podejmowania aktywności ekonomicznej w Polsce;
- prowadzenie prac nad wprowadzeniem systemu elektronicznej rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, który ułatwi przeciwdziałanie nadużyciom oraz umożliwi skuteczniejszy monitoring zapotrzebowanie na krótkoterminową pracę cudzoziemców w Polsce²⁷.

Przewidywane efekty:

- dostosowanie obowiązujących regulacji prawnych w zakresie migracji zarobkowych do potrzeb polskiego rynku pracy;
- stworzenie systemu elektronicznej rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi;
- wdrażanie do polskiego porządku prawnego prawa unijnego z zakresu migracji zarobkowych.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

²⁷ System będzie rozwijany w ramach zadania 4.7 Implementacja i rozwój systemu informatycznego PSZ.

Zadanie 5.2 Aktywizacja zawodowa cudzoziemców objętych w Polsce ochroną międzynarodową.

Cel: Pomoc cudzoziemcom objętym ochroną międzynarodową w Polsce w wejściu na rynek pracy poprzez udział w szkoleniach zawodowych.

Planowane działania:

- określenie poziomu wykształcenia cudzoziemców, ich predyspozycji oraz potencjału zawodowego;
- określenie potrzeb lokalnych rynków pracy na zawody, które mogliby wykonywać cudzoziemcy objęci w Polsce ochroną międzynarodową;
- przeprowadzenie szkoleń zawodowych w PUP, które będą uzupełnione o kurs specjalistycznego języka polskiego (potrzebnego do wykonywania danego zawodu);
- zapewnienie staży zawodowych po zakończeniu kursu i pozytywnym zdaniu egzaminu;
- upowszechnienie zachęt dla pracodawców zatrudniających pracowników, w tym ww. cudzoziemców;
- pomoc w znalezieniu zatrudnienia.

Przewidywane efekty:

- zbadanie poziomu wykształcenia, zainteresowań oraz potencjału zawodowego wszystkich cudzoziemców, którzy otrzymali status uchodźcy lub ochronę międzynarodową;
- przeprowadzenie szkoleń zawodowych i językowych dla 300 – 500 cudzoziemców rocznie;
- zapewnienie staży zawodowych dla co najmniej 50 % cudzoziemców, którzy ukończyli kursy z pozytywnym wynikiem;
- podjęcie zatrudnienia przez co najmniej 30% cudzoziemców, którzy ukończyli kursy i odbyli staż zawodowy;
- poprawa sytuacji życiowej rodzin objętych ochroną międzynarodową poprzez zwiększenie ich możliwości „odnalezienia się” na polskim rynku pracy;
- szybsza integracja społeczna tej grupy cudzoziemców;
- zacieśnienie współpracy pomiędzy PUP a PCPR w zakresie integracji cudzoziemców objętych ochroną międzynarodową.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPS

W przypadku części uwzględnionych w KPDZ/2012-2014 zadań planowane efekty obejmowały szerszy okres niż ten obejmowany przez KPDZ/2012-2014, co wynikało z niemożności określenia wyników w krótszej perspektywie czasowej. Dotyczyło to zwłaszcza zadań, które były realizowane w perspektywie finansowania ze środków europejskich.

Rozdział IV Finansowanie zadań

Przyjęto, iż realizacja zadań ujętych w KPDZ/2012-2014 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 i Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W ramach środków zagranicznych głównym źródłem finansowania zadań jest budżet Unii Europejskiej.

Planowane środki na realizację zadań ujętych w KPDZ/2012-2014 wyniosą ogółem **14 243 669 tys. zł (100%)**, z tego:

1. środki krajowe – 5 500 119 tys. zł (38,6% ogółu środków), w tym:

- Fundusz Pracy – 206 011 tys. zł (1,5%);
- PFRON – 2 666 981 tys. zł (18,7%);
- budżet państwa – 2 587 128 tys. zł (18,2%);
- budżet jst – 40 000 tys. zł (0,3%);

2. środki zagraniczne – 8 743 549 tys. zł (61,4% ogółu środków), w tym:

- Europejski Fundusz Społeczny – 6 409 281 tys. zł (45,0%);
- Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego – 2 002 933 tys. zł (14,1%);
- inne środki – 331 336 tys. zł (2,3%).

Należy podkreślić, iż w podanej kwocie ogółem nie uwzględniono zadań realizowanych przez instytucje w ramach środków własnych przeznaczonych na działalność bieżącą. W tabelicy 6 podano szczegółowe dane dotyczące wielkości i źródeł finansowania poszczególnych zadań ujętych w KPDZ/2012-2014.

W celu zapewnienia prawidłowej realizacji zadań KPDZ/2012-2014 w ustawie budżetowej na 2012 r. oraz w wieloletnich planach realizatorów zadań zostały przewidziane odpowiednie środki finansowe.

Zasady wykorzystywania krajowych środków finansowych pochodzących z budżetu państwa, budżetów JST 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 przeznaczonych na realizację zadań zgłoszonych do KPDZ/2012-2014 będzie następowało zgodnie z przyjętymi zasadami przy realizacji programów operacyjnych przewidzianych na lata 2007-2013 oraz z uwzględnieniem ustawy o finansach publicznych i innych aktów prawnych.

Realizacja KPDZ/2012-2014 nie powinna w żadnym czasie powodować wystąpień o dodatkowe środki finansowe z tytułu zadań realizowanych w ramach tego planu.

W tabeli finansowej na podstawie kart zadań przesłanych przez podmioty realizujące zostały zawarte informacje na temat środków przeznaczonych na finansowanie zadań w okresie 2012-2014.

Tablica 6. TABLICA FINANSOWA DLA ZADAŃ REALIZOWANYCH W RAMACH KPDZ/2012-2014 (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+9	2=3+...+8	3	4	5	6	7	8	9=10+...+12	10	11	12
OGÓLEM	14 243 669	5 500 119	206 011	2 666 981	2 587 128	40 000	0	0	8 743 549	6 409 281	2 002 933	331 336
Priorytet 1	13 853 829	5 341 811	90 000	2 666 981	2 544 830	40 000	0	0	8 512 018	6 183 497	2 002 933	325 588
Razem działanie kierunkowe 1.	5 018 641	1 108 857	0	189 000	919 857	0	0	0	3 909 783	3 584 196	0	325 588
1.1.	15 886	2 383			2 383				13 503	13 503		
1.2.	3 000 000	500 000			500 000				2 500 000	2 500 000		
1.3 n	0	0							0			
1.4.	321	48			48				273	273		
1.5.	317 791	47 669			47 669				270 122	270 122		
1.6.**/E x	120 588	30 147			30 147,0				90 441			90 441
1.7*.	0	0							0			
1.8.**/E x	313 529	78 382			78 382				235 147			235 147
1.9	86 193	12 929			12 929				73 264	73 264		
1.10.	594 910	89 236			89 236				505 674	505 674		
1.11.	189 000	189 000		189 000					0			
1.12	225 000	33 750			33 750				191 250	191 250		
1.13	24 015	3 602			3 602				20 413	20 413		
1.14.	120 000	120 000			120 000				0			
1.15	11 409	1 711			1 711				9 697	9 697		
działanie kierunkowe 2.	4 658 269	3 552 017	90 000	2 477 981	944 036	40 000	0	0	1 106 253	1 106 253	0	0
2.1	884 711	132 706			132 706				752 005	752 005		
2.2	7 930,3	1 190			1 190				6 741	6 741		

2.3	28 368	4 255			4 255				24 113	24 113		
2.4****	45 000	45 000	45 000									
2.5	85 604	13 053			13 053				72 551	72 551		
2.6****	45 000	45 000	45 000						0			
2.7	150 000	10 000			10 000				140 000	140 000		
2.8	91 000	91 000			51 000	40 000			0			
2.9	8 214	1 232			1 232				6 982	6 982		
2.10	2 314	347			347,12				1 967	1 967		
2.11	4 349	4 349			4 349				0			
2.12 n	0	0							0			
2.13*****	10 500	10 500		10 500					0			
2.14 *****	93 628	14 043		14 043,00					79 585	79 584,9		
2.15*****	275 376	275 376		275 376					0			
2.16*****	150	150		150					0			
2.17*****	14 086	14 086		14 086					0			
2.18 *****	2 886 512	2 886 512		2 163 826	722 686				0			
2.19 *****	1 400	210			210				1 190	1190		
2.20 *****	24 127	3 008			3008				21 119	21119		
działanie kierunkowe 3.	4 176 919	680 937	0	0	680 937	0	0	0	3 495 982	1 493 049	2 002 933	0
3.1./E	1 585 778	237 867			237 867				1 347 911	1 347 911		
3.2./E	121 607	18 241			18 241				103 366	103 366		
3.3.	12 000	1 800			1 800				10 200	10 200		
3.4.	125 000	18 750			18 750				106 250		106 250	
3.5.	80 000	12 000			12 000				68 000		68 000	
3.6.	85 000	12 750			12 750				72 250		72 250	
3.7.	1 093 462	164 019			164 019				929 443		929 443	
3.8.	770 000	115 500			115 500				654 500		654 500	
3.9.	202 929	30 439			30 439				172 490		172 490	
3.10. *	0	0							0			
3.11.	64 000	64 000			64 000				0			
3.12.	35 458	5 319			5 319				30 139	30 139		
3.13.	1 687	253			253				1 434	1 434		

Priorytet 2	389 840	158 308	116 011	0	42 297	0	0	0	231 531	225 783	0	5 748
działanie kierunkowe 1.	387 700	156 168	115 918	0	40 250	0	0	0	231 531	225 783	0	5 748
4.1./E *****	14 302	8 554	8 554						5 748			5 748
4.2. *****	1 470	1 470	765		705				0			
4.3.***	2 186	328			328				1 858	1 858		
4.4.****	19 040	2 911	65		2 846				16 129	16 129		
4.5.	701	105			105				596	596		
4.6.	35 900	5 385			5 385				30 515	30 515		
4.7. *****	252 000	93 050	65 000		28 050				158 950	158 950		
4.8*****	40 000	40 000	40 000						0			
4.9.*****	1 534	1 534	1 534						0			
4.10.*****	1 690	0							1 690	1 690		
4.11. n	0	0							0			
4.12.	1 876	281			281				1 595	1 595		
4.13.	14 194	2 129			2 129				12 065	12 065		
4.14.	2 806	421			421				2 385	2 385		
4.15*	0	0										
działanie kierunkowe 2.	2 140	2 140	93	0	2 047	0	0	0	0			
5.1.*****	140	140	93		47				0			
5.2 n	2000	2000			2 000							

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

** Za cały okres programowania 2007-2013

*** Planowane koszty projektu PO KL 1.6 szkolenia modułowe w latach 2012-2013

**** Wydatki z funduszu pracy dotyczą modernizacji klasyfikacji zawodów i specjalności, pozostałe wydatki stanowi projekt PO KL dotyczący opracowywania standardów kompetencji

***** Wydatki planowane w roku bieżącym

***** Wydatki w latach 2012-2013

***** Suma kwot z wieloletniego planu finansowego dot. lat 2012-2014

***** Kwota z planu finansowego na 2012 r.

***** Wydatki w latach 2012-2014

E / kurs Euro wg. rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 grudnia 2011 r. (Dz.U. z 28 grudnia 2011 r. poz. 1650).

x dane wg indykatywnego podziału na poszczególne działania rozwoju obszarów wiejskich

n/ Środki nieoszacowane.

W ramach zadania 4.7 finansowany będzie system elektronicznej ewidencji oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Rozdział V Monitoring i koordynowanie KPDZ/2012-2014

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 Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2012-2014 (KPDZ/2012-2014) przez ministra właściwego do spraw pracy prowadzone będzie w następujący sposób:

- 1) Podmiot sprawozdający, na podstawie informacji uzyskanych od realizatorów włączonego do KPDZ/2012-2014 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 lutego²⁸. Sprawozdanie roczne powinno w szczególności zawierać następujące wyodrębnione części:
 - symbol zadania – zgodnie z przyjętym w KPDZ/2012-2014,
 - charakterystykę realizowanego zadania (cel, wykonawcy, podjęte i zrealizowane działania),
 - wydatkowaną kwotę, z podaniem źródła finansowania,
 - ocenę zgodności realizacji zadania z KPDZ/2012-2014,
 - uzyskane efekty, w ujęciu ilościowym i jakościowym,
 - wnioski i rekomendacje wynikające z realizacji zadania.
- 2) W terminie do dnia 15 marca podmiot sprawozdający, na podstawie informacji od realizatorów składa sprawozdanie uzupełnione o dane, które są dostępne po dniu 15 lutego.
- 3) Na podstawie rocznego sprawozdania z realizacji zadań KPDZ/2012-2014 minister właściwy do spraw pracy podejmuje niezbędne decyzje zapewniające dalszą sprawną realizację zadań. W przypadku zagrożenia realizacji KPDZ/2012-2014 minister właściwy do spraw pracy powiadamia o tym fakcie Radę Ministrów, podając przyczyny zaistniałej sytuacji oraz proponowane rozwiązania naprawcze.
- 4) W okresie zbierania sprawozdań (do dnia 15 lutego) możliwe będzie także zgłaszanie dodatkowych zadań do realizacji w kolejnych latach oraz zgłaszanie weryfikacji zadań wchodzących w skład KPDZ/2012-2014. Wprowadzone zmiany zostaną opisane w rocznym sprawozdaniu z realizacji KPDZ/2012-2014.
- 5) Minister właściwy do spraw pracy sporządza w kolejnych latach – 2013, 2014 i 2015 - w terminie do dnia 31 maja sprawozdanie z realizacji KPDZ/2012-2014 za 2012, 2013 i 2014 r.

Monitorowanie realizacji działań KPDZ/2012-2014 oraz ocena postępu w osiągnięciu celów KPDZ prowadzona będzie w oparciu o zestaw wskaźników. Wskaźniki główne odnoszą się

²⁸ Termin składania kart sprawozdawczych z realizacji zadań zgłoszonych do KPDZ/2012-2014 jest ustalony na miesiąc luty ze względu na potrzebę skoordynowania corocznej aktualizacji Krajowego Programu Reform na rzecz realizacji strategii „Europa 2020”. Z uwagi na niedostępność części danych sprawozdawczych w okresie do 15 lutego, proces sprawozdawczy obejmuje drugą fazę.

do sytuacji na polskim rynku pracy i stopnia realizacji celów Strategii UE 2020. Wskaźniki pomocnicze natomiast służą ocenie postępów dokonanych w ramach poszczególnych kierunków działań KPDZ/2012-2014.

Poniżej podano zestaw wskaźników zalecanych do wykorzystania przy monitorowaniu i ocenie realizacji KPDZ oraz RPDZ:

Wskaźniki główne:

- wskaźnik zatrudnienia (wg kwartalnego BAEL w %):
 - osób w wieku 20-64 lat,
 - osób w wieku 15-64 lata,
 - kobiet w wieku 15-64 lata,
 - osób starszych w wieku 55-64 lata,
 - osób niepełnosprawnych (16 życia lat i więcej);
- wskaźnik zróżnicowania regionalnego wskaźnika zatrudnienia;
- stopa bezrobocia (wg BAEL w %):
 - ogółem,
 - kobiet,
 - osób młodych w wieku 15-24 lata,
 - osób starszych w wieku 55-64 lata,
 - długookresowego (12 miesięcy i więcej);
- odsetek osób w wieku 25-64 lata uczących się i doksztalających;
- wskaźnik osiągnięć edukacyjnych młodzieży (udział osób z wykształceniem co najmniej zasadniczym zawodowym lub średnim w grupie ludności w wieku 20-24 lata).

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

- wskaźniki skolaryzacji netto wg poziomu kształcenia i wieku w szkołach:
 - ponadgimnazjalnych (16-18 lat),
 - policealnych (19-21 lat),
 - wyższych (19-24 lata);
- odsetek uczniów aktywnych zawodowo;
- odsetek pracujących uczniów;
- współczynnik aktywności zawodowej:
 - osób w wieku 45-54 lata,
 - osób w wieku 55-64 lata,
 - kobiet w wieku 15-64 lata,
 - młodzieży w wieku 15-24 lata;
- średni wiek dezaktywizacji zawodowej;

- udział kobiet wśród biernych zawodowo;
- udział kobiet zatrudnionych na czas określony wśród pracujących kobiet;
- odsetek biernych zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych;
- udział osób, które pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy z powodu opieki nad dziećmi lub osobą niepełnosprawną wśród zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- wskaźnik zatrudnienia absolwentów w wieku 15 -30 lat poziomu wykształcenia;
- stopa bezrobocia wśród absolwentów w wieku 15 - 30 lat poziomu wykształcenia;
- młodzież nie kontynuująca nauki w wieku 18-24 lat;
- współczynnik aktywności zawodowej ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej:
 - ogółem,
 - związanej z gospodarstwem rolnym,
 - niezwiązanej z gospodarstwem rolnym;
- wskaźnik zatrudnienia ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej:
 - ogółem,
 - związanej z gospodarstwem rolnym,
 - niezwiązanej z gospodarstwem rolnym;
- stopa bezrobocia wśród ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej:
 - ogółem,
 - związanej z gospodarstwem rolnym,
 - niezwiązanej z gospodarstwem rolnym;
- długotrwałe bezrobocie (udział bezrobotnych powyżej 12 miesięcy w populacji bezrobotnych ogółem w %);
- osoby w wieku 18 - 59 lat w gospodarstwach domowych bez osób pracujących;
- dzieci (w wieku 0 - 17 lat) w gospodarstwach domowych bez osób pracujących;
- wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (w %);
- współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej;
- stopa bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej;
- udział zatrudnionych na czas określony w ogólnej liczbie zatrudnionych;
- udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogólnej liczbie zatrudnionych;
- udział osób, którym odpowiada niepełny wymiar czasu pracy wśród zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 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;
 - jednego specjalistę ds. rozwoju zawodowego 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;
- udział zniechęconych bezskutecznością poszukiwania pracy wśród biernych zawodowo.

Załącznik nr 1

Podmioty realizujące i sprawozdające o zadaniach ujętych w KPDZ/2012-2014

Nazwa działań kierunkowych i zadań	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
Priorytet I Adaptacyjny rynek pracy.			
<u>Działanie kierunkowe 1.: Skuteczne wdrażanie wszystkich elementów modelu <i>flexicurity</i>.</u>			
Zadanie 1.1 Projekt systemowy <i>Z wiekiem na plus- szkolenia dla przedsiębiorstw</i> (podziałanie 2.1.3 PO KL)	PARP	PARP, UW, wykonawcy wyłonieni w trybie PZP	PARP
Zadanie 1.2 Upowszechnienie koncepcji uczenia się przez całe życie w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników, w kierunku wyznaczonym przez zasoby gospodarki	MG	MG, PARP	MG
Zadanie 1.3 Wdrażanie polityki na rzecz uczenia się przez całe życie	MEN	podmioty działające na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego, podmioty działające w gospodarce i społeczeństwie obywatelskim.	MEN
Zadanie 1.4 Opracowanie internetowego systemu informacji edukacyjno-zawodowej	MEN	KOWEziU	MEN
Zadanie 1.5 Upowszechnianie uczenia się dorosłych	MRR	Samorząd województw (Instytucje Pośredniczące PO KL)	MRR
Zadanie 1.6 „Szkolenia zawodowe dla osób zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013”	MRiRW	MRiRW, FAPA, ARiMR	MRiRW
Zadanie 1.7 Wydłużenie aktywności zawodowej i zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn	MPiPS/DUS	MPiPS/DUS	MPiPS/DUS
Zadanie 1.8 „Korzystanie z usług doradczych przez rolników i posiadaczy lasów w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013”	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW
Zadanie 1.9 Przygotowanie i wdrożenie reformy kształcenia zawodowego	MEN	MEN, KOWEziU, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Okręgowe komisje egzaminacyjne, jednostki samorządu terytorialnego, szkoły i placówki systemu oświaty.	MEN

Zadanie 1.10 Promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia	MRR	Samorząd województw (Instytucje Pośredniczące PO KL)	MRR
Zadanie 1.11 Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych	PFRON	PFRON, 16 oddziałów PFRON	PFRON
Zadanie 1.12 Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego	MEN	Przedsiębiorstwa we współpracy ze szkołami zawodowymi	MEN
Zadanie 1.13 Uruchomienie nowego typu studiów podyplomowych przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych	MEN	Szkoły wyższe	MEN
Zadanie 1.14 Tanie budownictwo mieszkaniowe	MTBiGM	MTBiGM, samorządy lokalne, organizacje pozarządowe, towarzystwa budownictwa społecznego, spółdzielnie mieszkaniowe	MTBiGM
Zadanie 1.15 Biznes dla edukacji (projekt systemowy – podziałanie 2.1.3 PO KL)	PARP	PARP, PSZK, wykonawcy wybrani w trybie PZP	PARP
Działanie kierunkowe 2.: Aktywizacja grup marginalizowanych na rynku pracy (młodzież, grupa 50+, kobiety, niepełnosprawni, rodzice z małymi dziećmi, grupa NEET)			
Zadanie 2.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy	MRR	Samorząd województw (Instytucje Pośredniczące PO KL)	MRR
Zadanie 2.2 Projekt systemowy <i>Aktywny Emeryt</i> (podziałanie 2.1.3 PO KL)	PARP	Wykonawcy wybrani w trybie PZP	PARP
Zadanie 2.3 Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE, CRZL	MPiPS/DAE
Zadanie 2.4 Programy specjalne skierowane w 2012 r. do osób powyżej 50-tego roku życia	MPiPS/DRP	PUP	MPiPS/DRP
Zadanie 2.5 Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży i aktywizowanie osób młodych na rynku pracy	KG OHP	KG OHP, Wojewódzkie Komendy OHP	KG OHP
Zadanie 2.6 Programy specjalne skierowane w 2012 r. do osób do 30-tego roku życia	MPiPS/DRP	PUP	MPiPS/DRP
Zadanie 2.7 Wspieranie rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego	MPiPS/DWF	MPiPS/DWF	MPiPS/DWF
Zadanie 2.8 Rozwój form opieki nad dziećmi w wieku do lat 3	MPiPS/DSR	MPiPS/DSR, ZUS, jst, wojewodowie	MPiPS/DSR
Zadanie 2.9 Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE, CRZL	MPiPS/DAE

poziomie lokalnym i regionalnym			
Zadanie 2.10 Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE, CRZL	MPiPS/DAE
Zadanie 2.11 Rozwój przedsiębiorczości społecznej dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	MPiPS/DPS	MPiPS/DPS, samorzady gmin i podległe im jednostki organizacyjne, organizacje pozarządowe, centra i kluby integracji społecznej	MPiPS/DPS
Zadanie 2.12 „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”	MPiPS/BON	PFRON	MPiPS/BON
Zadanie 2.13 Aktywizacja zawodowa absolwentów będących osobami niepełnosprawnymi	PFRON	PUP, Oddziały PFRON	PFRON
Zadanie 2.14 Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych	PFRON	PFRON, partnerzy projektów	PFRON
Zadanie 2.15 Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą	PFRON	PFRON	PFRON
Zadanie 2.16 Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych	PFRON	PFRON	PFRON
Zadanie 2.17 Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika	PFRON	PFRON	PFRON
Zadanie 2.18 Subsydiowane zatrudnienie osób niepełnosprawnych	PFRON	PFRON	PFRON
Zadanie 2.19 Projekt systemowy Opracowanie kompleksowych programów profilaktycznych (Poddziałanie 2.3.1 PO KL)	MZ	Instytut Medycyny Pracy, MZ	MZ
Zadanie 2.20 Projekt systemowy Opracowanie i wdrożenie programu profilaktycznego w zakresie wczesnego wykrywania nowotworów układu moczowo – płciowego u pracujących mężczyzn w wieku od 45 roku życia (45+) ukierunkowanego na przeciwdziałanie ich dezaktywacji zawodowej (w szczególności osób wykonujących zawody, co do których istnieje wyższe prawdopodobieństwo	MZ	MZ, Centrum Onkologii – Instytut im. Marii Skłodowskiej – Curie	MZ

narażenia na choroby nowotworów układu moczowo – płciowego) - (Poddziałanie 2.3.1 PO KL)			
Działanie kierunkowe 3.: Wspieranie tworzenia nowych i lepszych miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach o wysokim potencjale rozwoju.			
Zadanie 3.1 „Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach – projekty konkursowe”	PARP	PARP, przedsiębiorcy, podmioty działające na rzecz zatrudnienia nie będące przedsiębiorstwami	PARP
Zadanie 3.2 „Partnerstwo dla zwiększania adaptacyjności – projekty konkursowe”	PARP	PARP, partnerzy społeczni, reprezentatywne organizacje związkowe i reprezentatywne organizacje pracodawców	PARP
Zadanie 3.3 Poprawa wizerunku przedsiębiorców i promocja postaw przedsiębiorczych (podziałanie 2.1.3 PO KL - Projekt systemowy)	PARP	PARP, wykonawcy wybrani w trybie PZP	PARP
Zadanie 3.4 Inicjowanie działalności innowacyjnej	MG	PARP	MG
Zadanie 3.5 Wspieranie funduszy kapitału podwyższonego ryzyka	MG	MG	MG
Zadanie 3.6 Kredyt Technologiczny na działalność innowacyjną	MG	BGK	MG
Zadanie 3.7 Inwestycje w przedsiębiorstwa inwestujące w nowe technologie	MG	PARP	MG
Zadanie 3.8 Wsparcie inwestycji w innowacje o dużym znaczeniu dla gospodarki	MG	MG	MG
Zadanie 3.9 Wspieranie ośrodków innowacyjności (parków technologicznych)	MG	PARP	MG
Zadanie 3.10 Prowadzenie działań służących poprawie współpracy uczelni z otoczeniem gospodarczym oraz ograniczenie barier w dostępie do wykonywania zawodu zgodnego z ukończonym przez absolwenta studiów wyższych kierunkiem studiów	MNiSW	Uczelnie i podmioty gospodarcze	MNiSW
Zadanie 3.11 Program wieloletni „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” – II etap, okres realizacji: lata 2011-2013, ustanowiony uchwałą Rady Ministrów Nr 154/2010 z dnia 21 września 2010 r	MPiPS/DPR	CIOP – PIB	MPiPS/DPR
Zadanie 3.12 Wsparcie rozwoju ekonomii społecznej	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP
Zadanie 3.13 Budowa partnerstwa na rzecz instytucjonalizacji ekonomii społecznej	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP

Priorytet II Wzmocnienie obsługi rynku pracy.			
<u>Działanie kierunkowe 4.: Doskonalenie świadczenia usług rynku pracy.</u>			
Zadanie 4.1 Rozwój działań EURES i koordynacja udziału PSZ w sieci EURES	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
Zadanie 4.2 Doskonalenie usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia oraz indywidualnych planów działania dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
Zadanie 4.3 Rozwijanie modułowych programów szkoleń dla kadry instytucji rynku pracy	MPiPS/DRP MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, CRZL	MPiPS/DRP MPiPS/DRP
Zadanie 4.4. Rozwijanie zbiorów informacji o zawodach	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, CRZL	MPiPS/DRP
Zadanie 4.5 Opracowanie nowych zaleceń metodycznych prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, CRZL	MPiPS/DRP
Zadanie 4.6 Zielona Linia. Centrum Informacyjno – Konsultacyjne Służb Zatrudnienia	MPiPS/CRZL	MPiPS/DRP, DI, CRZL	MPiPS/DI
Zadanie 4.7 Implementacja i rozwój systemu informacyjnego publicznych służb zatrudnienia	MPiPS/DI	MPiPS/DI, CRZL	MPiPS/DI
Zadanie 4.8 Wypracowanie nowego modelu obsługi młodych bezrobotnych	MPiPS/DRP	PUP, WUP	MPiPS/DRP
Zadanie 4.9 Realizacja projektu pilotażowego „NOWE HORYZONTY - w poszukiwaniu większej skuteczności pośrednictwa pracy”	MPiPS/DRP	PUP w Gdańsku, agencje zatrudnienia	MPiPS/DRP
Zadanie 4.10 Analiza funkcjonowania Centrów Aktywizacji Zawodowej	MPiPS/DRP	CRZL	MPiPS/DRP
Zadanie 4.11 Kontraktowanie usług zatrudnieniowych	MPiPS/DRP	WUP	MPiPS/DRP
Zadanie 4.12 Analiza czynników wpływających na zwiększenie ryzyka bezrobocia długotrwałego	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE, CRZL	MPiPS/DAE
Zadanie 4.13 Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji Społecznej w kontekście prowadzonej polityki	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE, CRZL	MPiPS/DAE

gospodarczej			
Zadanie 4.14 Monitorowanie efektywności polityki rynku pracy i integracji społecznej	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE, CRZL	MPiPS/DAE
Zadanie 4.15 Wspieranie rozwoju agencji zatrudnienia oraz tworzenie warunków do współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie usług rynku pracy	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
<u>Działanie kierunkowe 5.:</u> Rozwój elastycznego rynku pracy o zasięgu międzynarodowym, zapewniający swobodny przepływ pracowników, umożliwiający wyrównywanie niedoborów i nadwyżek zasobów pracy			
Zadanie 5.1 Tworzenie polityki migracyjnej odpowiadającej potrzebom rynku pracy	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, MSW/DPM	MPiPS/DRP
Zadanie 5.2 Aktywizacja zawodowa cudzoziemców objętych w Polsce ochroną międzynarodową	MPiPS/DPS	PUP, PCPR	MPiPS/DPS

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
IRP – Instytucje Rynku Pracy
ISCED – Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Edukacji
ISCO – Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów
JOPS – Jednostki Organizacyjne Pomocy Społecznej
JST – Jednostki Samorządu Terytorialnego
KFK – Krajowy Fundusz Kredytowy
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
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
MSW – Ministerstwo Spraw Wewnętrznych
MŚ – Ministerstwo Środowiska
MŚP – małe i średnie przedsiębiorstwa
MTBiGM – Ministerstwo Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej
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
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
POZ – podstawowa opieka zdrowotna
PROW – Program Rozwoju Obszarów Wiejskich
PSZ – Publiczne Służby Zatrudnienia
PUP – Powiatowy Urząd Pracy
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
ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych