

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
Departament Rynku Pracy

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia
na lata 2009-2011
(KPDZ/2009-2011)

Warszawa, luty 2009 r.

Wstęp.....	3
1. Diagnoza sytuacji w okresie wyjściowym	4
2. Strategiczne ramy działania	19
3. Kluczowe problemy i wyzwania	23
4. Zadania	32
5. Monitoring i koordynacja KPDZ/2009-2011	69
6. Finansowanie zadań	73
7. Partnerstwo na rzecz realizacji KPDZ/2009-2011	82
Załączniki:	
1. Podmioty realizujące i sprawozdające o zadaniach ujętych w KPDZ/2009-2011	83
2. Indeks użytych skrótów	91
3. Członkowie Międzyresortowego Zespołu Do Spraw Opracowania Projektu KPDZ/2009-2011	94

Wstęp

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011 (KPDZ/2009-2011) został przygotowany na podstawie **ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**. Art. 3 ust. 2 tej ustawy zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy do przygotowania projektu KPDZ przy współdziałaniu w szczególności: ministra właściwego do spraw gospodarki, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, ministra właściwego do spraw rozwoju wsi oraz ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego.

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

"Strategia Rozwoju Kraju 2007-2015",

"Strategiczny Plan Rządzenia",

"Krajowy Program Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej",

„Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2008 r.”,

„Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013”.

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

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

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

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

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

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

1. Diagnoza sytuacji w okresie wyjściowym

1.1. Sytuacja makroekonomiczna

Po znacznym osłabieniu dynamiki wzrostu gospodarczego w latach 2001-2002, od 2003 roku można było zauważyć poprawę koniunktury. W 2005 r. nastąpiło wprawdzie wyraźne spowolnienie, jednak od 2006 roku wzrost gospodarczy ponownie nabrał szybkiego tempa. W 2007 r. wzrost PKB wyniósł 6,7% i był najwyższy od dziesięciu lat. Ten szczególnie dobry wynik został uzyskany głównie dzięki wysokiemu spożyciu gospodarstw domowych oraz niezwykle wysokiemu popytowi inwestycyjnemu.

W okresie pierwszych trzech kwartałów 2008 r. gospodarka polska nadal znajdowała się na ścieżce relatywnie wysokiego, choć stopniowo zmniejszającego się tempa wzrostu gospodarczego (w III kw. 2008 r. tempo wzrostu PKB wyniosło 4,8% r/r wobec 6,0% r/r w I kw.). W 2008 r. szybko rosła konsumpcja gospodarstw domowych (w okresie I-III kw. zanotowano wzrost o ok. 5,54%) oraz do III kw. nakłady inwestycyjne. Tej pierwszej sprzyjała korzystna sytuacja na rynku pracy, z rosnącym zatrudnieniem i płacami oraz zmniejszającym się bezrobociem, co w połączeniu z obniżką klina podatkowego wpływało na wysoką dynamikę realnych dochodów do dyspozycji. Z kolei aktywności inwestycyjnej sprzyjał niski poziom wolnych mocy wytwórczych, dobra sytuacja finansowa przedsiębiorstw oraz napływ kapitału zagranicznego. Silny popyt krajowy był również efektem utrzymującej się na wysokim poziomie, choć również stopniowo malejącej, dynamice kredytów dla sektora niefinansowego. Jednak w III kw. 2008 r. odnotowano silny spadek popytu inwestycyjnego z 15,4% r/r w pierwszym półroczu do 3,5% r/r, który był pochodną odnotowanego w III kw. 2008 r. znaczącego spadku nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 50 osób. W związku ze wzrostem awersji do ryzyka na globalnych rynkach finansowych oraz niepewnością dotyczącą przyszłej sytuacji gospodarczej, banki w Polsce zaostrzyły też kryteria udzielania kredytów (zwłaszcza mieszkaniowych), przy jednoczesnym zwiększeniu zachęt do gromadzenia depozytów. Szacuje się, że w całym 2008 r. tempo wzrostu gospodarki polskiej wyniosło 4,8%, wobec 6,7% osiągniętych rok wcześniej¹.

Tab. 1. Dynamika PKB w Polsce i w UE w latach 2000-2008

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008f
Polska	4,3	1,2	1,4	3,9	5,3	3,6	6,2	6,7	4,8
UE-27	3,9	2,0	1,2	1,3	2,5	1,9	3,1	2,9	1,4

Objaśnienia: f - prognoza.

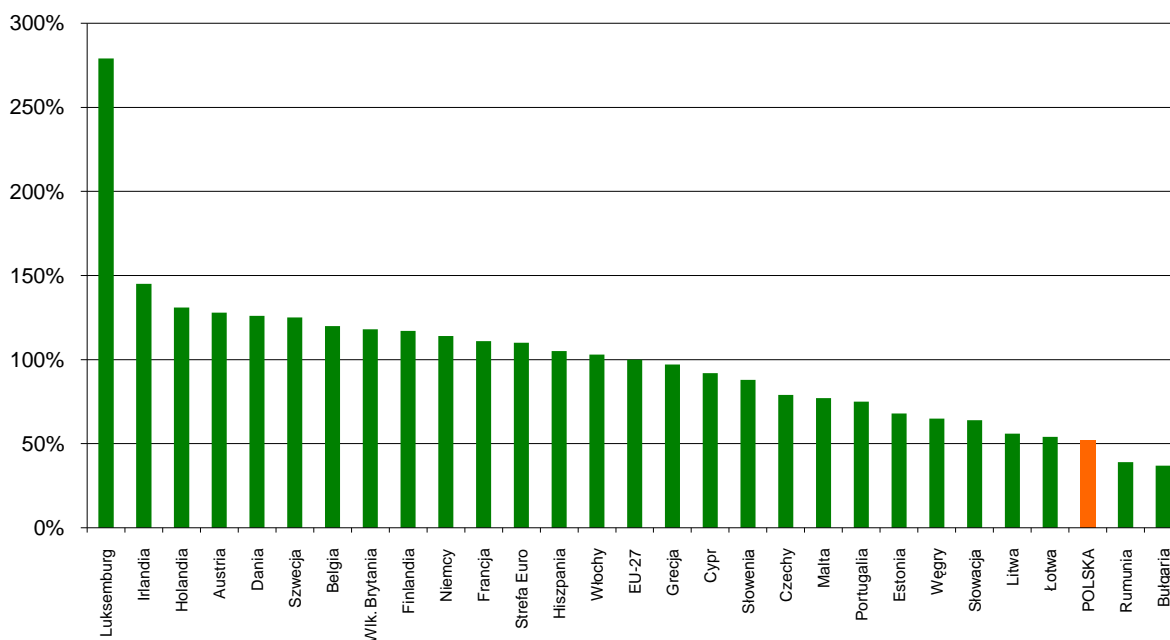
Źródło: GUS, Eurostat.

Wzrost gospodarczy Polski pozostaje znacznie szybszy od przeciętnej unijnej. PKB w cenach bieżących w 2007 roku miał dziewiątą wartość w całej Unii Europejskiej. W tym samym roku tempo wzrostu PKB było wyższe w Polsce w stosunku do średniej w UE-27 o 3,8 p.p., a w kolejnym roku zgodnie z prognozami o 3,4 p.p. Pozwoli to nieznacznie zbliżyć się do unijnego poziomu PKB na osobę liczonego według standardów siły nabywczej. Należy jednak zaznaczyć, że poziom PKB na osobę w Polsce jest jednym z najniższych

¹ Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Rok 2008. GUS 2009, s. 7.

w całej Unii. Wskaźniki PKB *per capita* przyjmują niższe wartości jedynie w Bułgarii i Rumunii.

Wykres 1
PKB *per capita* w PPS jako procent średniej UE-27 w 2007 r.



Źródło: Eurostat.

W horyzoncie średnioterminowym tempo wzrostu polskiej gospodarki ulegnie spowolnieniu, pomimo że fundamenty wzrostu gospodarczego w Polsce pozostają stabilne. Jednak skala problemów na międzynarodowym rynku finansowym i ich wpływ na sferę realną gospodarki negatywnie oddziałują na kształtowanie się zmiennych makroekonomicznych w Polsce. Obok sytuacji globalnej Polska pozostaje pod silnym wpływem czynników regionalnych. Istotne znaczenie ma tu zwłaszcza rozwój sytuacji u głównych partnerów handlowych, jak i skala problemów finansowych, które dotknęły kraje regionu Europy Środkowej i Wschodniej.

Skala kryzysu na rynkach finansowych oraz jego konsekwencje dla partnerów gospodarczych Polski spowodują, że wzrost gospodarczy w 2009 roku będzie wyraźnie niższy od notowanych w ostatnich trzech latach. Znaczną niepewnością obarczone jest także przewidywanie co do długości spowolnienia gospodarczego.

Wśród głównych problemów wiążących się z określeniem perspektyw gospodarczych Polski, wskazuje się niepewność związaną z sytuacją gospodarki światowej. Szacunki dotyczące dynamiki wzrostu światowego PKB wskazują, że w 2008 roku mógł on wynieść 3,7% wobec średniego tempa wzrostu w latach 2004-2007 na poziomie 5%. W 2009 roku nastąpi dalsze spowolnienie tempa wzrostu do około 2%. Pewnej poprawy oczekuje się dopiero w 2010 roku. Oczekiwane spowolnienie w głównej mierze dotknie wysoko rozwinięte kraje uprzemysłowione.

W 2009 r. uwarunkowania prognozy dla Polski w związku z trudną sytuacją zewnętrzną, będą zależały od perspektyw wzrostu popytu krajowego, czyli konsumpcji gospodarstw domowych oraz dynamiki nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach. Wprowadzenie reform podatkowych, a także waloryzacja świadczeń emerytalno-rentowych powinny stabilizować

sytuację dochodową gospodarstw domowych. Jednocześnie większa absorpcja środków z funduszy europejskich powinna przyczynić się do wzrostu nakładów inwestycyjnych w gospodarce. W perspektywie kolejnego roku zaś gospodarka powinna odczuwać także skutki realizowanego właśnie łagodzenia polityki monetarnej.

Wydatki inwestycyjne będą warunkowane oceną perspektyw rozwoju polskiej gospodarki, dostępnością kredytu oraz niepewnością związaną z potencjalnym zbytem towarów na rynkach zewnętrznych. Wszystkie te czynniki będą w przyszłym roku oddziaływać negatywnie na wydatki inwestycyjne przedsiębiorstw. Niemniej niektóre czynniki powinny łagodzić te niekorzystne perspektywy. W szczególności zaostrzenie warunków kredytowych może nie wpłynąć proporcjonalnie na redukcję planów inwestycyjnych, wobec wysokiego stopnia (70%) finansowania ich ze środków własnych przedsiębiorstw, których sytuacja finansowa jest w dalszym ciągu dobra. Także inwestycje publiczne mogą stabilizować nakłady inwestycyjne w gospodarce. Polityka rządu będzie nakierowana na efektywne i terminowe wykorzystanie środków unijnych, które stanowią główną część źródeł finansowania inwestycji publicznych.

Sytuacja na rynku pracy będzie z jednej strony wynikiem spowolnienia gospodarczego, w tym spadku tempa inwestycji, z drugiej korzystnie powinny na nią oddziaływać działania rządu oraz trendy migracyjne. Rosnącej stopie aktywności zawodowej, będzie zatem towarzyszyć wzrost stopy bezrobocia. Należy jednak podkreślić, że obecną sytuację oraz projekcje jej dalszego rozwoju cechuje znaczna niepewność. Możliwe jest wystąpienie znacznie poważniejszych zagrożeń, które mogą skutkować radykalnym pogorszeniem sytuacji gospodarczej, w tym na rynku pracy.

1.2. Sytuacja na rynku pracy

Uwarunkowania demograficzne

Liczba ludności Polski zmniejsza się od 11 lat; łącznie o ok. 174 tys. w całym okresie. Ujemne tempo przyrostu ludności wynosiło od minus 0,01% w 1997 r. do minus 0,08% w 2006 r. W 2007 r. było to minus 0,03%. Bezpośrednią tego przyczyną jest notowany w latach 1984-2003 spadek liczby urodzeń. Drugim składnikiem ubytku rzeczywistego powodującego zmniejszanie się liczby ludności Polski jest ujemne saldo migracji zagranicznych, tzw. definitywnych (na pobyt stały). W 2007 roku ujemne saldo definitywnych migracji zagranicznych wyniosło ponad 20 tys. Najbardziej gwałtowny wzrost liczby emigracji na pobyt stały odnotowano w 2006 r., kiedy wyemigrowało prawie 47 tys. osób. Prognoza demograficzna przewiduje dalszy spadek liczby ludności Polski do 35 993 tys. w 2035 r., czyli średnio o 78 tys. rocznie.

Zmniejszaniu liczby ludności towarzyszyć będzie proces niekorzystnej zmiany struktury wiekowej. Starzenie się społeczeństwa Polski jest rezultatem przemian w procesach demograficznych wpływających na liczebność grup wiekowych ludności oraz wydłużania okresu trwania życia. W 2007 roku przeciętne trwanie życia mężczyzn wyniosło 71,0 lat, a kobiet 79,7 lat. Na rok 2035 prognozuje się zwiększenie tych wskaźników do poziomu odpowiednio 77,1 oraz 82,9 lat.

W ramach przemian w procesach demograficznych miało miejsce gwałtowne zmniejszanie liczby dzieci i młodzieży (0-17 lat), których udział w ogólnej liczbie ludności obniżył się z 29% w 1990 r. do ok. 20% w 2007 r. Prognozuje się dalsze obniżenie liczebności tej grupy do 2035 r. z wyjątkiem niewielkiego przyrostu w 2020 r.

Także w grupie osób w wieku produkcyjnym (kobiety w wieku 18-59 lat, mężczyźni w wieku 18-64 lata) można zaobserwować szczególnie duże zmiany. Od 1990 r. odsetek osób w wieku zdolności do pracy (w ogólnej liczbie ludności) wzrósł o 6 punktów procentowych, tj. z poziomu ok. 58% do ponad 64% w 2007 r. Tempo przyrostu ludności w wieku produkcyjnym jest coraz wolniejsze. Coraz mniejsze przyrosty liczby osób w tej grupie będą jeszcze odnotowane w latach 2008 i 2009. Od 2010 r. prognozuje się już coraz liczniejsze odpływy. Począwszy od 2002 roku wiek produkcyjny osiągają coraz mniej liczne roczniki 18-latków; w 2001 roku było ich ponad 694 tys., w 2002 r. – 679 tys., zaś w 2007 r. na rynek pracy mogło wejść tylko 554 tys. 18-latków. Jednocześnie występuje proces starzenia się zasobów siły roboczej powodowany zwiększaniem się liczby osób w wieku niemobilnym, tj. powyżej 44 roku życia. Udział ludności w tym wieku wyniósł w 2007 r. 24,3% i był o ponad 3 p.p. większy niż w 2000 r.

W ostatnich latach obserwowany jest także dalszy wzrost liczby osób w wieku emerytalnym (mężczyźni 65 lat i więcej, kobiety 60 lat i więcej). Udział tej grupy w ogólnej populacji wyniósł w 2007 r. 16,0% (w 1990 r. niespełna 13%). Coraz mniej korzystne stają się relacje między poszczególnymi grupami wieku ludności. Obrazuje to współczynnik obciążenia ekonomicznego. Wprawdzie zmniejsza się liczba osób w wieku nieprodukcyjnym przypadających na osoby w wieku produkcyjnym, jednak dzieje się tak głównie na skutek zmniejszania się liczby osób w wieku przedprodukcyjnym. Na 100 osób w wieku produkcyjnym w 2007 roku przypadało 55 osób w wieku nieprodukcyjnym, w tym 25 osób w wieku poprodukcyjnym oraz 30 osób w wieku 0-17 lat. W 2000 r. wielkość współczynnika obciążenia wynosiła 64, w tym 24 – dla wieku poprodukcyjnego i 40 – dla wieku przedprodukcyjnego, a w 1990 r. liczby te wynosiły odpowiednio – 72, 22 i 50.

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

Zmiany demograficzne, jakie są obserwowane w ostatnich latach, tj. przede wszystkim wzrost liczby urodzeń oraz nowozawartych małżeństw, mogą wskazywać na przełom w dotychczasowym rozwoju ludności. Jednak perspektywa szybkiego wyjścia z głębokiej depresji demograficznej, w jakiej znajduje się Polska już od dłuższego czasu, jest odległa. Dzietność polskich kobiet kształtuje się na najniższym poziomie wśród krajów UE i jednym z najniższych w krajach europejskich. Jednocześnie coraz więcej osób wyjeżdża z Polski deklarując pozostanie za granicą przynajmniej przez dłuższy czas. Perspektywy rozwoju demograficznego w najbliższych latach są przesądzone. Głęboki niż demograficzny z lat 90-tych oraz utrzymująca się duża emigracja za granicę (zwłaszcza emigracja czasowa ludzi młodych – jak ma to miejsce od 2004 r.) będą powodować coraz większe utrudnienia w rozwoju demograficznym, na rynku pracy oraz w systemie zabezpieczenia społecznego.

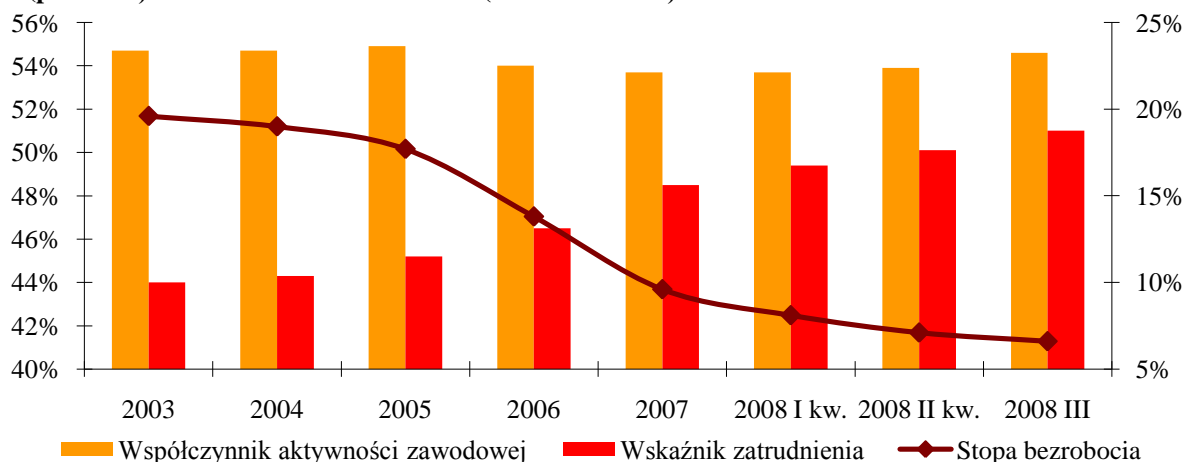
Aktywność zawodowa

Pomimo wyraźnych pozytywnych zmian widocznych na polskim rynku pracy do połowy 2008 r. aktywność zawodowa ludności kształtowała się na niezadowalającym poziomie. W 2007 r. współczynnik aktywności zawodowej ludności powyżej 15 roku życia wyniósł średniorocznie 53,7%, czyli o 1 p.p. mniej niż w 2003 r. i o 8 p.p. mniej niż w listopadzie 1992 r., co oznacza znaczny spadek postępujący od pierwszej połowy lat dziewięćdziesiątych. Na początku 2008 r. współczynnik utrzymał się na takim samym poziomie jak w poprzednim roku, w II kw. wzrósł nieznacznie do poziomu 53,9%, a w III kw. do poziomu 54,6%. Ten

wzrost nie oznacza jednoznacznie trwałego odwrócenia trendu spadkowego, który postępował pomimo trwającego nieprzerwanie od 2003 roku wzrostu zatrudnienia i spadku bezrobocia. Zjawisko to jest tym bardziej niepokojące, że dotychczas towarzyszyło wynikającemu z procesów demograficznych wzrostowi liczby osób w wieku produkcyjnym. Tak więc, powiększaniu zasobów potencjalnej siły roboczej, towarzyszył spadek rzeczywistej podaży pracy postępujący pomimo wzrostu zatrudnienia i wynagrodzeń. Warto także wspomnieć, że obok wzrostu zatrudnienia drugim istotnym powodem obniżania poziomu bezrobocia w naszym kraju jest negatywne zjawisko polegające na ograniczaniu aktywności².

Wykres 2

Współczynnik aktywności zawodowej, zatrudnienia (lewa oś) i stopa bezrobocia (prawa oś) w Polsce w latach 2003-2008 (do III kwartału)

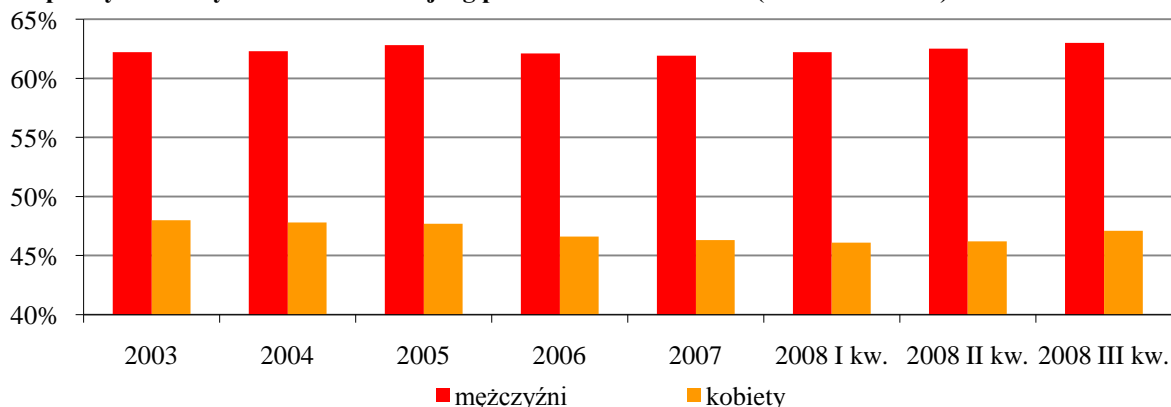


Źródło: GUS.

Dysproporcja pomiędzy aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn nie tylko utrzymuje się, ale i nieznacznie powiększa. W 2003 roku aktywność zawodowa kobiet wyniosła średniorocznie 48%, a dla mężczyzn 62,2%. W roku 2007 wskaźniki przyjęły wartości 46,3% dla kobiet i 61,9% dla mężczyzn, w II kw. 2008 r. było to odpowiednio 46,2% i 62,5%, a w III kw. 47,1% i 63%. Aktywność zawodowa mężczyzn pozostaje przy tym względnie stabilna, natomiast w przypadku kobiet do I kw. 2008 r. widoczny był ciągły powolny jej spadek.

Wykres 3

Współczynnik aktywności zawodowej wg płci w latach 2003-2008 (do III kwartału)

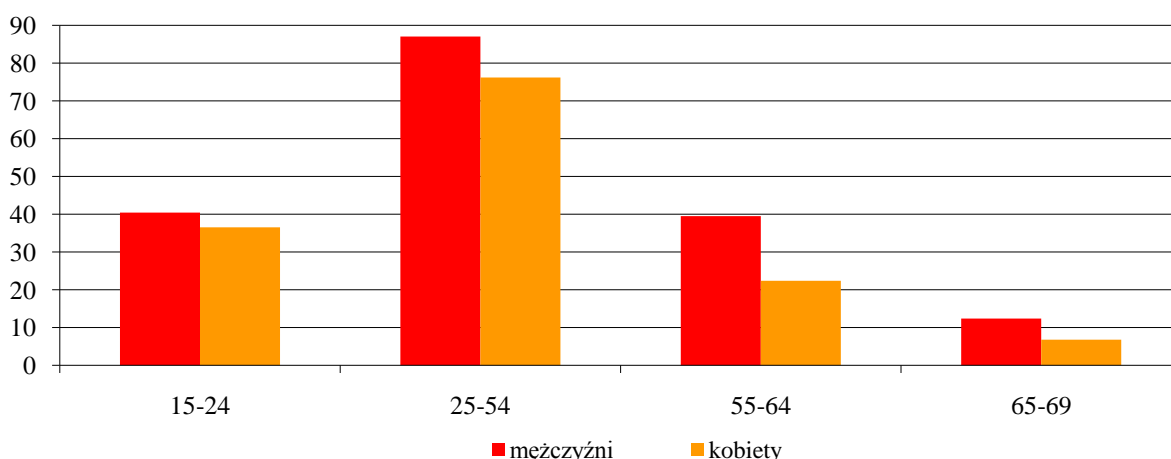


Źródło: GUS.

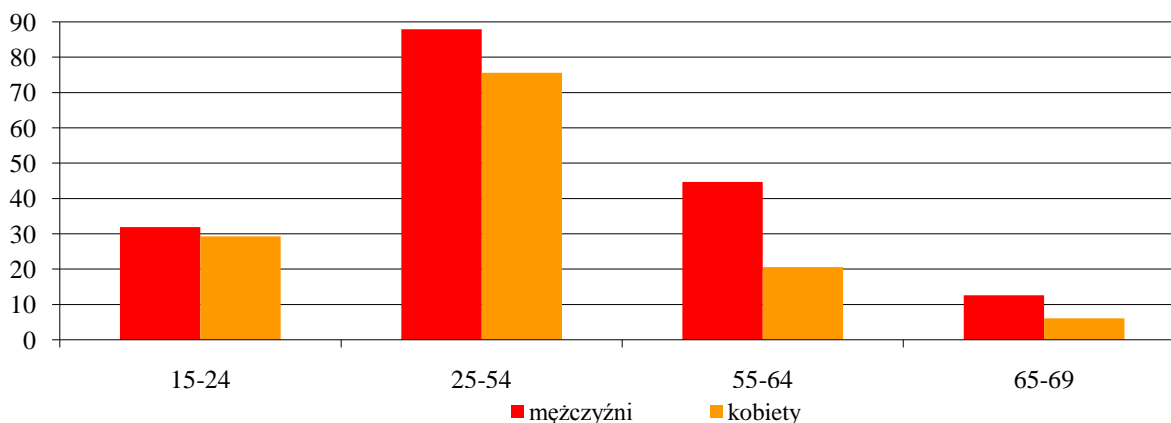
² Zatrudnienie w Polsce 2007. MPiPS. Warszawa 2008, s. 13.

Różnice w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn ujawniają się w jeszcze większym stopniu w podziale na grupy wiekowe. Najwyższy poziom aktywności odnotowuje się w grupie wiekowej 25-54 lata, przy czym w przypadku mężczyzn nastąpił tu wzrost podaży pracy z 87% w 2003 r. do 87,9% w 2007 r., a w przypadku kobiet spadek z 76,2% do 75,6%. Szczególnym fenomenem jest odnotowany w ramach tej grupy wiekowej, widoczny od 2005 r. spadek aktywności zawodowej osób w tzw. *prime-age* (25-44 lata), z reguły cechujących się najwyższym poziomem aktywności na rynku pracy. Dotyczy on w zbliżonym stopniu kobiet i mężczyzn, i jest tłumaczony głównie emigracją zarobkową. Po akcesji do Unii Europejskiej wśród emigrantów wzrósł udział osób pracujących, a spadł osób bezrobotnych i biernych. W połączeniu z faktem, iż przeważającą część emigrantów stanowią osoby w wieku 25-34 lat wskazuje, że właśnie migracje odegrały istotną rolę dla obniżenia aktywności tej grupy *prime-age* na polskim rynku pracy. Obniżenie podaży pracy grupy osób w mobilnym wieku produkcyjnym w okresie zwiększania jej liczebności jest zjawiskiem szczególnie negatywnym i stwarza poważne zagrożenie dla sytuacji na rynku pracy w przyszłości, zwłaszcza w kontekście prognozowanych niekorzystnych tendencji demograficznych.

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



Wykres 5
Wpółczynnik aktywności zawodowej wg grup wiekowych i płci w 2007 r.



Źródło: Eurostat.

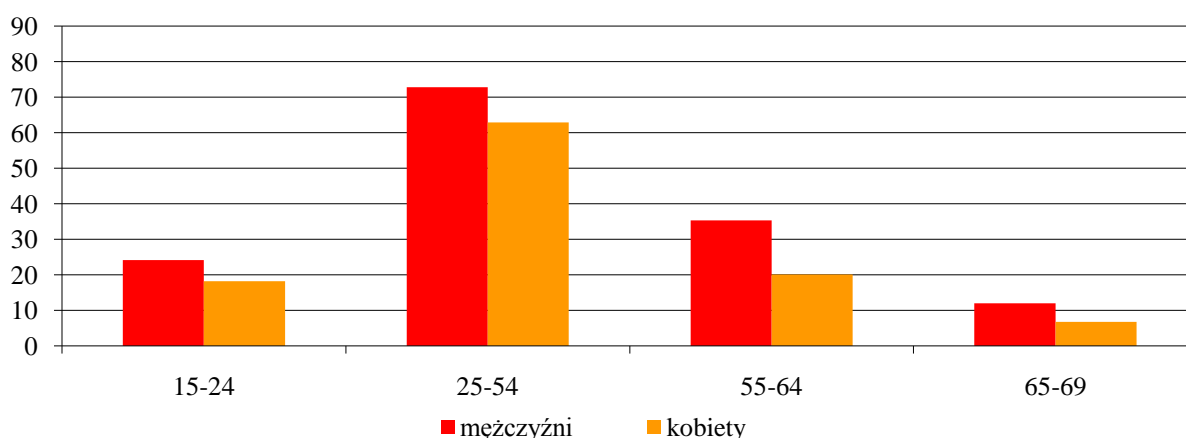
Widoczne w ostatnich latach znaczne obniżenie podaży pracy osób w wieku 15-24 lata może być tłumaczone wydłużeniem okresu nauki. Za pozytywną zmianę należy także uznać zwiększenie aktywności zawodowej mężczyzn w wieku 55-64 lata, aż o blisko 5 p.p. w okresie 2003-2007. Jednak podaż pracy kobiet w tej grupie wiekowej uległa obniżeniu o blisko 2 p.p. w tym samym czasie.

Niska wartość wskaźników aktywności zawodowej wskazuje na bierność jako na jeden z głównych problemów rynku pracy w Polsce. Od 2003 roku do I kw. 2008 roku liczba biernych osób powyżej 15 roku życia zwiększyła się o ponad 540 tys. W II kw. 2008 roku nastąpiło już zmniejszenie liczby biernych zawodowo o ponad 100 tys., a w trzecim o kolejne 214 tys. Zdecydowaną większość osób biernych stanowią kobiety (ponad 61%), a ich udział w tej grupie systematycznie się zwiększa. Od 2003 r. do II kw. 2008 r. liczba biernych mężczyzn zmniejszyła się nieznacznie, podczas gdy liczba biernych kobiet wzrosła o ponad 5%. Choć bierność zawodowa kojarzy się przede wszystkim z emeryturą, ponad połowa (blisko 50,1%) biernych jest w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata). W tej grupie w I kw. 2008 r. jako główną przyczynę bierności 27,0% osób wymieniło naukę i uzupełnianie kwalifikacji (30,7% mężczyzn, 24,2% kobiet), chorobę lub niesprawność - 23,8% osób (32% mężczyzn, 17,7% kobiet), obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu - 20,1% (5% mężczyzn i 31,1% kobiet). Emerytura była powodem niewykonywania pracy dla 16,3% osób (18,3% mężczyzn i 14,9% kobiet). Odsetek osób zniechęconych bezskutecznością poszukiwania pracy wyniósł 6,2% (6,4% mężczyzn i 6,0% kobiet).

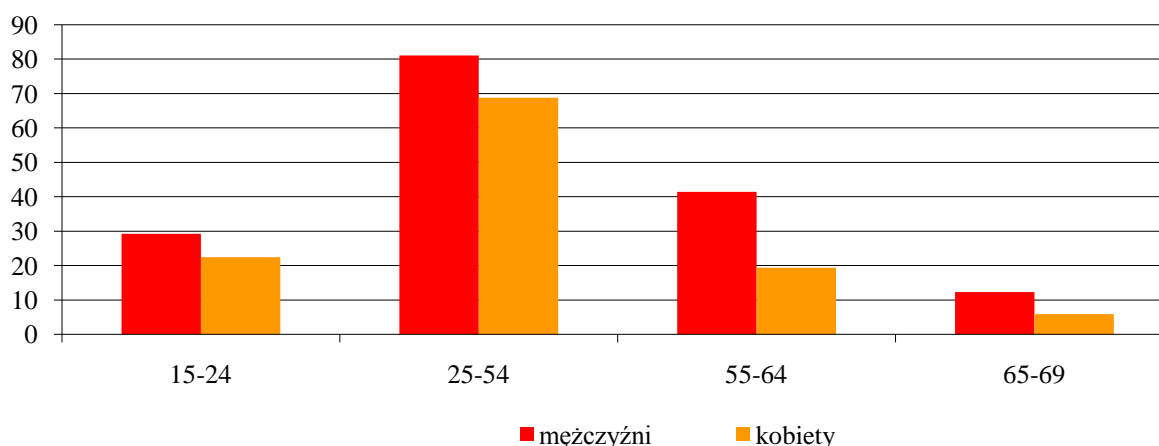
Zatrudnienie

Zatrudnienie w Polsce rosło wyraźnie od 2003 r. W 2007 r. wskaźnik zatrudnienia wyniósł blisko 49%, przy czym w przypadku mężczyzn było to 56,4%, a w przypadku kobiet 41,5%. Jeżeli analizie poddany zostanie poziom zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym (wg definicji Eurostatu 15-64 lata), to wskaźniki te osiągnęły odpowiednio wartości 57%, 63,6% oraz 50,6%, a wzrost ich wartości od 2003 r. wyniósł 9,2 p.p. w przypadku mężczyzn i 4,2 p.p. w przypadku kobiet. Widać z tego, że to właśnie wzrost zatrudnienia był głównym czynnikiem obniżenia poziomu bezrobocia w naszym kraju, natomiast ograniczanie podaży pracy miało znacznie mniejszy wpływ, choć pozostawało czynnikiem istotnym.

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



Wykres 7
Wskaźnik zatrudnienia wg płci i grup wiekowych w 2007 r.



Źródło Eurostat.

Wzrost wskaźnika zatrudnienia wyraźnie widoczny jest wśród osób w wieku 15-24 oraz 24-64 lat. O ile wśród młodzieży jest to proces o zbliżonym poziomie intensywności dla obu płci, to w drugiej grupie jest on wyraźnie szybszy w przypadku mężczyzn. Wśród osób w wieku 55-64 lat dał się zaobserwować wyraźny wzrost poziomu zatrudnienia wśród mężczyzn, przy nieznacznym spadku wskaźnika w przypadku kobiet.

W II kw. 2008 r. pracowało 15 689 tys. osób. Spośród ogółu pracujących 62,2% stanowili mieszkańcy miast, a 72,9% pracownicy sektora prywatnego. W charakterze pracowników najemnych pracowało blisko 77%, a pracodawcy i pracujący na własny rachunek stanowili 19,3%. Populacja osób posiadających umowę na czas określony liczyła 27% ogółu pracowników najemnych. W sektorze usługowym pracowało 53,9%, w sektorze przemysłowym 31,6%, a w sektorze rolniczym 14,5% ogółu pracujących. Należy zauważyć, że nie we wszystkich opisywanych elementach struktury pracujących zaszły jednoznacznie pozytywne zmiany. Udział sektora prywatnego w zatrudnieniu zwiększył się od 2003 r. o blisko 10 p.p., udział pracujących w sektorze przemysłowym wzrósł o blisko 3 p.p., a w usługach nieznacznie więcej, co oznacza spadek udziału zatrudnionych w rolnictwie. Zmiany te należy interpretować jako pozytywne. Niepokojące jest natomiast, że pomimo wzrostu gospodarczego i spadku bezrobocia udział pracodawców i pracujących na własny rachunek wśród pracujących systematycznie maleje. Od III kw. 2006 r. udział ten spadł poniżej poziomu 20%, podczas gdy w III kw. 2003 r. wynosił prawie 22%. Porównując wartości bezwzględne należy zauważyć, że liczba pracodawców i pracujących na własny rachunek dopiero w I kw. 2008 r. osiągnęła poziom wyższy niż w analogicznym okresie 2003 r.

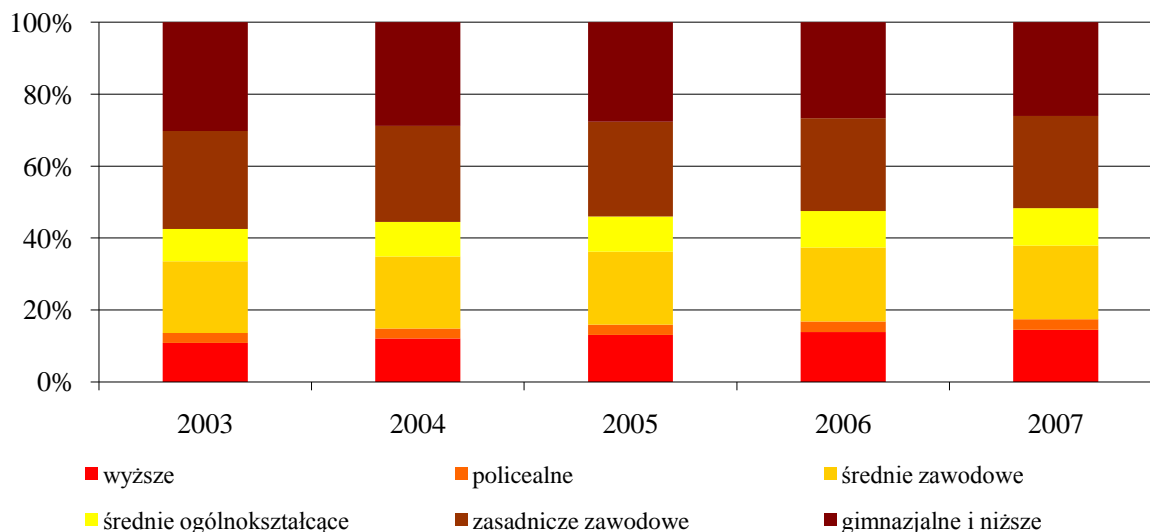
Zatrudnienie w okresie od początku 2004 r. wzrosło we wszystkich sektorach gospodarki z wyjątkiem rolnictwa oraz zaopatrzenia w energię elektryczną, gaz i wodę. Należy zauważyć, że tempo spadku zatrudnienia w sektorze rolniczym w ostatnim okresie wyraźnie zmalało, a nawet w II kwartale 2008 r. odnotowano odwrócenie tego trendu i wzrost liczby zatrudnionych w rolnictwie w stosunku do poprzedniego okresu. Wynika to prawdopodobnie z ożywienia gospodarczego i wzrostu eksportu żywności. Wzrost zatrudnienia był relatywnie największy w ramach pośrednictwa finansowego, obsługi nieruchomości i tzw. pozostałej działalności usługowej, które cechowały się ponadprzeciętną wartością dodaną na pracującego w 2004 r. Ponadto, bardzo wysoki przyrost zatrudnienia odnotowano

w budownictwie, handlu, hotelarstwie i gastronomii. Warto zauważyć, że w okresie od początku 2004 r. do połowy 2007 r., nastąpił wzrost liczby pracujących w budownictwie o ponad 40%, a takie branże jak budownictwo, przemysł i handel odpowiadają za ok. 65% wzrostu zatrudnienia w tym okresie³. Są to branże, których poziom aktywności jest w znacznym stopniu związany z wahaniami koniunktury. Trwający od kilku lat proces wzrostu zatrudnienia może się zatem odwrócić na skutek jej pogorszenia.

W I kw. 2008 r. w niepełnym wymiarze czasu pracowało 8,9% ogółu pracujących; w porównaniu z I kw. 2003 r. było to mniej o 1,6 p.p. W dalszym ciągu w niepełnym wymiarze czasu częściej pracowały kobiety niż mężczyźni (12,3% wobec 6,1%), a także mieszkańcy wsi w porównaniu z mieszkańcami miast (11,3% wobec 7,4%). Spadek udziału pracujących w niepełnym wymiarze odnotowany od 2003 r. dotyczył głównie mężczyzn i mieszkańców wsi (zmniejszył się on odpowiednio o 2,4 i 3,3 p.p.), podczas gdy w przypadku kobiet i mieszkańców miast zmniejszył się nieznacznie (o ok. 0,5 p.p.). Przeciętny tygodniowy czas pracy we wszystkich miejscach pracy nie zmienił się od 2003 r. i wyniósł 40 godz. Podobnie jak we wcześniejszych okresach, kobiety pracowały krócej (37,2 godz.) niż mężczyźni (42,3 godz.). Zauważalne jest zwiększenie liczby niepełnozatrudnionych, a więc osób w wieku 15-74 lata pracujących (łącznie we wszystkich miejscach pracy) mniej niż 40 godzin tygodniowo, które chciałyby pracować dłużej niż obecnie i gotowe są podjąć inną lub dodatkową pracę w ciągu 2 tygodni. Liczba takich osób zwiększyła się z 315 tys. do 350 tys., jednak ich udział wśród ogółu zatrudnionych wyniósł 2,3% w obu omawianych okresach. Najczęściej niepełnozatrudnionymi byli pracownicy najemni, którzy stanowili 68,9% ogółu tej populacji. Ich udział wśród niepełnozatrudnionych wyraźnie wzrósł z poziomu niespełna 43% w I kw. 2003 r.

Wykres 8

Struktura ludności powyżej 15 roku życia wg poziomu wykształcenia w latach 2003 - 2007



Źródło: GUS.

Struktura pracujących według poziomu wykształcenia pozostaje niezadowolająca w szczególności wobec działań mających na celu zwiększanie innowacyjności gospodarki - priorytetowego obszaru (obok aktywnego społeczeństwa i sprawnych instytucji) reform

³ Zatrudnienie w Polsce 2007. MPiPS. Warszawa 2008, s. 18.

określonych w Krajowym Programie Reform na lata 2008-2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej. W 2007 r. niespełna 23% pracujących miało wykształcenie wyższe, nieco ponad 37% średnie, ok. 30% zasadnicze zawodowe, a blisko 10% gimnazjalne, podstawowe, bądź niepełne podstawowe. Jest to pochodna ogólnie złej struktury wykształcenia ludności Polski, pomimo że uległa ona widocznej poprawie w ostatnim okresie. W ciągu ostatnich czterech lat nastąpił wyraźny wzrost udziału osób z wyższym i średnim wykształceniem (odpowiednio o 2,6 i 2 p.p.), natomiast zmniejszył się udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (o 1,6 p.p.) oraz niższym (o ponad 4 p.p.). Choć zmiany te należy ocenić pozytywnie, to jednak wciąż sytuacja pozostaje daleka od optymalnej. Dzieje się tak przede wszystkim z powodu niedostosowania programów nauczania do potrzeb rynku pracy oraz niskiego zaangażowania w kształcenie ustawiczne. W 2007 r. zaledwie 6,3% pracowników w wieku 25-64 lata brało udział w jakiejś formie doksztalcania lub szkolenia (7,6% kobiet i 5,2% mężczyzn). Wprawdzie widoczny jest tu pewien postęp w stosunku do roku 2003, kiedy było to 5,8% pracowników (7,1% kobiet i 4,7% mężczyzn), jednak Polska wciąż pozostaje daleko za UE, gdzie dla 27 państw członkowskich wskaźnik ten wyniósł 10,6%, a dla "starej" piętnastki 12,2%.

Bezrobocie

W III kw. 2008 r. nastąpił dalszy spadek ogólnej liczby bezrobotnych. Zbiorowość bezrobotnych liczyła 1 132 tys. osób i od I kw. 2007 r. zmniejszyła się o 762 tys. osób, tj. o ok. 40%. W stosunku do I kw. 2003 roku, kiedy liczba bezrobotnych wynosiła 3 513 tys. był to spadek o blisko 68%. Spośród bezrobotnych, spełniających kryteria stosowane w BAEL, w III kw. 2008 r. 63,5% osób było zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy (przed rokiem – 69,4%, a w I kw. 2003 r. 75,7%).

W III kw. 2008 r. stopa bezrobocia ogółem wyniosła 6,6%, zatem natężenie bezrobocia spadło zarówno w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku (o 2,4 p.p.), jak i w stosunku do poprzedniego kwartału (o 0,5 p.p.). Zmniejszenie rozmiarów zjawiska w porównaniu z analogicznym okresem 2003 r. wyniosło 12,8 p.p. (z 20,5%) i dotyczyło zarówno populacji mężczyzn (o 12,6 p.p.), jak i kobiet (o 12,8 p.p.). Nadal jednak stopa bezrobocia dla kobiet pozostała wyższa (7,8%) niż dla mężczyzn (5,7%). Na początku 2008 r. osoby w wieku produkcyjnym mobilnym (18–44 lata) stanowiły 70,2% ogółu bezrobotnych – dla mężczyzn odsetek ten wyniósł 69,5%, a dla kobiet – 70,9%; w miastach kształtował się na poziomie - 65,2%, na wsi – 78,7%. W I kw. 2008 roku w stosunku do I kw. 2007 r. wśród grup wieku największy spadek natężenia bezrobocia - o 6,7 p.p., odnotowano w zbiorowości osób 15-24 lata. Jednak w dalszym ciągu wskaźnik stopy bezrobocia w tej grupie wieku pozostał ponad 2-krotnie wyższy niż dla całej populacji i wyniósł 18,9%. Znacznie niższy poziom przyjęła stopa bezrobocia w przypadku osób w wieku 25-34 lata (7,6%) oraz 45 i więcej lat (6,8%). Najniższa stopa bezrobocia (5,8%) wystąpiła wśród osób w wieku 35–44 lata. W III kw. 2008 r. wartości stóp bezrobocia dla niemal wszystkich grup wiekowych uległy obniżeniu, a generalna tendencja w ich kształtowaniu pozostała bez zmian. Bezrobocie w grupie osób w wieku 15-24 lata kształtowało się na poziomie 16,1%, w grupie osób 25-34 lata na poziomie 7,2% (była to jedyna grupa, dla której odnotowano nieznaczny wzrost wskaźnika o 0,2 p.p.), w grupie osób w wieku 35-44 lata - 4,6%, a dla osób w wieku 45 i więcej lat wynosiło 4,7%.

Wysoki poziom bezrobocia wśród osób młodych wiąże się z problemem bezrobocia absolwentów⁴. Na początku 2008 r. stopa bezrobocia absolwentów wyniosła 21,8%, co oznacza radykalne zmniejszenie w stosunku do analogicznego okresu 2003 r., kiedy wynosiła 46,2%, jednak tempo spadku wskaźnika było tu niższe niż w przypadku ogólnej stopy

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

bezrobocia. Trudności ze znalezieniem pracy mają absolwenci szkół średnich zawodowych, dla których stopa bezrobocia wyniosła 31,3% i zasadniczych zawodowych - bezrobocie na poziomie 25%. W trudnej sytuacji są absolwenci mieszkający na wsi. Stopa bezrobocia dla tej populacji wyniosła 26,6% wobec 18,9% dla absolwentów mieszkających w miastach. Wyższe natężenie bezrobocia absolwentów odnotowano także wśród mężczyzn (stopa bezrobocia na poziomie 23% wobec 21% dla kobiet).

W III kw. 2008 r. najniższe natężenie bezrobocia dotyczyło osób z wykształceniem wyższym, dla których stopa bezrobocia wyniosła 4%. Nadal najwyższy wskaźnik bezrobocia notuje się wśród osób bez przygotowania zawodowego i o najniższym poziomie wykształcenia. Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym stopa bezrobocia wyniosła 10,2%, z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 9,1%, a z zasadniczym zawodowym – 7,3%.

Znamienne, że w porównaniu z III kw. 2007 r. spadek natężenia bezrobocia postępował najszybciej wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (o 4,6 p.p.), zaś najwolniejszy był wśród osób posiadających wykształcenie wyższe (o 0,7 p.p.). W porównaniu z początkiem 2003 r. znacznie szybciej zmniejszało się natężenie bezrobocia w grupach osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (o 18 p.p.) oraz średnim (o 14,5 p.p. - ogólnokształcące i 12,5 p.p. - zawodowe). Natomiast wśród osób z wykształceniem wyższym proces ten przebiegał najwolniej (o 2,7 p.p.), co należy tłumaczyć niewielką wartością początkową stopy bezrobocia dla tej grupy. Przyspieszenie tempa spadku stopy bezrobocia osób o najniższych kwalifikacjach można interpretować jako zjawisko pozytywne na rynku pracy, które z jednej strony jest efektem sięgania strony popytowej po rezerwy siły roboczej, a z drugiej - rosnącej gotowości do podjęcia zatrudnienia, wynikającej ze wzrostu wynagrodzeń za pracę dostępną dla grupy osób o niskich kwalifikacjach.

Główną przyczyną bezrobocia wśród uprzednio pracujących jest wygaśnięcie umowy na czas określony, na co wskazało 33,8% bezrobotnych na początku 2008 r. Odsetek osób bezrobotnych wskutek likwidacji stanowiska lub zakładu pracy wyniósł 26,2%. Ze względów osobistych, rodzinnych lub z powodu choroby zrezygnowało z pracy 9,6% bezrobotnych. Widoczna jest tu zmiana w stosunku do roku 2003, kiedy to główną przyczyną zaprzestania pracy była likwidacja stanowiska lub zakładu pracy (wskazało ją 46,6% bezrobotnych), a dopiero jako drugą - wymieniano wygaśnięcie umowy zawartej na czas określony (26,7%). Natomiast odsetek bezrobotnych, którzy zrezygnowali z pracy ze względów osobistych lub rodzinnych wynosił 5,6%. Niewątpliwie był to efekt poprawy sytuacji ekonomicznej pracodawców, ale również upowszechnienia umów na czas określony na polskim rynku pracy, czego naturalną konsekwencją jest wzrost udziału osób czasowo bezrobotnych. Udział osób zatrudnionych na czas określony oraz poprzez agencje pracy tymczasowej w 2006 r. był w Polsce jednym z najwyższych w UE; niższy tylko od odnotowanego w Hiszpanii.

Istotnym problemem pozostaje bezrobocie długotrwałe⁵. Przeciętny czas poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne na początku 2008 r. wynosił ponad 12 miesięcy i był prawie jednakowy dla mieszkańców miast i wsi. Kobiety poszukiwały pracy o blisko miesiąc dłużej niż mężczyźni. Najdłużej, bo ponad 16 miesięcy, pracy poszukiwały osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym (45-59/64 lata) oraz bezrobotni o najniższych kwalifikacjach zawodowych (około 14 miesięcy), najkrócej zaś - osoby posiadające wykształcenie wyższe (8 miesięcy). Udział bezrobotnych długotrwałe uległ gwałtownemu zmniejszeniu w stosunku do poprzedniego roku (z 47,6% na początku 2007 r. do 29,5% w 2008 r.). Zmiana ta przebiegła bardzo gwałtownie biorąc pod uwagę fakt, że na początku 2003 r. udział długotrwałe bezrobotnych wynosił 50,6%. W znacznym stopniu wynika to jednak

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

z wprowadzonych zmian dotyczących określania czasu poszukiwania pracy. Wciąż nieznacznie większy jest udział długotrwale bezrobotnych kobiet niż mężczyzn, jednak inaczej niż w 2003 r. większy jest udział długotrwale bezrobotnych wśród mieszkańców wsi niż miast. Uwzględniając wprowadzone zmiany w określaniu czasu poszukiwania pracy, zmniejszenie bezrobocia długotrwałego należy traktować jako zjawisko pozytywne, będące efektem rosnącego popytu na pracę, a więc sięgania pracodawców po znajdujące się na rynku rezerwy siły roboczej. Oczywiście zmniejszenie udziału długotrwale pozostających bez pracy wśród bezrobotnych jest także częściowo efektem ich dezaktywizacji.

Bezrobotni długotrwale określani są jako jedna z grup, których sytuacja na rynku pracy jest szczególnie trudna. Zgodnie z danymi o bezrobociu rejestrowanym udział tej grupy w ogóle bezrobotnych w czerwcu 2008 r. był dwukrotnie wyższy niż na podstawie danych BAEL⁶. Warto jednak zauważyć, że udział ten spadał od 2005 r., pomimo zmniejszania ogólnej liczby bezrobotnych. Oznacza to, że liczba bezrobotnych długotrwale zmniejszała się szybciej niż ogółu bezrobotnych i stanowi potwierdzenie pozytywnego trendu. Podobna tendencja jest widoczna również wśród osób bezrobotnych poniżej 25 roku życia. Wśród pozostałych grup zaliczanych do znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy widoczna jest odwrotna tendencja. Udział tych grup wśród bezrobotnych rośnie, jednak nie tyle na skutek zwiększenia ich liczby, co wolniejszego tempa jej zmniejszania, niż ma to miejsce w przypadku ogółu bezrobotnych. Dotyczy to zarówno dość licznych grup bezrobotnych powyżej 50 roku życia i bez kwalifikacji oraz mniej licznej grupy niepełnosprawnych bezrobotnych. Zwiększenie liczby osób dotyczy natomiast bezrobotnych samotnie wychowujących dziecko. Jest to jednak przede wszystkim efekt zmiany definicji w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁷.

Bezrobocie w Polsce pozostaje zjawiskiem zróżnicowanym przestrzennie. Wprawdzie dyspersja stóp bezrobocia maleje, jednak widoczne jest znaczne zróżnicowanie zjawiska wewnątrz regionów. Przykładowo stopa bezrobocia rejestrowanego w Warszawie wyniosła na koniec maja 2008 r. 2,4%, a w znajdującym się w tym samym województwie powiecie szydłowieckim - 30,8%. Świadczy to o występowaniu znacznych ograniczeń mobilności zasobów pracy.

Aktywna polityka rynku pracy

Począwszy od 2003 r. widoczny jest znaczący wzrost liczby uczestników objętych działaniami określanymi jako aktywna polityka rynku pracy. Również struktura wydatków Funduszu Pracy uległa w tym względzie wyraźnej poprawie. Wydatki na formy aktywne stanowiły w 2007 r. połowę wszystkich wydatków, podczas gdy w 2002 r. było to niespełna 10%. Jednakże ciągle udział osób objętych którymkolwiek z działań określonych mianem aktywnej polityki rynku pracy w ogólnej liczbie bezrobotnych jest bardzo niski, a struktura korzystających zazwyczaj niezadowolająca. Przykładowo usługami rynku pracy w 2006 r. objęto zaledwie 20% populacji bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy (PUP), a największą grupę korzystających stanowiły osoby młode. Świadczy to o istnieniu negatywnego zjawiska marginalizacji osób starszych w uczestniczeniu w tej formie polityki rynku pracy. Podobne tendencje występują w przypadku innych działań np. szkoleń, staży i przygotowania zawodowego w miejscu pracy, czy zatrudnienia

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

⁷ Od grudnia 2007 r. za osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy uznano samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 lat. Wcześniej byli to samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko w wieku do 7 lat.

subsydiowanego. Zdecydowana większość uczestników szkoleń (ponad 65% w 2006 r.) nie ukończyła 35 lat, a osoby powyżej 45 roku życia stanowiły 26% beneficjentów, co stanowiło jedynie 3% osób bezrobotnych w tej grupie wiekowej. Podobnie, z finansowego wsparcia zatrudnienia korzystały osoby stosunkowo młode. Przykładowo, uczestnikami prac interwencyjnych w 2006 r. były przede wszystkim osoby do 49 roku życia - ponad 81%, w tym ok. 43% to osoby, które nie ukończyły 25 lat. Staż i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy są działaniami adresowanymi do określonych grup wiekowych, co znajduje odzwierciedlenie w grupie korzystających. W przypadku tych działań nie jest właściwe, że zdecydowaną większość beneficjentów stanowią osoby o stosunkowo wysokim poziomie wykształcenia (ok. 77% korzystających posiada co najmniej średnie wykształcenie). Również w przypadku szkoleń osoby z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym, były niedoreprezentowane.

Istotnym problemem pozostaje skuteczność podejmowanych działań. Wyniki badań⁸ wskazują, że działania takie, jak: wsparcie prowadzenia działalności gospodarczej, szkolenia oraz staże lub przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, istotnie zwiększają szansę na przejście z bezrobocia do zatrudnienia niesubsydiowanego. Natomiast uczestnictwo w pracach interwencyjnych i robotach publicznych oraz doradztwo i pośrednictwo zawodowe były nieistotne z punktu widzenia szans na podjęcie zatrudnienia przez bezrobotnych. Fakt niewielkiej skuteczności tych działań tłumaczony jest przede wszystkim specyficznymi cechami grupy beneficjentów. Roboty publiczne i prace interwencyjne są adresowane do osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i posiadających bardzo niską zdolność do podjęcia zatrudnienia. W przypadku doradztwa i pośrednictwa zawodowego nie istnieje formalna zasada adresowania tych działań do grupy osób cechujących się niską zdolnością do podjęcia zatrudnienia, jednak praktyka ich stosowania powoduje, że częściej trafiają one do takich właśnie osób. Wskazuje to na sygnalizowany już wcześniej problem niewystarczająco trafnego adresowania działań aktywnej polityki rynku pracy. Beneficjentami najskuteczniejszych instrumentów są przede wszystkim bezrobotni o relatywnie najlepszych perspektywach na rynku pracy, z których wielu podjęłoby pracę także bez wsparcia.

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

1.3. Wnioski i rekomendacje

W ostatnim okresie widoczna była znaczna poprawa sytuacji na rynku pracy w Polsce. Dotyczyła przede wszystkim redukcji bezrobocia oraz wzrostu zatrudnienia. Jednakże aktualne pozostają poważne problemy, z których większość związana jest ze stroną podażową rynku. Niska podaż pracy wynika przede wszystkim z niedostatecznej aktywności

⁸ Zatrudnienie w Polsce, s. 148-158.

zawodowej, migracji zarobkowych oraz trendów demograficznych. Ponadto, problemem pozostaje niedostosowanie wykształcenia i kompetencji do wymagań strony popytowej rynku.

Aktywność zawodowa w Polsce w dalszym ciągu utrzymuje się na zbyt niskim poziomie. Jest ona szczególnie niska wśród kobiet oraz osób starszych. Główną przyczyną bierności obok emerytur (w przypadku osób w wieku produkcyjnym - wcześniejszych emerytur), są wśród kobiet obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego, a wśród mężczyzn choroba i niepełnosprawność. Dodatkowo niepokojącą tendencją jest obniżanie aktywności zawodowej osób w wieku mobilnym (25-44 lata) spowodowane głównie emigracją zarobkową. Niski poziom aktywności jest szczególnie problemem wobec obecnych trendów demograficznych. Coraz mniej liczne roczniki osiągające wiek produkcyjny i coraz liczniejsze wchodzące w wiek emerytalny oraz niemobilny pokazują, że Polska podobnie jak inne państwa europejskie będzie musiała zmierzyć się z problemem starzenia społeczeństwa. Wyzwanie to w Polsce jest jednak szczególnie trudne ze względu na niski poziom aktywności, zwłaszcza osób powyżej 50 roku życia. Dotyczy to nie tylko aktywności zawodowej, ale także leżącej u jej podstaw aktywności edukacyjnej, która warunkuje zdolność adaptacji do zmian, zdolność podjęcia pracy, a także atrakcyjność potencjalnego zatrudnienia, aktywności fizycznej wpływającej na poziom zdrowia i sprawności oraz aktywności społecznej określającej poziom rozwoju kapitału społecznego.

Problem niedopasowania strukturalnego znacznej części zasobów pracy w Polsce do wymagań rynku pracy jest efektem niewłaściwej struktury kształcenia, systemu edukacji oraz programów nauczania stosowanych w przeszłości. Od lat trwają działania reformujące system edukacji, których efektem będzie wkraczanie na rynek pracy osób coraz lepiej przygotowanych do wyzwań związanych z globalizacją oraz dynamicznie zmieniającą się strukturą gospodarki. Jednak zarówno na rynku pracy, jak i poza nim, funkcjonuje znaczna liczba osób, których umiejętności i wiedzę należy ocenić jako niedostateczne oraz takich, które po zaopatrzeniu w dodatkowe kompetencje mogłyby funkcjonować znacznie lepiej. Jednak istniejące instytucje rynku pracy nie sprzyjają szybkiemu dostosowaniu podaży pracy do zmieniającego się popytu na określone rodzaje pracy oraz zaopatrzeniu pracowników w kompetencje wymagane na współczesnym rynku pracy. W przypadku gospodarki polskiej proces równoważenia podaży pracy z popytem na pracę jest niesprawny m.in. z powodu niekompletnej informacji o rynku pracy, niedostatecznie rozwiniętych nowoczesnych usług pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego oraz niedostatecznego rozwoju kształcenia ustawicznego.

Problemem pozostaje także skuteczność aktywnej polityki rynku pracy w Polsce. Wprawdzie rośnie liczba osób wobec, których zastosowano działania określane mianem aktywnych, a struktura wydatków Funduszu Pracy uległa wyraźnej poprawie, jednak ciągle działaniami aktywizującymi objętych jest zbyt mało osób, są one w znacznej mierze niewłaściwie adresowane, a skuteczność niektórych z nich jest niedostateczna. Warto tu podkreślić potrzebę rozszerzenia adresatów aktywnej polityki rynku pracy. W działaniach służb zatrudnienia nie należy ograniczać się wyłącznie do bezrobotnych i poszukujących pracy. Usługi i instrumenty polityki rynku pracy powinny być dostępne dla wszystkich, którzy tego potrzebują, a zwłaszcza tych, którzy dzięki uzyskanej pomocy będą w stanie utrzymać, podjąć lub zmienić pracę albo kontynuować działalność gospodarczą. Usługi służb zatrudnienia należy zatem poszerzyć obejmując nimi przede wszystkim osoby starsze, powracających emigrantów zarobkowych, objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym rolników zamierzających podjąć zatrudnienie, uczniów i studentów oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą. Zmiana taka pozwoli na prowadzenie działań zapobiegawczych wobec zagrożonych bezrobociem, ale także na przesunięcie zasobów pracy (np. z rolnictwa) do bardziej produktywnych sektorów gospodarki oraz na ograniczenie zjawiska ukrytego

bezrobocia na wsi. Publiczne służby zatrudnienia będą mogły podjąć aktywne działania w zakresie profilaktyki bezrobocia, poprawić funkcjonowanie na rynku pracy podmiotów objętych usługami oraz przyczynić się do dopasowania struktury zatrudnienia do potrzeb rozwojowych gospodarki. Jest to element nowego podejścia, w którym zamiast na ograniczaniu negatywnych skutków oraz rozwiązywaniu problemów istniejącego bezrobocia, polityka zatrudnienia będzie koncentrować się na aktywizacji zawodowej, przeciwdziałaniu bezrobociu, bierności i marginalizacji oraz tworzeniu warunków do rozwoju gospodarczego poprzez bieżące i wyprzedzające korygowanie funkcjonowania rynku pracy.

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

Wobec opisanych problemów i zagrożeń należy podjąć działania zmierzające do wzrostu aktywności społeczeństwa oraz dalszej poprawy funkcjonowania rynku pracy w Polsce. Wzrost aktywności powinien dotyczyć przede wszystkim wzrostu aktywności zawodowej, a w konsekwencji zatrudnienia oraz aktywności w zakresie edukacji i szkoleń, co przełoży się na zwiększenie zdolności do podjęcia, utrzymania lub zmiany pracy. Wzrostowi aktywności powinny służyć działania polegające na ograniczaniu zachęt do bierności oraz premiowaniu zachowań aktywnych, a także na stwarzaniu warunków do aktywności. Doskonalenie funkcjonowania rynku pracy polegać ma na poprawie warunków do zatrudniania pracowników przez pracodawców, poprawie zdolności do podjęcia pracy przez obywateli oraz poprawie skuteczności aktywnej polityki rynku pracy.

2. Strategiczne ramy działania

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

Do barier rozwoju gospodarczego zaliczyć można m.in. ryzyko wzrostu deficytu finansów publicznych. Wynika ono m.in. z niewystarczającej efektywności transferów społecznych osłabiających aktywność zawodową Polaków. Stwarza to zagrożenie dla utrzymania stabilnego i wysokiego wzrostu gospodarczego i osłabia odporność polskiej gospodarki na zewnętrzne czynniki spowolnienia. Zagrożenie to jest szczególnie niekorzystne w kontekście już widocznego spowolnienia gospodarki światowej, które z pewnością odczujemy również w Polsce. Wynika z tego tym większa potrzeba przygotowania polskiej gospodarki poprzez działania usprawniające jej funkcjonowanie.

Optymizmem może napawać obserwowana w ostatnim okresie poprawa sytuacji na rynku pracy. Jednak pomimo dotychczas bardzo szybkiego zmniejszenia bezrobocia niepokoi niska aktywność zawodowa i wolne tempo wzrostu zatrudnienia, szczególnie wśród osób młodych i po 50 roku życia. Ma to miejsce przy równoczesnych deficytach zasobów pracy w pewnych obszarach. Obok małej podaży pracy, wczesnej dezaktywizacji i licznych fal migracyjnych, przyczyn takiego stanu należy szukać także w niskim poziomie wykształcenia dorosłych.

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

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

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

Szczególnie istotne jest, aby polska polityka zatrudnienia, realizowana w latach 2009-2011, uwzględniała potrzebę osiągnięcia w 2010 roku celów lizbońskich oraz wyzwania określone w Strategii Zrównoważonego Rozwoju UE, a zwłaszcza potrzebę stworzenia społeczeństwa opartego na spójności społecznej, uwzględniającego solidarność między pokoleniami oraz w ramach pokoleń, a także zagwarantowania jakości życia obywateli. W ramach reformy strategii lizbońskiej w 2005 r. położono szczególny nacisk na wzrost gospodarczy i zatrudnienie. Wytyczne w sprawie polityki zatrudnienia w ramach europejskiej strategii zatrudnienia oraz ogólne wytyczne polityki gospodarczej zostały przyjęte w ramach jednego zintegrowanego pakietu, przy czym europejska strategia zatrudnienia (Wytyczne 17-24) odgrywa zasadniczą rolę przy realizacji zdefiniowanych w strategii lizbońskiej celów w obszarze zatrudnienia i rynków pracy.

Odzwierciedlając strategię lizbońską, polityki państw członkowskich w sposób zrównoważony mają wspierać następujące cele:

- **pełne zatrudnienie:** dla podtrzymania wzrostu gospodarczego i wzmocnienia spójności społecznej niezbędne jest osiągnięcie pełnego zatrudnienia oraz zmniejszenie poziomu bezrobocia i bierności zawodowej poprzez zwiększenie popytu i podaży pracy. Do osiągnięcia tych celów niezbędne jest wypracowanie podejścia odpowiadającego zintegrowanemu modelowi elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego. Polityka elastyczności i pewności zatrudnienia dotyczy jednocześnie elastyczności rynków pracy (organizacji pracy i relacji pracowniczych, godzenia pracy z życiem prywatnym) oraz bezpieczeństwa zatrudnienia i ochrony socjalnej, a także poprawy jakości i wydajności pracy. Podnoszeniu poziomu zatrudnienia towarzyszyć powinien wzrost atrakcyjności miejsc pracy, jakości i wydajności pracy oraz znaczne zmniejszanie segmentacji, różnic z uwagi na płeć i zjawiska nisko opłacanej pracy. Należy w pełni wykorzystać efekt synergii pomiędzy jakością pracy, wydajnością i zatrudnieniem;
- **wzmacnianie spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej:** potrzebne jest podjęcie zdecydowanego działania w celu wzmacniania i utrwalania integracji społecznej, walki z ubóstwem, zapobiegania wykluczeniom z rynku pracy, wspierania dostępu do zatrudnienia dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji oraz zmniejszania istniejących pomiędzy regionami różnic w zakresie zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy, w szczególności jeśli chodzi o regiony opóźnione w rozwoju. Potrzebna jest wzmocniona interakcja z otwartą metodą koordynacji w ramach ochrony socjalnej i integracji społecznej.

Zapewnianie równych szans i zwalczanie przejawów dyskryminacji jest niezbędne dla osiągnięcia postępu. We wszelkich podejmowanych działaniach powinno się uwzględniać włączanie problematyki płci do głównego nurtu politycznego oraz propagowanie równości

mężczyzn i kobiet. Szczególną uwagę należy zwrócić na znaczne ograniczenie wszelkich różnic między kobietami i mężczyznami na rynkach pracy, zgodnie z europejskim paktem na rzecz równości płci. W ramach nowego podejścia międzypokoleniowego należy zwrócić szczególną uwagę na sytuację młodzieży, wdrażanie europejskiego paktu na rzecz młodzieży oraz promowanie dostępu do zatrudnienia przez cały okres życia zawodowego, w tym w odniesieniu do starszych pracowników. Należy zwrócić szczególną uwagę na znaczne zmniejszenie różnic w poziomie zatrudnienia osób znajdujących się w gorszym położeniu, w tym osób niepełnosprawnych. Należy dążyć do aktywnej integracji wszystkich obywateli poprzez promowanie ich aktywności ekonomicznej i zwalczanie ubóstwa i wykluczenia grup zmarginalizowanych. Należy również zadbać o poprawę dostępności pracy, w tym elastycznych form zatrudnienia dla mieszkańców obszarów wiejskich i dążyć do zwiększenia ich mobilności zawodowej.

W podejmowanych działaniach powinno się zapewnić **dobre zarządzanie** oraz dbać o to, aby pozytywne tendencje w obszarach gospodarczym, zatrudnienia i społecznym wzajemnie się wzmacniały. Należy ustanowić **szerokie partnerstwo na rzecz zmian** poprzez pełne zaangażowanie organów parlamentarnych i innych zainteresowanych stron, w tym na szczeblu regionalnym i lokalnym, oraz organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Dobre zarządzanie wymaga także większej efektywności w przydzielaniu zasobów administracyjnych i finansowych.

Ocena krajowych programów reform państw członkowskich zawarta w przedstawionym przez Komisję Europejską rocznym sprawozdaniu z postępów wykazała że, państwa członkowskie powinny przede wszystkim kontynuować wysiłki w następujących obszarach priorytetowych:

- włączenie do aktywności zawodowej większej liczby osób oraz utrzymanie ich w tej aktywności, zwiększenie podaży pracy i modernizacja systemów ochrony socjalnej,
- zwiększenie zdolności dostosowawczej pracowników i przedsiębiorstw oraz
- zwiększenie inwestycji w kapitał ludzki poprzez lepszą edukację i poprawę umiejętności.

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

- *Elastycznych i przewidywalnych warunków umów* (z perspektywy pracownika i pracodawcy, a także osób posiadających i nieposiadających stałego zatrudnienia) osiągniętych dzięki nowoczesnemu prawu pracy, układom zbiorowym i organizacji pracy;
- *Kompleksowych strategii uczenia się przez całe życie*, zapewniających stałą zdolność pracowników, szczególnie osób z najsłabszych grup społecznych, do dostosowywania się i do bycia zatrudnionym;
- *Skutecznej aktywnej polityki rynku pracy*, pomagającej w radzeniu sobie z szybkimi zmianami, umożliwiającej skrócenie okresów bezrobocia i ułatwiającej zmianę pracy;
- *Nowoczesnego systemu zabezpieczenia społecznego*, zapewniającego odpowiednie wsparcie dochodów, sprzyjającego zatrudnieniu i ułatwiającego mobilność na rynku pracy. Chodzi tu o uwzględnienie szerokiego spektrum przepisów dotyczących

zabezpieczenia społecznego (świadczenia dla bezrobotnych, emerytury, ochrona zdrowia), umożliwiających pogodzenie pracy z obowiązkami związanymi z życiem prywatnym i rodzinnym, takimi jak opieka nad dziećmi.

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

- konieczność realizowania dotychczasowych działań mających na celu wdrożenie i upowszechnienie idei flexicurity w Polsce - przede wszystkim prac nad nowelizacją Kodeksu Pracy, ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz reformą emerytalną,
- wskazane jest podjęcie nowych inicjatyw, które mogłyby przyczynić się do jeszcze lepszego i bardziej efektywnego realizowania przez Polskę wszystkich komponentów flexicurity,
- niezbędna jest współpraca w tym zakresie Rządu RP z partnerami społecznymi, którzy odgrywają niezwykle istotną rolę we wdrażaniu idei flexicurity,
- wskazana jest wymiana informacji i doświadczeń pomiędzy Polską i innymi państwami członkowskimi w zakresie dochodzenia i wdrażania idei flexicurity.

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

3. Kluczowe problemy i wyzwania

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011 określa działania, jakie należy podjąć w sferze zatrudnienia w ciągu najbliższych trzech lat. Obecnie podstawowym wyzwaniem jest zwiększenie aktywności zawodowej Polaków, natomiast podstawowym zagrożeniem - spowolnienie wzrostu gospodarczego. Dodatkowe wyzwania stanowią zachodzące w społeczeństwie polskim zmiany demograficzne. W związku z tym, w objętym planowaniem okresie należy podjąć działania służące z jednej strony zwiększeniu aktywności, a z drugiej - przygotowujące polski rynek pracy do trudnego okresu osłabienia koniunktury, aby jego negatywne skutki zostały zminimalizowane i jak najszybciej odwrócone. Na podstawie zdiagnozowanych wyzwań i zagrożeń ustalono trzy priorytety, których realizacji służą działania określone w KPDZ/2009-2011. Priorytetami tymi są: wzrost aktywności, sprawny rynek pracy oraz doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy.

Priorytet 1. Wzrost aktywności

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

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

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

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

Na polskim rynku pracy można ciągle wyróżnić **grupy osób, które napotykają szczególne trudności**. Odznaczają się one niskim poziomem aktywności zawodowej, większym zagrożeniem bezrobociem, zwłaszcza długotrwałym i niedostatecznymi kompetencjami

w stosunku do potrzeb zgłaszanych przez rynek pracy. Są to przede wszystkim osoby w wieku 50+, kobiety, osoby napotyające trudności w godzeniu obowiązków rodzinnych z pracą, młodzież, mieszkańcy wsi i innych obszarów oddalonych od centrów rozwoju, osoby wykluczone i zagrożone wykluczeniem społecznym, w tym osoby niepełnosprawne. Działania aktywizujące adresowane do tych osób powinny prowadzić do wyrównania ich szans na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia lub działalności gospodarczej.

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

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

Młodzież jest w Polsce grupą szczególnie narażoną na bezrobocie. Problemy pojawiają się zwłaszcza w okresie **rozpoczynania kariery zawodowej**. Trudności ze znalezieniem pracy dotyczą przede wszystkim absolwentów szkół zawodowych, zarówno zasadniczych, jak i średnich oraz absolwentów mieszkających na wsi. Wymaga to przede wszystkim poprawy adresowania i upowszechnienia zastosowania wobec tej grupy instrumentów służących jak najszybszemu przechodzeniu od nauki do pracy. Jednym z takich instrumentów w polskiej polityce rynku pracy jest staż absolwencki. Należy on do najczęściej stosowanych instrumentów o wysokiej skuteczności, jednak jego adresowanie należałoby poprawić (częściej kierować na staże osoby z wykształceniem poniżej średniego), a stosowanie jeszcze bardziej upowszechnić. Ponadto, należy wprowadzić już w okresie nauki praktyczne

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

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

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

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

go w niepełnym wymiarze czasu pracy (pomimo stanu zdrowia umożliwiającego pracę na pełnym etacie), czy też godziły się na niższe wynagrodzenie gwarantujące im utrzymanie renty. Problemem pozostaje niski poziom kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych. Konieczne jest zatem podjęcie szczególnych działań zwiększających dostępność kształcenia ustawicznego dla tej grupy.

Priorytet 2. Sprawny rynek pracy

Odpowiedzią na pogorszenie koniunktury powinna być poprawa funkcjonowania rynku pracy poprzez stworzenie lepszych warunków działania przedsiębiorstw oraz zatrudniania pracowników. Powinno się to odbywać przede wszystkim przez ograniczenie barier dla rozwoju przedsiębiorczości, upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, zmianę w zakresie zabezpieczenia społecznego na rynku pracy, ale też stwarzanie większych możliwości do bycia zatrudnionym i samozatrudnieniem poprzez poprawę kompetencji, mobilności i zdolności adaptacyjnych zasobów siły roboczej w Polsce. Wprowadzenie takich rozwiązań sprawi, że dynamiczna, sprawna, zdolna do szybkiego adaptowania się do zmian gospodarka w mniejszym stopniu odczuje skutki spowolnienia i co równie ważne szybciej będzie w stanie odreagować szok i powrócić na ścieżkę wzrostu. Gdyby spowolnienie gospodarki nie doprowadziło do powstania negatywnych zjawisk na rynku pracy, wprowadzone rozwiązania poprawiając konkurencyjność gospodarki, pozwolą na szybsze zmniejszenie luki rozwojowej wobec pozostałych krajów członkowskich UE i poprawę pozycji gospodarczej Polski na arenie międzynarodowej.

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

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

wskazane jest **prowadzenie badań nad możliwością doskonalenia rozwiązań w zakresie elastycznych i alternatywnych form zatrudnienia i organizacji pracy** w Polsce.

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

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

Zasiłek dla bezrobotnych jest elementem pasywnej polityki rynku pracy, którego podstawowym zadaniem jest zapewnienie dochodu na wypadek utraty pracy. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określono konstrukcję zasiłku, którego wartość zależała od stażu pracy, a długość pobierania od stosunku powiatowej stopy bezrobocia do średniej krajowej oraz ewentualnie pewnych dodatkowych okoliczności. Ponadto, określona kwotowo wartość zasiłku nie zmieniła się przez cały okres obowiązywania ustawy. Należało zatem uaktualnić wartość świadczenia i ustalić możliwie **krótki okres zasiłkowy**. Wskazane było także wprowadzenie mechanizmu **obniżenia wartości świadczenia** w trakcie jego pobierania, aby zwiększyć skłonność bezrobotnych do szybkiego podjęcia kolejnej pracy.

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

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

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

W konstrukcji nowoczesnego systemu zabezpieczenia społecznego na rynku pracy należałoby także rozważyć odejście od ochrony prawnej zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym. Rozwiązanie to charakterystyczne dla filozofii zapewniania bezpieczeństwa socjalnego w okresie transformacji systemowej, nie przystaje do wymogów nowoczesnego, elastycznego rynku pracy. Sztywny rynek pracy osób w wieku przedemerytalnym zniechęca pracodawców

do ich zatrudniania, a także może stanowić zachętę do zwalniania pracowników bezpośrednio przed objęciem ich ochroną.

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

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

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

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

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

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

innowacyjnych. Działania takie, z jednej strony przyczynią się do wzrostu produktywności i konkurencyjności gospodarki polskiej, a z drugiej, doprowadzą do stworzenia nowych, trwałych i atrakcyjnych miejsc pracy.

Po stronie podażowej rynku pracy problemem jest malejąca podaż pracy osób w tzw. mobilnym wieku produkcyjnym (25-44 lata), a więc z definicji najbardziej aktywnych. Główną tego przyczyną jest czasowa **emigracja** o charakterze zarobkowym. Należy zatem podjąć działania, których efektem będzie ograniczenie emigracji zarobkowej oraz stworzenie warunków do wykorzystania potencjału osób powracających.

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

Priorytet 3. Doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy

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

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

Wskazane jest także **zwiększenie dostępności działań publicznych służb zatrudnienia dla wszystkich, którzy chcą podjąć lub zmienić pracę**. Oprócz bezrobotnych i poszukujących pracy grono odbiorców usług publicznych służb zatrudnienia należy poszerzyć przede wszystkim o osoby w wieku 50+, powracających emigrantów zarobkowych, osoby objęte obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym rolników oraz prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą. Poszerzenie kręgu odbiorców pozwoli na prowadzenie działań zapobiegawczych wobec osób zagrożonych bezrobociem i na poprawę struktury zatrudnienia, m.in. poprzez przesunięcie części zasobów pracy z rolnictwa do bardziej produktywnych

sektorów gospodarki. Publiczne służby zatrudnienia będą mogły podjąć aktywne działania w zakresie profilaktyki bezrobocia oraz poprawy funkcjonowania na rynku pracy osób objętych usługami.

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

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

Profesjonalizacja podejścia wymaga ponadto **informowania** obu grup klientów **o dostępnych usługach i zachęcania do korzystania z nich**. Oznacza to potrzebę prowadzenia działań informacyjnych i promocyjnych, a także rozwoju infrastruktury publicznych służb zatrudnienia, poprzez zwiększenie liczby punktów obsługi.

Doskonaleniu polityki rynku pracy służyłoby także wprowadzenie **profesjonalnego monitoringu skuteczności aktywnej polityki rynku pracy**. Dzięki takiemu rozwiązaniu możliwe byłoby bieżące śledzenie skuteczności poszczególnych instrumentów i podmiotów polityki rynku pracy, diagnozowanie słabości i korygowanie prowadzonej polityki. Monitoring polityki rynku pracy powinien być zbudowany jako element ogólnego systemu monitoringu rynku pracy.

W ramach monitoringu pożądane byłoby także opracowanie systemu **wskaźnikowej oceny skuteczności działania publicznych służb zatrudnienia**. System taki na podstawie dostępnych wskaźników oraz ewentualnie nowo opracowanych, jeżeli okaże się to wskazane, służyłby punktowej ocenie aktywności i skuteczności funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia. Należałoby go skonstruować tak, aby pozwalał na ocenę poszczególnych urzędów pracy, ich komórek wewnętrznych i pracowników. Pozwalałoby to na identyfikację

obszarów niskiej skuteczności i aktywności publicznych służb zatrudnienia oraz stanowiło element motywujący do poprawy realizacji określonych działań. Dodatkowo, na podstawie uzyskanych punktów, można by określać cele do realizacji dla poszczególnych urzędów i stanowisk pracy, a w zależności od poziomu realizacji tych celów określać stopień finansowania poszczególnych urzędów oraz poziom wynagradzania pracowników.

4. Zadania

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

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

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

Priorytet 1. Wzrost aktywności

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

1.1.1. Stworzenie placówki kształcenia ustawicznego o zasięgu ogólnopolskim

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

Planowane działania:

- opracowanie podstaw prawnych dla utworzenia publicznej placówki kształcenia ustawicznego o zasięgu ogólnopolskim oraz przeprowadzenie uzgodnień w sprawie tych przepisów;
- wprowadzenie regulacji prawnych w postaci rozporządzenia umożliwiającego zawieranie porozumień przez organy prowadzące centra kształcenia ustawicznego, w wyniku których będą mogły wyznaczyć jedno z centrów do koordynowania kształcenia ustawicznego na odległość na terenie województwa lub województw.

Przewidywane efekty:

W systemie oświaty publicznej zostanie stworzona możliwość funkcjonowania placówki kształcenia ustawicznego o zasięgu ogólnokrajowym. Zadaniem tej placówki będzie projektowanie i realizowanie przedsięwzięć związanych z rozwojem kształcenia ustawicznego w systemie oświaty, w tym kształcenia na odległość; przygotowywanie raportów, analiz służących diagnozowaniu i ocenianiu stanu kształcenia ustawicznego w systemie oświaty; tworzenie narzędzi służących monitorowaniu procesu kształcenia ustawicznego, opracowywanie programów i materiałów edukacyjnych do prowadzenia kształcenia ustawicznego, do rozwoju doradztwa zawodowego oraz przygotowywania kadry dla ich realizacji; tworzenie baz danych i zbiorów informacji w zakresie kształcenia ustawicznego w systemie oświaty.

Zgłaszający zadanie: MEN.

1.1.2. Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego

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

Planowane działania:

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

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

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: MRR.

1.1.3. Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach

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

Planowane działania:

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

Działania polegają na wsparciu finansowym realizacji następujących projektów konkursowych:

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

- studia podyplomowe dla przedsiębiorców oraz pracowników przedsiębiorstw.

Ponadto zrealizowane zostaną projekty systemowe:

- o charakterze analityczno-badawczym, promocyjnym i szkoleniowym w zakresie tworzenia, rozwoju i aktualizacji ogólnopolskich programów szkoleń e-learningowych oraz szkoleń blended-learning;
- mające na celu promocję postaw innowacyjnych i przedsiębiorczych,
- o charakterze analityczno-badawczym, promocyjnym, szkoleniowym i doradczym w zakresie luk kompetencyjnych pracowników przedsiębiorstw i potrzeb szkoleniowych.

Przewidywane efekty:

- objęcie wsparciem do końca 2009 r. 10 700 przedsiębiorstw, inwestujących w szkolenie pracowników;
- podniesienie kwalifikacji do końca 2009 r. 59 640 pracowników przedsiębiorstw, którzy zakończyli udział w projektach szkoleniowych, w tym 10 780 osób w wieku powyżej 50 roku życia;
- zbadanie potrzeb szkoleniowych i luk kompetencyjnych pracowników przedsiębiorstw
- upowszechnienie wiedzy na temat szkoleń on-line
- podniesienie świadomości innowacyjnej przedsiębiorstw i przedsiębiorców.

Zgłaszający zadanie: PARP.

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

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

Planowane działania:

- przeprowadzenie przez zespół interdyscyplinarny analizy przygotowanych podstaw programowych poszczególnych przedmiotów i opracowanie spójnego projektu podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego we wszystkich typach szkół;
- przeprowadzenie konsultacji społecznych projektu podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego we wszystkich typach szkół;
- przegląd i analiza podstaw programowych kształcenia w zawodach ujętych w kwalifikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
- weryfikacja 5 podstaw programowych (zawierających 15 dokumentów programowych) kształcenia zawodowego.

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

Przewidywane efekty:

Ocena podstawy programowej pod kątem przystosowania do wymogów życia w gospodarce i społeczeństwie wiedzy, w tym przede wszystkim skutecznego podnoszenia poziomu kompetencji kluczowych (zwłaszcza znajomości języków obcych, podstaw przedsiębiorczości, nauk przyrodniczo-matematycznych oraz technologii społeczeństwa

informacyjnego) oraz kształtowania postawy uczenia się przez całe życie, przyczyni się do spowodowania analogicznych zmian w programach nauczania oraz podręcznikach, z których korzystają nauczyciele. Przewidywanym efektem będzie lepsze przygotowanie absolwentów do funkcjonowania we współczesnych społeczeństwie i na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MEN.

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

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

Planowane działania:

Organizacja i prowadzenie studiów podyplomowych przygotowujących do zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych.

Przewidywane efekty:

Przygotowanie w ramach studiów podyplomowych do zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych. Nowy typ studiów uwzględni zmiany technologiczne powodujące powstawanie nowych technologii i specjalności kształcenia zawodowego oraz potrzebę unowocześnienia merytorycznego i metodycznego kształcenia nauczycieli.

Zgłaszający zadanie: MEN.

1.1.6. Poprawa infrastruktury uczelni Polski Wschodniej

Cel: Rozwój oferty edukacyjnej uczelni wyższych Polski Wschodniej w obszarach kwalifikacji pożądanym na rynku pracy.

Planowane działania:

Budowa, rozbudowa, przebudowa oraz wyposażenie w sprzęt naukowo – badawczy obiektów dydaktycznych, w tym laboratoriów, pracowni komputerowych, bibliotek dla kierunków nauczania naukowo-technicznych i matematyczno-przyrodniczych na uczelniach wyższych.

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: PARP.

1.1.7. Realizacja Narodowego Programu Stypendialnego

Cel: Wyrównanie szans edukacyjnych uczniów z rodzin najuboższych.

Planowane działania:

- wypłata stypendiów i zasiłków szkolnych;
- realizacja corocznego rządowego programu pomocy uczniom „Dofinansowanie zakupu podręczników – Wyprawka szkolna”.

Przewidywane efekty:

Wyplata stypendiów dla ok. 1,3 mln uczniów w 2009 roku oraz dofinansowanie do podręczników szkolnych dla ok. 600 tys. uczniów.

Zgłaszający zadanie: MEN.

1.1.8. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych

Cel: Zwiększenie szans zatrudnienia osób z orzeczonym znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności poprzez uzyskiwanie i podwyższanie kwalifikacji na ponadlicealnym i wyższym poziomie nauczania.

Planowane działania:

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

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: PFRON.

1.1.9. Program rozwoju edukacji na obszarach wiejskich

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

Planowane działania:

- wspieranie rozwoju innych niż przedszkola i oddziały przedszkolne w szkołach podstawowych, form wychowania przedszkolnego dla dzieci w wieku do 5 lat;
- opracowanie i wdrożenie programów wsparcia małych szkół publicznych i niepublicznych funkcjonujących na obszarach wiejskich, prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i inne osoby prawne oraz przez osoby fizyczne;
- program stypendialny dla uczniów pochodzących z obszarów wiejskich;
- upowszechnienie różnych form pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w tym poradnictwa zawodowego, dla uczniów z obszarów wiejskich;
- przygotowanie absolwentów – mieszkańców obszarów wiejskich do poszukiwania zatrudnienia;
- tworzenie warunków umożliwiających zdobycie umiejętności w zakresie przygotowywania aplikacji projektów unijnych oraz wykorzystania przyznanych środków;
- tworzenie baz danych dotyczących ofert edukacyjnych;

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

Przewidywane efekty:

- wzrost upowszechnienia wychowania przedszkolnego na obszarach wiejskich;
- zmniejszenie odsetka uczniów na wsi zagrożonych niskimi osiągnięciami w gimnazjum;
- zwiększenie odsetka uczniów o znacznym potencjale edukacyjnym na wsi, którzy będą osiągać wyniki na sprawdzianie po VI klasie szkoły podstawowej, na poziomie 34 i więcej punktów;
- zwiększenie średnich wyników z egzaminu gimnazjalnego uczniów z obszarów wiejskich;

- zwiększenie odsetka gospodarstw na wsi posiadających komputer;
- zwiększenie odsetka osób mających dostęp do szerokopasmowego Internetu na wsi;
- zwiększenie liczby innych form wychowania przedszkolnego;
- zwiększenie liczby punktów konsultacyjnych w celu wspierania rodziców i ich dzieci oraz nauczycieli w zakresie pomocy psychologiczno-pedagogicznej;
- zwiększenie odsetka etatów doradców zawodowych w gimnazjach, szkołach ponadgimnazjalnych i poradniach psychologiczno-pedagogicznych;
- zwiększenie liczby osób z wykształceniem średnim oraz wyższym mieszkających na wsi;
- utworzenie sieci placówek wielofunkcyjnych zaspokajających potrzeby edukacyjne, kulturalne i społeczne mieszkańców wsi.

Zgłaszający zadanie: MEN.

1.1.10. Szkolenia zawodowe dla osób zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich

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

Planowane działania:

Wsparcie projektów polegających na organizacji szkoleń zawodowych dla rolników, posiadaczy lasów oraz osób planujących podjęcie działalności rolniczej. Szkolenia będą miały formę kursów, warsztatów i wyjazdów studyjnych. Beneficjentami szkoleń będą instytucje wybrane przez zespół ekspertów w drodze konkursu. Poziom pomocy wynosi maksymalnie 100 % kosztów kwalifikowanych. Wsparcie udzielane w ramach tego działania nie pokrywa się z zakresem pomocy udzielanej ze środków EFS. Projekty EFS mogą dotyczyć m.in. przekwalifikowania rolników celem podjęcia pracy lub działalności gospodarczej poza rolnictwem, podczas gdy w ramach PROW projekty dotyczą wyłącznie doskonalenia zawodowego w zakresie działalności rolniczej lub leśnej.

Przewidywane efekty:

W 2009 r. przewiduje się zorganizowanie 110 szkoleń, w których udział weźmie 4400 osób.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

1.1.11. Korzystanie z usług doradczych przez rolników i posiadaczy lasów w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich

Cel: Zapewnienie rolnikom i posiadaczom lasu dostępu do usług z zakresu doradztwa rolniczego i leśnego, a co za tym idzie poprawa funkcjonowania gospodarstw rolnych oraz leśnych.

Planowane działania:

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

ochrony środowiska, zdrowia publicznego, dobrostanu i zdrowia zwierząt, zdrowotności roślin.

Przestrzeganie standardów jakościowych jest na tyle skomplikowane, że rolnik bez fachowego doradztwa rolniczego i sprawnej konkretnej pomocy może mieć problemy z ich przestrzeganiem. Rolnicy wybiorą uprawniony podmiot doradczy, który będzie pomagać w dostosowaniu gospodarstwa do wymogów unijnych. ARiMR zrefunduje rolnikom 80 % wartości usług doradczych. Beneficjenci (rolnicy i posiadacze lasu) będą mogli występować o zwrot kosztów usług doradczych określonych w katalogu usług doradczych. Szczegółowe warunki, jakie muszą spełniać podmioty świadczące usługi doradcze w ramach działania, zostaną określone przez MRiRW.

Przewidywane efekty:

W roku 2009 szacowana liczba beneficjentów wyniesie ok. 70 tys.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

1.2. Budowanie spójności rynku pracy.

1.2.1. Aktywizacja osób w wieku 50+.

1.2.1.1. Działania na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób starszych - „Program 45/50 PLUS”

Cel: Przywrócenie zdolności do zatrudnienia oraz umożliwienie podjęcia i utrzymania pracy przez osoby bezrobotne w wieku powyżej 45 lat, ze szczególnym uwzględnieniem bezrobotnych powyżej 50 roku życia.

Planowane działania:

Realizacja projektów adresowanych do osób w wieku 45/50 plus, konstruowanych w oparciu o podstawowe usługi rynku pracy, wspierane instrumentami promocji zatrudnienia. W szczególności działania powinny koncentrować się na:

- szkoleniach zawodowych i ogólnych, w tym z zakresu umiejętności poszukiwania pracy,
- szkoleniach połączonych z programami przygotowania zawodowego w miejscu pracy,
- szkoleniach połączonych z przyznaniem środków na podjęcie działalności gospodarczej lub założeniem spółdzielni socjalnej,
- szkoleniach połączonych z utworzeniem miejsca pracy u pracodawcy,
- udzielaniu pożyczek na sfinansowanie kosztów szkolenia, w celu umożliwienia podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej wymagających szczególnych kwalifikacji,
- refundacji pracodawcy kosztów zatrudnienia bezrobotnego.

Ponadto, projekty mogą uwzględniać wsparcie bezrobotnych pomocą specjalistyczną udzielaną przez doradców zawodowych i liderów klubów pracy, o ile zachodzić będzie taka potrzeba.

Przewidywane efekty:

- aktywizacja zawodowa ok. 2 tys. osób bezrobotnych w wieku 45/50 plus,
- wskaźnik efektywności zatrudnieniowej Programu na poziomie minimum 50 %,

- zmiana postawy uczestników Programu na rynku pracy wynikająca z: rozwoju umiejętności zawodowych, wzrostu świadomości i chęci do samodzielnego poszukiwania pracy oraz nabywania nowych kwalifikacji.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

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

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

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

Na cel główny składają się następujące cele szczegółowe:

1. promowanie nowoczesnego modelu społeczeństwa, w którym kobiety i mężczyźni są jego równoprawnymi uczestnikami;
2. opracowanie modelowego programu i przeszkolenie przedstawicieli instytucji rynku pracy, w tym kluczowych pracowników publicznych służb zatrudnienia, z zakresu polityki *gender* i wzmocnienia pozycji kobiet w życiu społeczno-ekonomicznym, służących wyrównywaniu szans na rynku pracy;
3. wypromowanie zagadnień związanych z równością szans na rynku pracy;
4. stworzenie narzędzi współpracy i wymiany informacji między instytucjami rynku pracy w zakresie działań na rzecz wyrównywania szans w zatrudnieniu;
5. stworzenie i upowszechnienie ogólnopolskiej bazy danych podmiotów działających na rzecz wyrównywania szans na rynku pracy oraz dobrych praktyk w tym zakresie.

Planowane działania:

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

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

a) moduł dotyczący aktywizacji społeczno - ekonomicznej kobiet.

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

- działania medialne poprzedzone badaniami jakościowymi, które będą podstawą do analizy możliwości zwiększania aktywności kobiet na rynku pracy. Wyniki posłużą m.in. identyfikacji kluczowych problemów, na które należy położyć nacisk w kampanii społecznej poświęconej promocji aktywności zawodowej, ograniczaniu bezrobocia i bierności zawodowej kobiet oraz promocji wiedzy służącej tym zadaniom (m.in. aspekty prawne, ekonomiczne, psychospołeczne, finansowe, rozwój lokalny).

b) moduł dotyczący równości szans pracowników

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

Przewidywane efekty:

- zmniejszenie zróżnicowania płac kobiet i mężczyzn (*gender pay gap*);

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

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DKR.

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

Cel: Opracowanie modeli godzenia ról zawodowych i rodzinnych na poziomie legislacji, regionalnego i lokalnego rynku pracy oraz na poziomie przedsiębiorstwa; wdrożenie oraz popularyzacja opracowanych rozwiązań.

Planowane działania:

1) opracowanie rozwiązań w zakresie godzenia ról zawodowych i rodzinnych

- przeprowadzenie badań i analiz, w zakresie rozwiązań legislacyjnych w tym barier i możliwości dotyczących godzenia ról zawodowych i rodzinnych w Polsce i wybranych krajach UE, oraz przełożenie na zastosowania praktyczne; dobrych praktyk w zakresie godzenia ról;
- wizyty studyjne służące pogłębieniu analiz dobrych praktyk w tym 5 wizyt zagranicznych oraz 7 krajowych m.in. w przedsiębiorstwach realizujących politykę godzenia ról w sposób modelowy z udziałem miejscowych przedstawicieli lokalnych instytucji rynku pracy;
- badanie jakościowe i ilościowe pracobiorców i pracodawców dotyczące godzenia ról, służące określeniu oczekiwań i barier zarówno prawnych, jak i mentalnych wprowadzania mechanizmów godzenia ról na poziomie przedsiębiorstwa;
- badania gospodarstw domowych pod kątem barier kulturowych i ekonomicznych wdrażania polityki godzenia ról;
- wypracowanie pakietu propozycji legislacyjnych, w tym analiza wykonalności dobrych praktyk zagranicznych w zakresie godzenia ról oraz zastosowania dobrych praktyk krajowych na szeroką skalę w ramach polskich regulacji prawnych;

- opracowanie Krajowej Mapy Drogowej – pakietu rekomendacji skutecznego wdrażania modelu godzenia ról dla instytucji centralnych, regionalnych i lokalnych oraz instytucji rynku pracy;
- stworzenie bazy danych dobrych praktyk krajowych i zagranicznych w zakresie godzenia ról, z podziałem na poziom centralny, regionalny i lokalny oraz przedsiębiorstwa;

2) prowadzenie działań informacyjno – edukacyjnych z zakresu godzenia ról

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

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

Przewidywane efekty:

- zwiększenie aktywności zawodowej kobiet,
- włączanie tematyki godzenia ról do co najmniej 80% partnerstw lokalnych, inicjowanych przez instytucje rynku pracy, skutkujące zwiększeniem dostępności finansowej i terytorialnej zinstytucjonalizowanych form opieki nad dzieckiem;
- zainicjowanie wdrożenia modeli godzenia ról w min. 200 miejscach pracy w Polsce jako benchmarku dla organizacji pracodawców;
- podniesienie świadomości z zakresu możliwości godzenia ról rodzinnych i zawodowych oraz zmniejszenie stereotypów dotyczących ról rodzinnych i zawodowych;
- wypracowanie modelu wspierania godzenia ról rodzinnych i zawodowych na poziomie centralnym, regionalnym i lokalnym oraz przedsiębiorstwa;
- podniesienie poziomu wiedzy dotyczącej legislacji, dobrych praktyk i możliwych rozwiązań w zakresie godzenia ról.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DKR.

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

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

Planowane działania:

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

- bieżący nadzór nad realizacją projektów przyjętych do realizacji,
- wprowadzanie zmian do projektów,
- bieżącą współpracę z projektodawcami,
- monitorowanie postępów i prawidłowości wdrażania zatwierdzonych projektów.

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DWF.

1.2.3. Pomoc młodzieży rozpoczynającej karierę zawodową.

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

Cel: Aktywizacja edukacyjna, społeczna i zawodowa młodzieży, w tym przygotowanie do samodzielnego życia społecznego, wsparcie w rozwoju edukacyjnym, zapewnienie warunków do uzupełnienia wykształcenia ogólnego i zawodowego oraz wdrożenie do uczenia się przez całe życie, a także wsparcie w uzyskaniu zatrudnienia, planowaniu indywidualnej kariery zawodowej i podwyższenie zdolności młodzieży do mobilności zawodowej.

Planowane działania:

- 1) w zakresie edukacji i wychowania
 - przygotowanie uczestników OHP do zdobycia kwalifikacji zawodowych;
 - realizacja przedsięwzięć, w tym ogólnopolskich projektów współfinansowanych z EFS, społecznie aktywizujących oraz mających na celu nabywanie przez młodzież kompetencji zawodowych i społecznych;
 - organizacja konkursów zawodowych przygotowujących do zdawania egzaminów kwalifikacyjnych;
 - organizowanie przedsięwzięć upowszechniających wiedzę z zakresu BHP;
 - organizowanie zajęć (szkoleń, obozów, konkursów itp.) popularyzujących ideę samorządności;
 - organizowanie zajęć reintegracyjnych mających na celu podwyższenie samooceny oraz poziomu motywacji;

2) w zakresie aktywizacji zawodowej:

- rozwój instytucjonalnej obsługi rynku pracy przez OHP poprzez organizację na terenie kraju nowych młodzieżowych centrów kariery, punktów pośrednictwa pracy oraz ośrodków szkolenia zawodowego;
- świadczenie usług poradnictwa zawodowego poprzez kontynuację działalności mobilnych centrów informacji zawodowej i młodzieżowych centrów kariery;
- pozyskiwanie ofert pracy dla młodzieży oraz pomoc w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, rozpowszechnianie ofert pracy dostosowanych do lokalnych potrzeb;
- wdrażanie nowoczesnych narzędzi i metod w dziedzinie doradztwa zawodowego i informacji zawodowej.

Zadanie jest częściowo realizowane w ramach PO KL.

Przewidywane efekty:

W zakresie edukacji i wychowania:

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

W zakresie aktywizacji zawodowej:

- rozbudowa sieci młodzieżowych centrów kariery oraz punktów pośrednictwa pracy – ok. 200 placówek do końca 2011 r. na terenie kraju;
- objęcie usługami z zakresu poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej ok. 250 tys. osób rocznie;
- objęcie usługami pośrednictwa pracy ok. 180 tys. osób w roku 2009, a w następnych latach – ok. 200 tys. osób, pozyskanie ok. 170 tys. miejsc pracy rocznie;
- podwyższenie jakości i profesjonalizmu usług rynku pracy świadczonych przez kadre OHP poprzez objęcie szkoleniami każdego roku 300 osób kadry rynku pracy OHP;
- opracowywanie i aktualizacja narzędzi i metod w zakresie aktywizacji zawodowej.

Zgłaszający zadanie: OHP.

1.2.3.2. Ułatwianie startu młodym rolnikom w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich.

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

Planowane działania:

W ramach działania młodym rolnikom (do 40 roku życia) rozpoczynającym samodzielne prowadzenie działalności rolniczej, będzie udzielana pomoc w formie jednorazowej premii, w wysokości 50 tys. zł. Pomoc będzie przyznawana rolnikom o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych, którzy przedstawią i będą realizować Plan Rozwoju Gospodarstwa.

Przewidywane efekty:

Przyznanie w 2009 r. 3840 premii.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

1.2.4. Aktywizacja zawodowa osób zamieszkujących obszary peryferyjne.

1.2.4.1. Tanie budownictwo mieszkaniowe.

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

Planowane działania:

Reforma programu społecznego budownictwa czynszowego i kontynuacja programu budownictwa socjalnego, w tym ewentualny udział wraz z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej w Krajowej Strategii Wychodzenia z Bezdomności i Rozwoju Budownictwa Socjalnego na lata 2009-2015.

Przewidywane efekty:

- rozwój budownictwa czynszowego na poziomie 5-7 tys. mieszkań rocznie;
- pozyskiwanie rocznie ok. 5,5 tys. lokali socjalnych i miejsc w noclegowniach lub domach dla bezdomnych (w tym lokale socjalne na poziomie ok. 5 tys.).

Zgłaszający zadanie: MI.

1.2.4.2. Promowanie działalności nierolniczej w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich.

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

Planowane działania:

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

Przewidywane efekty:

- tworzenie warunków do rozwoju wielofunkcyjnych i trwałych ekonomicznie gospodarstw rolnych oraz poprawa sytuacji dochodowej mieszkańców wsi;
- szacowana liczba beneficjentów w 2009 r. wyniesie 3 200.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

1.2.4.3. Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich.

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

Planowane działania:

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

Przewidywane efekty:

Szacowana liczba beneficjentów w 2009 r. wyniesie 2 730 .

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

1.2.5. Integracja zawodowa osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym.

1.2.5.1. Rozwój przedsiębiorczości społecznej dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

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

Planowane działania:

- realizacja resortowych programów:

- a) *Aktywne Formy Przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu,*
- b) *Wspieranie Rozwoju Spółdzielczości Socjalnej,*
- c) *Świetlica, Praca i Staż – socjoterapia w środowisku gminnym;*

- realizacja w ramach Programu Operacyjnego „Kapitał Ludzki 2008-2013” projektu: „Zintegrowany system wsparcia zatrudnienia socjalnego i ekonomii społecznej”, nakierowanego na utworzenie krajowego forum edukacji i doradztwa celem świadczenia usług analitycznych, metodycznych i edukacyjnych dla pracowników instytucji zatrudnienia socjalnego w poszukiwaniu nowych form wyzwalania aktywności zawodowej w środowisku osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Przewidywane efekty:

- zwiększenie liczby samorządów gminnych stosujących lokalne programy aktywnych form pomocy (np. prace społecznie użyteczne);
- zwiększenie liczby spółdzielni socjalnych, tworzonych przez osoby bezrobotne oraz liczby osób bezrobotnych przystępujących do już istniejących;
- zwiększenie liczby osób pracujących, z kategorii zagrożonych marginalizacją społeczną i zmniejszenie liczby beneficjentów pomocy społecznej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPiIS.

1.2.6. Promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

1.2.6.1. Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych.

Cel: Wypracowanie modelu zatrudnienia wspomagane, zapewniającego sprawne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy oraz aktywizację biernych zawodowo osób niepełnosprawnych wymagających pomocy innych osób podczas wykonywania pracy. Docelowo wprowadzenie do systemu prawnego instytucji zatrudnienia wspomagane osób niepełnosprawnych.

Planowane działania:

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

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

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

Przewidywane efekty:

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

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

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

Zgłaszający zadanie: MPiPS/BON oraz PFRON.

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

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

Planowane działania:

Zgodnie z art. 25a ust. 5 pkt 1 i pkt 2 oraz art. 26a-c 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), dokonywany będzie zwrot poniesionych przez pracodawców, podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych, refundacja opłaconych przez pracodawcę obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne zatrudnionych osób niepełnosprawnych, refundacja opłaconych przez osobę niepełnosprawną prowadzącą działalność gospodarczą obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz refundacja opłaconych przez niepełnosprawnego rolnika bądź rolnika zobowiązanego do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne rolników.

Przewidywane efekty:

Wzrost motywacji pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Przewiduje się, że w 2009 roku ze wsparcia skorzysta

- ok. 213 tys. zatrudnionych niepełnosprawnych otrzymujących dofinansowania do wynagrodzenia oraz do obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne,
- ok. 30 tys. osób niepełnosprawnych prowadzących lub rozpoczynających działalność gospodarczą,
- powyżej 1 100 niepełnosprawnych rolników oraz rolników zobowiązanych do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

1.2.6.3. Podnoszenie aktywności zawodowej osób niewidomych i niedowidzących.

Cel: Wzmocnienie potencjału zawodowego osób z dysfunkcją narządu wzroku.

Planowane działania:

Osoby niewidome otrzymają pomoc finansową na zakupienie podstawowego oraz specjalistycznego sprzętu komputerowego i elektronicznego wraz z odpowiednim oprzyrządowaniem i oprogramowaniem umożliwiającym zatrudnienie i samodzielną pracę w różnych dziedzinach, naukę korzystania z narzędzi informatyki, zdobycie umiejętności pozwalających na usamodzielnienie się zawodowe. Zadanie jest realizowane w ramach programu celowego „Komputer dla Homera 2003” prowadzonego i finansowanego przez PFRON. Adresatami programu są: pełnoletnie osoby w wieku aktywności zawodowej, niepełnosprawne z powodu dysfunkcji narządu wzroku posiadające ważne orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności albo orzeczenie równoważne; dzieci i młodzież w wieku do lat 18, niepełnosprawne z powodu dysfunkcji narządu wzroku, posiadające aktualne orzeczenie o zaliczeniu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności lub aktualne orzeczenie o niepełnosprawności. Zgodnie z założeniami programu, jego uczestnicy poza możliwością uzyskania dofinansowania zakupu

podstawowego oraz specjalistycznego sprzętu komputerowego, mogą także otrzymać środki na szkolenia z zakresu jego podstawowej obsługi.

Przewidywane efekty:

Wsparciem w ramach programu objętych będzie ponad 4 tys. osób niewidomych i niedowidzących rocznie, które wyposażone zostaną w sprzęt komputerowy i nabeżdą nowe umiejętności z zakresu sprawnego korzystania z technik komputerowych, co wzmocni ich potencjał na rynku pracy. Szacuje się, że z dofinansowania szkoleń skorzysta ok. 1200 osób niepełnosprawnych.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

1.2.6.4. Wsparcie informatyczne procesu edukacji osób niepełnosprawnych.

Cel: Zwiększenie szans zatrudnienia osób z orzeczoną znaczną i umiarkowaną stopniem niepełnosprawności.

Planowane działania:

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

- pełnoletnie osoby w wieku aktywności zawodowej oraz niepełnosprawne dzieci i młodzież w wieku do 18 lat, niepełnosprawne z powodu braku lub znacznego niedowładu obu kończyn górnych, posiadające ważne orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
- osoby niepełnosprawne posiadające ważne orzeczenie o zaliczeniu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (albo orzeczenie równoważne), które są uczniami szkół ponadgimnazjalnych, słuchaczami kolegiów, studentami studiów pierwszego stopnia lub studentami studiów drugiego stopnia albo studentami jednolitych studiów magisterskich – prowadzonych przez szkoły wyższe, posiadaczami dyplomu ukończenia studiów wyższych kształcącymi się na studiach podyplomowych prowadzonych przez szkoły wyższe lub przez inne jednostki uprawnione do prowadzenia tych studiów, uczestnikami studiów doktoranckich prowadzonych przez szkoły wyższe lub przez inne jednostki uprawnione do prowadzenia tych studiów na podstawie odrębnych przepisów, studentami uczelni zagranicznych, studentami odbywającymi staż zawodowy za granicą w ramach programów Unii Europejskiej, pobierającymi naukę w systemie stacjonarnym lub naukę w systemie niestacjonarnym;
- niepełnosprawne dzieci i młodzież z ważnym orzeczeniem o niepełnosprawności, z ubytkiem słuchu na poziomie od 90 decybeli, realizujący obowiązek szkolny lub obowiązek przygotowania przedszkolnego.

Przewidywane efekty:

Szacuje się, że z przewidzianej pomocy skorzysta ponad 1,5 tys. osób niepełnosprawnych, które zostaną wyposażone w sprzęt komputerowy i nabeżdą nowe umiejętności z zakresu sprawnego korzystania z technik komputerowych, co wzmocni ich proces edukacji, a w przyszłości potencjał na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: PFRON.

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

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

Planowane działania:

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

Wdrażane działania będą polegać na:

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

Przewidywane efekty:

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

- 100 000 osób w wieku 15-24 lata,

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

Indywidualnym Planem Działania objęte będzie 110 000 osób.

Zgłaszający zadanie: MRR.

Priorytet 2. Sprawny rynek pracy

2.1. Promocja elastycznych i alternatywnych form zatrudnienia

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

2.1.1.1. Wzrost adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw.

Cel: Dostosowywanie przedsiębiorstw i pracowników do wymogów gospodarki opartej na wiedzy, w szczególności wzmocnienie potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez wspieranie nowych rozwiązań w zakresie organizacji pracy, form świadczenia pracy, zarządzania zmianą gospodarczą, promocji podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz społecznej odpowiedzialności biznesu.

Planowane działania:

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

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

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

Przewidywane efekty:

Wzmocnienie konkurencyjności przedsiębiorstw, jak również zachowanie istniejących miejsc pracy oraz równowagi pomiędzy elastycznością i konkurencyjnością a bezpieczeństwem zatrudnienia.

Zgłaszający zadanie: PARP.

2.1.1.2. Wspieranie działalności gospodarczej w dziedzinie gospodarki elektronicznej.

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

Planowane działania:

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

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

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: PARP.

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

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

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

Planowane działania:

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

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

Przewidywane efekty:

Ukierunkowanie przyszłej polityki zatrudnienia w zakresie implementacji modelu *flexicurity* i poprawa elastyczności polskiego rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

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

2.2.1. Opracowanie i wprowadzenie degresywnego systemu zasiłkowego

2.2.1.1. Modyfikacja zasiłku dla bezrobotnych.

Cel: Wprowadzenie świadczenia skutecznie zabezpieczającego osoby bezrobotne przed ubożeniem, a jednocześnie zachęcającego do skracania okresu bezrobocia.

Planowane działania:

Wdrożenie rozwiązań zawartych w nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy: kwota zasiłku dla bezrobotnych zostaje podniesiona (zmniejszenie różnicy między zasiłkiem dla bezrobotnych a minimalnym wynagrodzeniem za pracę) przy wprowadzeniu zasady degresywności wypłat (100% zasiłku w pierwszej fazie pozostawania w bezrobociu i po trzech miesiącach zmniejszanie jego wysokości).

Przewidywane efekty:

- racjonalizacja wydatków ponoszonych ze środków Funduszu Pracy na tzw. pasywne formy wsparcia;
- zwiększenie zaangażowania bezrobotnych w poszukiwanie pracy i bycie aktywnym;
- skrócenie okresu bezrobocia osób uprawnionych do zasiłku.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

2.2.2. Wdrożenie nowych instrumentów zapewniających bezpieczeństwo w okresie pozostawania bez pracy

2.2.2.1. Rozbudowa systemu świadczeń wypłacanych podczas korzystania z aktywnych instrumentów rynku pracy.

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

Planowane działania:

Prowadzenie prac wdrożeniowych w związku z nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przyjęte rozwiązania polegają na zwiększeniu zachęt finansowych w formie stypendiów wypłacanych w związku z uczestnictwem w szkoleniach, stażach, przygotowaniu zawodowym dorosłych i kontynuowanej nauce w ramach nauki szkolnej.

Przewidywane efekty:

- zwiększenie motywacji bezrobotnych i biernych zawodowo do uczestnictwa w działaniach służących nabyciu i podnoszeniu kwalifikacji, a co za tym idzie wzrost wykorzystania tych instrumentów;
- wzrost kwalifikacji i aktywności zawodowej osób korzystających z usług publicznych służb zatrudnienia.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

2.2.2.2. Wprowadzenie rent strukturalnych w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich.

Cel: Aktywizacja młodych rolników, poprawa struktury agrarnej kraju oraz przyśpieszenie procesu wymiany pokoleniowej wśród osób prowadzących gospodarstwa rolne, a także

poprawa rentowności i konkurencyjności gospodarstw rolnych poprzez wprowadzenie systemu rent strukturalnych.

Planowane działania:

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

Przewidywane efekty:

Szacowana liczba beneficjentów w 2009 r. wyniesie 14 400.

Zgłaszający zadanie: MRiRW.

2.3. Kształtowanie nowych relacji na rynku pracy

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

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

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

Planowane działania:

- tworzenie warunków dla rozwoju agencji zatrudnienia oraz zmiany relacji między instytucjami rynku pracy poprzez upraszczanie procedur i liberalizację przepisów regulujących funkcjonowanie agencji zatrudnienia;
- stworzenie dodatkowej możliwości aktywizacji bezrobotnych w trudnej sytuacji na rynku pracy w formie instrumentu umożliwiającego staroście podjęcie współpracy z agencjami zatrudnienia w zakresie zawierania z nią umowy przewidującej doprowadzenie skierowanego bezrobotnego będącego w szczególnej sytuacji na rynku pracy do zatrudnienia przez okres co najmniej roku;
- monitoring liczby agencji zatrudnienia oraz liczby osób będących ich klientami;
- monitoring realizacji współpracy powiatowych urzędów pracy z agencjami zatrudnienia, w zakresie zawierania umów 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,
- rozwój współpracy pomiędzy powiatowymi urzędami pracy i agencjami zatrudnienia,
- wydawanie corocznej informacji o agencjach zatrudnienia.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

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

2.3.2.1. Budowa partnerstwa na rzecz instytucjonalizacji ekonomii społecznej.

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

Planowane działania:

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

Ustanowienie 4 grup roboczych, których zadaniem będzie:

- przygotowanie strategii rozwoju ekonomii społecznej,
- praca nad projektem ustawy o przedsiębiorczości społecznej,
- stworzenie ram finansowania podmiotów ekonomii społecznej,
- przygotowanie założeń systemu edukacji w zakresie ekonomii społecznej.

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

Przewidywane efekty:

- projekt aktu prawnego - ustawy o przedsiębiorczości społecznej,
- projekt strategii rozwoju ekonomii społecznej,
- projekt systemu pożyczkowego (fundusz ekonomii społecznej),
- projekt strategii edukacji w obszarze ekonomii społecznej.

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

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPP.

2.4. Budowa systemu monitoringu rynku pracy

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

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

Planowane działania:

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

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

Przewidywane efekty:

- 6 raportów tematycznych – *Zatrudnienie w Polsce*;
- 1 model dynamicznej równowagi ogólnej;
- 20 publikacji naukowych w serii *Working papers*;
- 1 strona internetowa;
- 300 uczestników seminariów.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE.

2.4.2. Prowadzenie badania panelowego gospodarstw domowych.

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

Planowane działania:

- przeprowadzenie badań panelowych na próbie ok. 14 500 gospodarstw domowych w latach 2009; 2010, 2011;
- opracowanie zasad udostępniania i publikacji wyników badania i wyników analiz prowadzonych na ich podstawie;
- opracowanie corocznych raportów z każdej rundy badania;

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

Zadanie jest realizowane w ramach PO KL.

Przewidywane efekty:

- publikacja raportów z przeprowadzonych badań;
- publikacja raportów tematycznych o dynamicznych współzależnościach determinujących wykluczenie z rynku pracy, ryzyko deprawacji materialnej i ubóstwa;
- stworzenie bazy danych z wynikami wszystkich rund badania;
- stworzenie strony internetowej, na której dostępne będą: opis metodologii badania, narzędzia badawcze, raporty i wyniki analiz;
- organizacja konferencji informacyjnych o zasięgu ogólnokrajowym upowszechniających wyniki przeprowadzonych badań,
- zwiększenie kompetencji regionalnych ośrodków polityki społecznej oraz gmin w zakresie rozwiązywania problemów społecznych oraz poprawa koordynacji działań struktur regionalnych z administracją rządową centralną i wojewódzką;
- pogłębienie wiedzy, wśród podmiotów kreujących politykę społeczną, na temat mechanizmów powstawania nierówności społecznych w wyposażeniu w kapitał ludzki i w dostępie do zatrudnienia, a także możliwości wpływania na te procesy poprzez instrumenty polityki społecznej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE.

2.5. Restrukturyzacja zatrudnienia w kierunku innowacyjnej gospodarki

2.5.1. Inicjowanie i rozwój działalności innowacyjnej

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

Planowane działania:

- wsparcie w zakresie tworzenia na bazie innowacyjnych pomysłów nowych przedsiębiorstw poprzez doradztwo w zakresie tworzenia przedsiębiorstw, udostępnienie infrastruktury i usług niezbędnych dla nowo powstałych przedsiębiorstw oraz zasilania finansowego nowo powstałego przedsiębiorstwa;

- dofinansowanie projektów dotyczących inwestycji początkowej oznaczającej inwestycję w aktywa materialne oraz aktywa niematerialne i prawne związane z tworzeniem nowego zakładu, rozbudową istniejącego zakładu, dywersyfikacją produkcji zakładu poprzez wprowadzenie nowych dodatkowych produktów lub zasadniczą zmianą dotyczącą procesu produkcyjnego istniejącego zakładu, związanej z zastosowaniem nowych rozwiązań technologicznych prowadzących do powstania i wprowadzenia na rynek nowego lub zasadniczo ulepszanego produktu;
- dofinansowanie inwestycji polegających na zakupie lub wdrożeniu rozwiązania technologicznego, które jest stosowane na świecie przez okres nie dłuższy niż 3 lata bądź technologii, której stopień rozprzestrzenienia na świecie w danej branży nie przekracza 15%;
- wsparcie finansowe nowych inwestycji o dużym potencjale innowacyjnym, mających istotne znaczenie dla gospodarki ze względu na oddziaływanie społeczno-ekonomiczne, w tym generujących znaczną liczbę nowych miejsc pracy (preferowane będą inwestycje realizowane przez przedsiębiorstwa w sektorze usług, w szczególności związane z rozpoczęciem prowadzenia działalności badawczo-rozwojowej);
- uatrakcyjnienie kredytu technologicznego polegające na udzielaniu przez Bank Gospodarstwa Krajowego premii technologicznej przedsiębiorcom, którzy otrzymali kredyt technologiczny przyznany w oparciu o zasady rynkowe na podstawie umowy zawartej pomiędzy BGK a bankami komercyjnymi.

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: MG i PARP.

2.5.2. Budowa instytucji wspierających rozwój działalności innowacyjnej

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

Planowane działania:

- budowa i rozbudowa parków przemysłowych, parków technologicznych, inkubatorów, centrum transferu technologii, ośrodków innowacji;
- przygotowanie terenów do działalności inwestycyjnej związanej parkami, a także kompleksowe przygotowanie terenu pod inwestycje produkcyjne oraz sferę nowoczesnych usług;
- wsparcie przedsiębiorstw prowadzące działalność innowacyjną w obszarze budowy i wyposażenia zaplecza badawczo-rozwojowego;
- wsparcie powstawania oraz rozwoju ośrodków zlokalizowanych na obszarach o wysokim potencjale rozwoju, poprzez zapewnienie dostęp do kompleksowych usług zarówno przedsiębiorcom dążącym do wprowadzenia nowych rozwiązań, jak również naukowcom pragnącym rozpocząć działalność gospodarczą

- stworzenie i wsparcie efektywnego funkcjonowania krajowej sieci Centrów Obsługi Inwestorów i Eksporterów poprzez działania doradcze, ustalenie standardów kadrowych i techniczno-organizacyjnych dla Centrów, wyposażenie ich w materiały i informacje dotyczące rynków zagranicznych m.in. w bazy danych oraz prowadzenie dla nich działalności promocyjno-informacyjnej;
- wsparcie inwestycji kapitałowych w fundusze kapitału podwyższonego ryzyka ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorstw innowacyjnych znajdujących się na początkowych etapach wzrostu, w efekcie wsparciem zostaną objęte mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: MG i PARP.

2.6. Tworzenie polityki migracyjnej dla potrzeb rynku pracy.

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

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

Planowane działania:

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

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DMI.

Priorytet 3. Doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy.

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

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

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

Planowane działania:

- monitorowanie sposobów i efektów realizacji przez urzędy pracy usług: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz upowszechnianie informacji dotyczących specyficznych rozwiązań w zakresie świadczenia ww. usług;
- realizacja projektów „Eurodoradztwo Polska” (EDP) i „Europejska Sieć Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego” (ELGPN) w ramach Programu Uczucie 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;
- doskonalenie metod pracy z osobami bezrobotnymi, poszukującymi pracy oraz pracodawcami poprzez:
 - opracowywanie i upowszechnianie informacji, materiałów i specjalistycznych wydawnictw dla pośredników pracy, doradców zawodowych i liderów klubów pracy,
 - udostępnianie urzędom pracy *Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych (KZZ)* - narzędzia do badania zainteresowań zawodowych, monitorowanie jego wykorzystywania oraz doskonalenie narzędzia,
 - koordynowanie szkoleń dla pracowników urzędów pracy w zakresie KZZ, w tym współpraca z CRZL w realizacji projektu „KZZ – narzędzie pracy doradcy zawodowego”,
 - przygotowanie i upowszechnienie procedur postępowania przy tworzeniu Indywidualnego Planu Działania,
 - organizację spotkań informacyjno – szkoleniowych, seminariów i szkoleń dotyczących pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy;

- rozwijanie zasobów informacyjnych wykorzystywanych przez publiczne służby zatrudnienia w realizacji usług rynku pracy m.in. poprzez:
 - udostępnianie urzędom pracy programu „Doradca 2000” wspierającego pracę doradców zawodowych i monitorowanie jego wykorzystywania oraz jego doskonalenie,
 - współpracę w realizacji projektu „Zarządzanie informacją wykorzystywaną w usługach rynku pracy” prowadzonego przez CRZL i ukierunkowanego na zapewnienie publicznym służbom zatrudnienia jednolitych i aktualnych zasobów informacyjnych wykorzystywanych przez publiczne służby zatrudnienia w pracy realizacji usług rynku pracy.

Przewidywane efekty:

- pozyskiwanie i opracowywanie informacji na temat realizacji usług poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy w publicznych służbach zatrudnienia w poszczególnych latach (2009 r. – 2011 r.) oraz wskazanie pożądanych sposobów ich realizacji;
- rozpoznawanie zasobów informacyjnych przydatnych przy realizacji usług rynku pracy, opracowanie metodologii ich gromadzenia i aktualizacji oraz zaktualizowanie wybranych zbiorów informacji zawodowych;
- zapewnienie stałego dostępu do internetowej wersji programu „Doradca 2000” dla uprawnionych doradców zawodowych oraz innych osób zainteresowanych;
- zapewnienie stałego dostępu do komputerowej wersji testu KZZ dla uprawnionych doradców zawodowych oraz druk i udostępnianie materiałów testowych niezbędnych do stosowania testu KZZ;
- przeszkolenie doradców zawodowych z wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy w zakresie stosowania testu KZZ;
- upowszechnienie informacji, materiałów i specjalistycznych wydawnictw dla pośredników pracy, doradców zawodowych oraz liderów klubów pracy z publicznych służb zatrudnienia;
- przeprowadzenie spotkań informacyjno – szkoleniowych, seminariów i szkoleń dotyczących realizacji pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy przeznaczonych dla pracowników publicznych służb zatrudnienia;
- stworzenie procedury postępowania przy tworzeniu Indywidualnego Planu Działania, który ma stanowić drogę dojścia do zatrudnienia, konstruowaną przy wykorzystaniu dostępnych usług i instrumentów polityki rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

3.1.2 Doskonalenie standardów i warunków realizacji podstawowych usług rynku pracy oraz monitorowanie stosowania standardów i warunków ich realizacji przez publiczne służby zatrudnienia.

Cel: Zwiększenie zdolności urzędów pracy do realizacji podstawowych usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców, poprzez rozwijanie standardów podstawowych usług rynku pracy i przygotowywanie urzędów pracy

do prowadzenia usług, zgodnie ze standardami i warunkami ich realizacji oraz monitorowanie urzędów pracy w zakresie stosowania obowiązujących regulacji.

Planowane działania:

- przygotowanie projektu nowych przepisów regulujących zagadnienia standardów i warunków realizacji usług rynku pracy;
- udzielanie wyjaśnień i interpretacji dotyczących standardów usług rynku pracy i warunków ich realizacji;
- organizowanie spotkań informacyjno - szkoleniowych w zakresie realizacji usług dla pracowników publicznych służb zatrudnienia;
- opracowywanie i upowszechnianie materiałów informacyjnych o standardach usług rynku pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców;
- pozyskiwanie i analiza informacji na temat stosowania standardów usług rynku pracy przez publiczne służby zatrudnienia i spełniania warunków ich prowadzenia oraz przygotowywanie propozycji ewentualnych modyfikacji
- prowadzenie badań w urzędach pracy w celu zidentyfikowania problemów i udoskonalenia standardu usługi „organizacja szkoleń”.

Przewidywane efekty:

- nowe rozporządzenie służące poprawie realizacji usług rynku pracy w ramach zmodyfikowanych standardów i niezbędnych warunków do ich realizacji;
- materiały informacyjne nt. standardów i warunków realizacji usług rynku pracy, które zostaną wykorzystane do wdrożenia i doskonalenia przyjętych rozwiązań;
- przeszkolenie pracowników publicznych służb zatrudnienia w zakresie realizacji pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami;
- okresowa informacja dotycząca standardów usług publicznych służb zatrudnienia i spełniania warunków realizacji usług rynku pracy służąca ich monitorowaniu i doskonaleniu.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

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

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

Planowane działania:

- opracowanie, uruchomienie i zakończenie realizacji wydzielonego programu/programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy;

- przygotowanie szczegółowej analizy z realizacji wdrożonego programu/programów działań aktywizacji zawodowej bezrobotnych znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy;
- przygotowanie rekomendacji i zaleceń w zakresie podejmowania podobnych działań w przyszłości.

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

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

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

Planowane działania:

- kontynuacja prac legislacyjnych podjętych w 2008 roku i prowadzenie prac wdrożeniowych w związku z nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – w obszarze podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych i poszukujących pracy. W 2009 roku m.in. obejmuje to wprowadzenie i promocję nowej formy aktywizacji pn. „Przygotowanie zawodowe dorosłych”. W latach 2010-2011 r. planuje się podjęcie badań nad skutecznością i efektywnością tej formy, jak również innych zmodernizowanych rozwiązań ustawowych ukierunkowanych na podnoszenie kwalifikacji;
- opracowanie i upowszechnienie metod, narzędzi i procedur diagnozowania potrzeb kwalifikacyjnych na regionalnym i lokalnym rynku pracy - kontynuacja realizacji projektu PO KL pn.: *Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy – współpraca urzędów pracy z pracodawcami i innymi partnerami rynku pracy*. W 2009 roku planuje się zakończenie prac podjętych w 2008 roku: badanie dotychczasowych doświadczeń urzędów pracy w zakresie diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności (w oparciu o analizę dokumentacji i badania wśród pracowników urzędów pracy, osób szkolonych, i pracodawców), sporządzenie katalogu dobrych praktyk oraz przygotowanie i przetestowanie podręcznika i materiałów informacyjnych dla służb zatrudnienia na temat określania potrzeb w zakresie kwalifikacji. Prowadzone będą działania popularyzujące dobre praktyki i podręcznik. Zakończenie projektu planuje się na koniec 2009 r. W 2010 roku podjęte będą działania upowszechniające podręcznik do oceny zapotrzebowania na kwalifikacje i ew. opracowanie wspomagających narzędzi informatycznych, a w 2011 roku – ocena funkcjonalności tych narzędzi;
- aktualizacja klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy w ślad za modyfikacją standardu Międzynarodowej Organizacji Pracy ISCO 88. W 2009 roku kontynuowane będzie zbieranie wniosków dot. zmian od zainteresowanych użytkowników klasyfikacji oraz wykonanie prac analitycznych, a następnie

przygotowany zostanie projekt zmiany rozporządzenia w sprawie klasyfikacji i przeprowadzony proces legislacyjny. W 2010 roku planowane jest wdrożenie rozporządzenia;

- monitorowanie rynku usług szkoleniowych i doskonalenie funkcjonalności systemu informatycznego - Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS). W okresie 2009- 2011 corocznie analizowane będą dane z Rejestru i opracowywana broszura informacyjna nt. dostępnej oferty szkoleniowej na potrzeby służb zatrudnienia. Prowadzone będą sondaże wśród użytkowników RIS i projektowane modyfikacje systemu – w miarę potrzeb i możliwości. Prace mają charakter ciągły.
- doskonalenie funkcjonalności bazy danych zawierającej materiały zawodoznawcze oraz programy szkoleniowe - kontynuacja realizacji projektu PO KL pn. *Modernizacja bazy danych standardów kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkolenia*. W roku 2009 planuje się zakończenie prac rozpoczętych w roku 2008 tj. po dokonaniu analiz funkcjonalności bazy i potrzeb jej użytkowników wykonane będzie nowe oprogramowanie, do którego zostaną przeniesione dotychczasowe zbiory danych. W celu popularyzacji zmodernizowanej bazy będą przeprowadzona działania informacyjno-promocyjne. Zakończenie projektu planuje się na 2010 r.;
- opracowywanie i upowszechnianie materiałów informacyjnych i instruktażowych dla służb zatrudnienia z zakresu usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji. W latach 2009 – 2011 corocznie opracowywana będzie broszura nt. danych statystycznych z realizacji szkoleń dla bezrobotnych i innych programów aktywizacji służących podnoszeniu kwalifikacji. W 2009 zostanie wydany poradnik wspomagający wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych w pracy służb zatrudnienia. W 2011 r. zostaną opracowane materiały z badań nad efektywnością nowych instrumentów i form aktywizacji bezrobotnych (o ile w 2009 roku wdrożone będą nowe regulacje ustawowe w tym obszarze). Prace mają charakter ciągły.

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

3.2. Wzmacnianie kadrowe i kompetencyjne oraz profesjonalizacja publicznych służb zatrudnienia

3.2.1. Podwyższenie kompetencji zawodowych pracowników publicznych służb zatrudnienia.

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

Planowane działania:

- kontynuacja realizacji projektu w ramach PO KL pn.: „*Szkolenia modułowe pracowników publicznych instytucji rynku pracy, realizujących usługi rynku pracy i programy aktywizacji zawodowej*”. W 2009- 2010 roku planuje się przeprowadzenie szkoleń modułowych dla 2000 pracowników instytucji rynku pracy. W latach: 2009 - 2010 planuje się ponadto przeprowadzenie badań efektywności zrealizowanych szkoleń, głównie poprzez badanie opinii uczestników oraz ich przełożonych;
- kontynuacja realizacji projektu w ramach PO KL pn. „*Oferta szkoleń w technologii e-learning dla kluczowych pracowników publicznych służb zatrudnienia, bazująca na programach modułowych opracowanych w ramach SPO-RZL*”. W 2009 roku planuje się:
 - 1) przygotowanie pakietów dydaktycznych z materiałami szkoleniowymi do nauki w technologii e-learning,
 - 2) rozbudowę platformy e-learningowej znajdującej się w MPiPS,
 - 3) przygotowanie rozwiązań organizacyjnych – opisu zasad i procedur oraz warunków realizacji szkoleń modułowych dla pracowników instytucji rynku pracy w oparciu o technologię e-learning,
 - 4) przeprowadzenie szkoleń pilotażowych dla pracowników instytucji rynku pracy,
 - 5) upowszechnienie programów szkoleniowych po implementacji ostatecznej wersji pakietów dydaktycznych do platformy e-learningowej.

W 2010 r. będzie kontynuowana realizacja zadań: 2-5. W 2011 r. po zakończeniu projektu, szkolenia e-learningowe będą dostępne dla wszystkich zainteresowanych osób i instytucji.

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

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

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

Planowane działania:

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

Działania będą się opierać w szczególności na:

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

- prowadzeniu badań i analiz sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy oraz publikowaniu i upowszechnianiu ich wyników

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: MRR.

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

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

Planowane działania:

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

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

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

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

Planowane działania:

- opracowanie wzoru algorytmu;
- przygotowanie projektu rozporządzenia w sprawie algorytmu podziału środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie;
- wdrażanie nowej regulacji prawnej.

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DF.

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

3.3.1. Monitoring instytucji rynku pracy.

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

Planowane działania:

- monitorowanie wdrażania standardów podstawowych usług rynku pracy świadczonych przez urzędy pracy
- monitorowanie funkcjonowania niepublicznych instytucji pośrednictwa pracy (agencji zatrudnienia);
- monitorowanie stanu zatrudnienia i wynagrodzeń pracowników publicznych służb zatrudnienia.

Przewidywane efekty:

- ocena stanu wdrażania standardów rynku pracy w urzędach pracy;
- pogłębienie wiedzy na temat zasobów ludzkich w urzędach pracy oraz zróżnicowania zarobków w poszczególnych urzędach pracy w kraju;
- opracowanie i upowszechnienie corocznych informacji oraz rekomendacji działań w zakresie instytucjonalnej obsługi rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP.

3.3.2. Monitorowanie efektywności polityki rynku pracy i integracji społecznej.

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

Planowane działania:

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

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE.

5. Monitoring i koordynacja KPDZ/2009-2011

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

Monitorowanie i koordynowanie wykonywania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2009-2011 (KPDZ/2009-2011) przez ministra właściwego do spraw pracy prowadzone będzie w następujący sposób:

- 1) Podmiot sprawozdający, na podstawie informacji uzyskanych od realizatorów włączonego do KPDZ/2009-2011 zadania, składa w kolejnych latach do Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, roczne sprawozdanie o jego realizacji, w terminie do 15 marca. Sprawozdanie roczne powinno w szczególności zawierać następujące wyodrębnione części:
 - symbol zadania – zgodnie z przyjętym w KPDZ/2009-2011,
 - charakterystykę realizowanego zadania (cel, wykonawcy, podjęte i zrealizowane działania),
 - wydatkowaną kwotę, z podaniem źródła finansowania,
 - ocenę zgodności realizacji zadania z KPDZ/2009-2011,
 - uzyskane efekty, w ujęciu ilościowym i jakościowym,
 - wnioski i rekomendacje wynikające z realizacji zadania.
- 2) Na podstawie rocznego sprawozdania z realizacji zadań KPDZ/2009-2011 minister właściwy do spraw pracy podejmuje niezbędne decyzje zapewniające dalszą sprawną realizację zadań. W przypadku zagrożenia realizacji KPDZ/2009-2011 minister właściwy do spraw pracy powiadamia o tym fakcie Radę Ministrów, podając przyczyny zaistniałej sytuacji oraz proponowane rozwiązania naprawcze.
- 3) W okresie zbierania sprawozdań (do 15 marca) możliwe będzie także zgłaszanie dodatkowych zadań do realizacji w kolejnych latach oraz zgłaszanie weryfikacji zadań wchodzących w skład KPDZ/2009-2011. Wprowadzone zmiany zostaną opisane w rocznym sprawozdaniu z realizacji KPDZ/2009-2011.
- 4) Minister właściwy do spraw pracy sporządza w kolejnych latach – 2010, 2011 i 2012 - w terminie do dnia 31 maja sprawozdanie z realizacji KPDZ/2009-2011 odpowiednio za 2009, 2010 i 2011 r.

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

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

Wskaźniki główne:

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

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

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

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

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

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

6. Finansowanie zadań

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

Planowane środki na realizację zadań ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011, wyniosą ogółem **38 216 382 tys. zł (100%)**, z tego:

1. środki krajowe - 21 634 314 tys. zł (56,6% ogółu środków), w tym:

- Fundusz Pracy - 299 377 tys. zł (0,8%);
- PFRON - 6 569 712 tys. zł (17,2%);
- budżet państwa - 12 069 133 tys. zł (31,6%);
- budżet jst - 201 818 tys. zł (0,5%);
- środki prywatne - 2 494 275 tys. zł (6,5%);

2. środki zagraniczne - 16 582 067 tys. zł (43,4% ogółu środków), w tym:

- Europejski Fundusz Społeczny (EFS) - 3 837 078 tys. zł (10,0%);
- Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR) - 6 767 993 tys. zł (17,7%);
- inne środki UE - 5 976 997 tys. zł (15,6%).

W podanej kwocie ogółem, nie uwzględniono zadań realizowanych przez instytucje w ramach środków własnych przeznaczonych na działalność bieżącą. W tab. 2 i 3 podano szczegółowe dane dotyczące wielkości i źródeł finansowania poszczególnych zadań ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011.

Realizacja zadań ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011 jest częściowo finansowana w ramach środków Funduszu Pracy. Należy zauważyć, że Minister właściwy do spraw pracy jako dysponent Funduszu Pracy przekazuje samorządom województw i powiatów środki w wysokości ustalonej według algorytmu, na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz innych fakultatywnych zadań w województwie. Plan Funduszu Pracy na 2009 r. przewiduje, że wydatki ogółem wyniosą **8 806 919 tys. zł** i będą o 40,9% (o 2 558 319 tys. zł wyższe w stosunku do przewidywanego wykonania w 2008 r.

Planowana struktura podstawowych grup wydatków z Funduszu Pracy w 2009 r. będzie następująca:

- **wydatki na świadczenia wyniosą 3 735 500 tys. zł**, co stanowi 42,4% ogółu planowanych wydatków, w tym:
 - zasiłki dla bezrobotnych (ze składkami na ubezpieczenia emerytalne i rentowe) – 2 042 500 tys. zł,
 - zasiłki i świadczenia przedemerytalne – 1 693 000 tys. zł;
- **wydatki na finansowanie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu wyniosą 4 339 683 tys. zł**, co stanowi 49,3% ogółu planowanych wydatków, w tym:
 - szkolenia – 173 000 tys. zł,
 - prace interwencyjne – 150 000 tys. zł,
 - roboty publiczne – 288 800 tys. zł,
 - prace społecznie użyteczne – 40 600 tys. zł,

- refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy oraz przyznania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej – 1 100 500 tys. zł,
 - stypendia w okresie odbywania stażu – 1 403 400 tys. zł,
 - stypendia w okresie przygotowania do zawodu – 140 200 tys. zł,
 - stypendia w okresie kontynuowania nauki – 20 600 tys. zł,
 - refundacja wynagrodzeń i składek za młodocianych pracowników – 190 000 tys. zł,
 - dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników – 210 000 tys. zł
 - finansowanie kosztów związanych ze specjalizacją oraz realizacja staży podyplomowych lekarzy, lekarzy dentyków, pielęgniarek i położnych – 567 583 tys. zł;
- **wydatki na dodatki aktywizacyjne wyniosą – 101 500 tys. zł** (1,2% ogółu planowanych wydatków), **a na świadczenia integracyjne – 19 200 tys. zł** (0,2% ogółu planowanych wydatków),
 - **wynagrodzenia, składki, dodatki do wynagrodzeń dla służb zatrudnienia – 229 153 tys. zł** (2,6% ogółu planowanych wydatków);
 - **wydatki inwestycyjne – 30 000 tys. zł** (0,3% ogółu planowanych wydatków);
 - **pozostałe wydatki – 351 883 tys. zł** (4,0% ogółu planowanych wydatków).

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

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

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

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

Symbol zadania	Ogółem	Z tego									
		środki krajowe						środki zagraniczne			
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	środki prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE
0	1=2+8	2=3+...+7	3	4	5	6	7	8= 9+...+11	9	10	11
OGÓLEM	38 216 382	21 634 314	299 377	6 569 712	12 069 133	201 818	2 494 275	16 582 067	3 837 078	6 767 993	5 976 997
Priorytet 1	25 184 654	19 161 436	93 900	6 569 712	9 803 549	200 000	2 494 275	6 023 217	3 080 136	0	2 943 081
Razem działanie 1.1.	7 787 693	4 260 360	1 500	128 700	3 876 675	0	253 485	3 527 332	2 696 843	0	830 489
1.1.1.*											
1.1.2.	45 745	6 862			6 862			38 883	38 883		
1.1.3.	1 028 491	155 804			154 004		1 800	872 687	872 687		
1.1.4.	12 294	1 844			1 844			10 450	10 450		
1.1.5.	55 100	8 265			8 265			46 835	46 835		
1.1.6.	493 230	51 771			51 771			441 458	441 458		
1.1.7.	1 965 000	1 965 000			1 965 000			0			
1.1.8.	128 700	128 700		128 700				0			
1.1.9.	2 700 130 ⁱ	1 413 600	1 500		1 412 100			1 286 530	1 286 530 ⁱⁱ		
1.1.10.	100 578	25 144			25 144			75 434			75 434 ^e
1.1.11.	1 258 425	503 370			251 685		251 685	755 055			755 055 ^e
Razem działanie 1.2.	17 406 961	14 902 576	92 400	6 441 012	5 928 374	200 000	2 240 790	2 504 385	391 793	0	2 112 592
1.2.1.1.	90 000	90 000	90 000					0			
1.2.2.1.	18 600	2 790			2 790			15 810	15 810		
1.2.2.2.	6 963	1 045			1 045			5 918	5 918		
1.2.2.3.***	16 000	2 400			2 400			13 600	13 600		
1.2.3.1.	104 181	16 328	2 400		13 928			87 853	87 853		
1.2.3.2.	576 000	144 000			144 000			432 000			432 000 ^e
1.2.4.1.***	520 000	520 000			320 000	200 000		0			
1.2.4.2.	1 251 910	782 444			156 489		625 955	469 466			469 466 ^e

0	1=2+8	2=3+...+7	3	4	5	6	7	8= 9+...+11	9	10	11
1.2.4.3.	3 229 670	2 018 544			403 709		1 614 835	1 211 126			1 211 126 ^e
1.2.5.1.	10 300	4 300			4 300			6 000	6 000		
1.2.6.1.	30 450	30 450		30 450				0			
1.2.6.2.	11 132 932	11 132 932		6 299 562	4 833 370			0			
1.2.6.3.	90 000	90 000		90 000				0			
1.2.6.4.	21 000	21 000		21 000				0			
1.2.7.	298 955	44 843			44 843			254 112	254 112		
Priorytet 2	12 787 047	2 260 025	111	0	2 259 915	0	0	10 527 022	725 666	6 767 993	3 033 364
Razem działanie 2.1.	822 456	123 396	111	0	123 286	0	0	699 060	698 618	0	442
2.1.1.1.	80 026	12 004			12 004			68 022	68 022		
2.1.1.2.	741 877	111 282			111 282			630 596	630 596		
2.1.2.1.**	552	111	111					442			442
Razem działanie 2.2.	4 010 000	1 002 500	0	0	1 002 500	0	0	3 007 500	0	0	3 007 500
2.2.1.1.*											
2.2.2.1.*											
2.2.2.2.	4 010 000	1 002 500			1 002 500			3 007 500			3 007 500 ^e
Razem działanie 2.3.	1 752	263	0	0	263	0	0	1 489	1 489	0	0
2.3.1.1.	n	n	n					0			
2.3.2.1.	1 752	263			263			1 489	1 489		
Razem działanie 2.4.	30 069	4 510	0	0	4 510	0	0	25 559	25 559	0	0
2.4.1.	12 004	1 801			1 801			10 203	10 203		
2.4.2.	18 065	2 710			2 710			15 355	15 355		
Razem działanie 2.5.	7 922 770	1 129 356	0	0	1 129 356	0	0	6 793 414	0	6 767 993	25 422
2.5.1.	6 802 578	994 965			994 965			5 807 613		5 782 191	25 422
2.5.2.	1 120 192	134 391			134 391			985 802		985 802	
Razem działanie 2.6.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.6.1.*											

0	1=2+8	2=3+...+7	3	4	5	6	7	8= 9+...+11	9	10	11
Priorytet 3	244 681	212 853	205 366	0	5 669	1 818	0	31 828	31 276	0	552
Razem działanie 3.1.	205 839	204 607	204 337	0	270	0	0	1 232	680	0	552
3.1.1.	4 430	3 878	3 728		150			552			552
3.1.2.	280	280	280					0			
3.1.3.***	200 000	200 000	200 000					0			
3.1.4.	1 129	449	329		120			680	680		
Razem działanie 3.2.	38 677	8 081	864	0	5 399	1 818	0	30 596	30 596	0	0
3.2.1.	20 848	3 127			3 127			17 721	17 721		
3.2.2.	17 419	4 544	454		2 272	1 818		12 875	12 875		
3.2.3.	310	310	310					0			
3.2.4.	100	100	100					0			
Razem działanie 3.3.	165	165	165	0	0	0	0	0	0	0	0
3.3.1.	165	165	165					0			
3.3.2.****											

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

**/ Zadanie w całości zostanie realizowane w 2009 r.

***/ Kwota na 2009 r. Brak możliwości oszacowania środków na kolejne lata.

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

^e/ EFRROW - Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich.

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

ⁱⁱ/ W priorytecie VI PO KL poddziałanie 6.1.1 i działania 6.3 przewidziano alokację na lata 2007-2013 na poziomie 350 694 750 Euro, natomiast kwota podana w tabeli ma charakter szacunkowy i może ulec zmianie.

n/ Obecnie nie można oszacować środków.

**Tab. 3. TABLICA FINANSOWA DLA ZADAŃ REALIZOWANYCH W RAMACH KPDZ/2009-2011
(w roku 2009 w tys. złotych)**

Symbol zadania	Ogółem	Z tego									
		środki krajowe						środki zagraniczne			
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	środki prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE
0	1=2+8	2=3+...+7	3	4	5	6	7	8= 9+...+11	9	10	11
OGÓŁEM	12 126 164	7 108 497	293 833	2 504 975	3 384 077	200 000	725 612	5 017 667	1 667 358	1 500 463	1 849 846
Priorytet 1	8 513 311	6 203 098	91 300	2 504 975	2 681 211	200 000	725 612	2 310 213	1 405 993	0	904 220
Razem działanie 1.1.	3 048 945	1 422 880	500	42 900	1 290 450	0	89 030	1 626 065	1 343 281	0	282 784
1.1.1.*											
1.1.2.	n	n						n			
1.1.3.	946 553	85 153			84 953		200	861 400	861 400		
1.1.4.	n	n			n			n	n		
1.1.5.	n	n						n			
1.1.6.	100 907	15 136			15 136			85 771	85 771		
1.1.7.	599 600	599 600			599 600			0			
1.1.8.	42 900	42 900		42 900				0			
1.1.9.	893 110 ⁱ	497 000	500		496 500			396 110	396 110 ⁱⁱ		
1.1.10.	21 725	5 431			5 431			16 294			16 294 ^e
1.1.11.	444 150	177 660			88 830		88 830	266 490			266 490 ^e
Razem działanie 1.2.	5 464 366	4 780 218	90 800	2 462 075	1 390 761	200 000	636 582	684 148	62 712	0	621 436
1.2.1.1.	90 000	90 000	90 000					0			
1.2.2.1.	7 600	1 140			1 140			6 460	6 460		
1.2.2.2.	3 500	525			525			2 975	2 975		

0	1=2+8	2=3+...+7	3	4	5	6	7	8= 9+...+11	9	10	11
1.2.2.3.***	16 000	2 400			2 400			13 600	13 600		
1.2.3.1.	39 727	6 050	800		5 250			33 677	33 677		
1.2.3.2.	192 000	48 000			48 000			144 000			144 000 ^e
1.2.4.1.***	520 000	520 000			320 000	200 000		0			
1.2.4.2.	535 878	334 924			66 985		267 939	200 954			200 954 ^e
1.2.4.3.	737 286	460 804			92 161		368 643	276 482			276 482 ^e
1.2.5.1.	10 300	4 300			4 300			6 000	6 000		
1.2.6.1.	15 450	15 450		15 450				0			
1.2.6.2.	3 259 625	3 259 625		2 409 625	850 000			0			
1.2.6.3.	30 000	30 000		30 000				0			
1.2.6.4.	7 000	7 000		7 000				0			
1.2.7.	n	n						n			
Priorytet 2	3 396 056	700 806	111	0	700 695	0	0	2 695 250	249 345	1 500 463	945 442
Razem działanie 2.1.	283 373	42 533	111	0	42 423	0	0	240 840	240 398	0	442
2.1.1.1.	35 528	5 329			5 329			30 199	30 199		
2.1.1.2.	247 293	37 094			37 094			210 199	210 199		
2.1.2.1.**	552	111	111					442			442
Razem działanie 2.2.	1 260 000	315 000	0	0	315 000	0	0	945 000	0	0	945 000
2.2.1.1.*											
2.2.2.1.*											
2.2.2.2.	1 260 000	315 000			315 000			945 000			945 000 ^e
Razem działanie 2.3.	561	84	0	0	84	0	0	477	477	0	0
2.3.1.1.	n	n	n								
2.3.2.1.	561	84			84			477	477		
Razem działanie 2.4.	9 965	1 495	0	0	1 495	0	0	8 470	8 470	0	0

0	1=2+8	2=3+...+7	3	4	5	6	7	8= 9+...+11	9	10	11
2.4.1.	4 428	664			664			3 764	3 764		
2.4.2.	5 538	831			831			4 707	4 707		
Razem działanie 2.5.	1 842 157	341 693	0	0	341 693	0	0	1 500 463	0	1 500 463	0
2.5.1.	1 456 499	218 490			218 490			1 238 010		1 238 010	
2.5.2.	385 657	123 204			123 204			262 454		262 454	
Razem działanie 2.6.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.6.1.*											
Priorytet 3	216 797	204 593	202 422	0	2 171	0	0	12 204	12 020	0	184
Razem działanie 3.1.	202 996	202 213	202 057	0	156	0	0	783	599	0	184
3.1.1.	1 762	1 578	1 528		50			184			184
3.1.2.	200	200	200					0			
3.1.3.**	200 000	200 000	200 000					0			
3.1.4.	1 034	435	329		106			599	599		
Razem działanie 3.2.	13 746	2 325	310	0	2 015	0	0	11 421	11 421	0	0
3.2.1.	13 436	2 015			2 015			11 421	11 421		
3.2.2.	n	n						n			
3.2.3.	310	310	310					0			
3.2.4.	n	n						n			
Razem działanie 3.3.	55	55	55	0	0	0	0	0	0	0	0
3.3.1.	55	55	55					0			
3.3.2.***											

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

**/ Zadanie w całości zostanie realizowane w 2009 r.

***/ Kwota na 2009 r. Brak możliwości oszacowania środków na kolejne lata.

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

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

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

ⁱⁱ/ W priorytecie VI PO KL poddziałanie 6.1.1 i działania 6.3 przewidziano alokację na lata 2007-2013 na poziomie 358 694 750 Euro, natomiast kwota podana w tabeli ma charakter szacunkowy i może ulec zmianie.
n/ Nie można oszacować środków.

7. Partnerstwo na rzecz realizacji KPDZ/2009-2011

Dla sprawnego opracowania projektu KPDZ/2009-2011 i jego efektywnej realizacji przyjęto partnerstwo jako podstawową zasadę działania. Zasada ta z jednej strony polega na współdziałaniu resortów w przygotowaniu projektu KPDZ, z drugiej zaś na przeprowadzeniu konsultacji i zebraniu opinii o projekcie od partnerów społecznych w celu udoskonalenia projektu.

Kierując się powyższą zasadą oraz uwzględniając postanowienia art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy minister właściwy do spraw pracy w październiku 2008 r. powołał Międzyresortowy Zespół do Opracowania Projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011, zwany dalej Zespołem. W skład Zespołu weszli reprezentanci ministerstw i instytucji centralnych delegowani przez te instytucje.

Prace Zespołu, któremu przewodniczył Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, nadzorujący dział praca, prowadzone były w oparciu o ustalenia przyjęte na pierwszym posiedzeniu Zespołu w dniu 1 października 2008 r. Zadaniem Zespołu było prowadzenie prac nad projektem Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, formułowanie kierunkowych propozycji w zakresie polityki rynku pracy, które powinny być uwzględnione w przygotowywanym dokumencie, wybór zadań do realizacji w ramach KPDZ/2009-2011.

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

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

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

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

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

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

Nazwy działań, poddziałań i zadań ⁹	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
Priorytet 1. Wzrost aktywności			
1.1.Zbudowanie systemu powszechnej edukacji ustawicznej oraz systemu zachęt do kształcenia się przez całe życie.			
1.1.1. Stworzenie placówki kształcenia ustawicznego o zasięgu ogólnopolskim.	MEN	MEN	MEN
1.1.2. Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego.	MRR	Samorząd województwa	MRR
1.1.3. Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach.	PARP	PARP	PARP
1.1.4. Doskonalenie podstaw programowych kształcenia dla potrzeb gospodarki opartej na wiedzy. a) Doskonalenie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego we wszystkich typach szkół ukierunkowane na zapewnienie zgodności kształcenia z wymogami gospodarki opartej na wiedzy. b) Doskonalenie podstaw programowych kształcenia zawodowego ukierunkowane na zapewnienie zgodności kształcenia z	MEN	MEN	MEN

⁹ W ramach priorytetów wydzielono działania oznaczone symbolem dwucyfrowym oraz poddziałania oznaczone symbolem trzycyfrowym. W przypadku działań, w których wyodrębnienie poddziałań nie było zasadne, zadania zostały oznaczone również trzycyfrowym symbolem. Natomiast zadania zawarte w poddziałaniach zostały oznaczone symbolem czterocyfrowym. Priorytety, działania i poddziałania (wyróżnione wytłuszczoną czcionką) co do zasady ustalone są dla dokumentu na cały okres programowania. Zbiór zadań (oznaczonych symbolem trzycyfrowym lub czterocyfrowym) może być zmieniany w trakcie realizacji Planu stosownie do nowych wyzwań i potrzeb.

wymogami gospodarki opartej na wiedzy			
1.1.5. Uruchomienie nowego typu studiów podyplomowych przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych.	MEN	MEN	MEN
1.1.6. Poprawa infrastruktury uczelni Polski Wschodniej.	PARP	PARP	PARP
1.1.7. Realizacja Narodowego Programu Stypendialnego.	MEN	MEN, wojewodowie, jst	MEN
1.1.8. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych.	PFRON	PFRON	PFRON
1.1.9. Program rozwoju edukacji na obszarach wiejskich.	MEN	MEN, MRiRW, MPiPS, MKiDN, MSiT, MSWiA, MRR, MG, MI, MZ, MŚ, jst, organizacje pożytku publicznego	MEN
1.1.10. Szkolenia zawodowe dla osób zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich.	MRiRW	MRiRW	MRiRW
1.1.11. Korzystanie z usług doradczych przez rolników i posiadaczy lasów w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich.	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW
1.2. Budowanie spójności rynku pracy.			
1.2.1. Aktywizacja osób w wieku 50+.			
1.2.1.1. Działania na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób starszych - „Program 45/50 PLUS”.	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
1.2.2. Wspieranie zatrudnienia kobiet oraz osób pragnących godzić obowiązki rodzinne z zawodowymi.			
1.2.2.1. Aktywizacja społeczno – ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i	MPiPS/DKR	MPiPS/CRZL	MPiPS/DKR

regionalnym.			
1.2.2.2. Opracowanie modelowych rozwiązań godzenia ról zawodowych i rodzinnych kobiet i mężczyzn.	MPiPS/DKR	MPiPS/ CRZL	MPiPS/DKR
1.2.2.3. Wdrażanie i upowszechnianie rozwiązań służących godzeniu życia zawodowego i rodzinnego.	MPiPS/DWF	MPiPS/DWF, MPiPS/DKR	MPiPS/DWF
1.2.3. Pomoc młodzieży rozpoczynającej karierę zawodową.			
1.2.3.1. Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży i jej aktywizacja na rynku pracy.	OHP	OHP – Komenda Główna	OHP – Komenda Główna
1.2.3.2. Ułatwianie startu młodym rolnikom w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich.	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW
1.2.4. Aktywizacja zawodowa osób zamieszkujących obszary peryferyjne.			
1.2.4.1. Tanie budownictwo mieszkaniowe.	MI	MI, samorządy lokalne	MI
1.2.4.2. Promowanie działalności nierolniczej w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich.	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW
1.2.4.3. Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich.	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW
1.2.5. Integracja zawodowa osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym.			
1.2.5.1. Rozwój przedsiębiorczości społecznej dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.	MPiPS/DPiIS	MPiPS/DPiIS	MPiPS/DPiIS
1.2.6. Promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.			
1.2.6.1. Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych. a) Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych (PFRON) b) Zatrudnienie wspomagane osób	MPiPS/DPiIS	MPiPS/DPiIS	PFRON, MPiPS/BON

niepełnosprawnych (BON)			
1.2.6.2. Subsydiowanie zatrudnienia oraz refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych. a) Subsydiowane zatrudnienie osób niepełnosprawnych, b) Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą c) Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych d) Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne niepełnosprawnych rolników oraz rolników zobowiązanych do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika	PFRON	PFRON	PFRON
1.2.6.3. Podnoszenie aktywności zawodowej osób niewidomych i niedowidzących.	PFRON	16 oddziałów PFRON	PFRON
1.2.6.4. Wsparcie informatyczne procesu edukacji osób niepełnosprawnych.	PFRON	16 oddziałów PFRON	PFRON
1.2.7. Kompleksowe wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.	MRR	Samorząd województwa	MRR
Priorytet 2. Sprawny rynek pracy.			
2.1. Promocja elastycznych i alternatywnych form zatrudnienia.			
2.1.1. Upowszechnianie alternatywnych i elastycznych form pracy wśród pracodawców i pracobiorców.			
2.1.1.1. Wzrost adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw.	PARP	PARP	PARP

2.1.1.2. Wsparcie działalności gospodarczej w dziedzinie gospodarki elektronicznej.	PARP	PARP	PARP
2.1.2. Badanie możliwości doskonalenia rozwiązań w zakresie form elastycznych na rynku pracy.			
2.1.2.1. Ocena wdrożenia modelu flexicurity w polskiej polityce rynku pracy oraz rekomendacje dalszych działań.	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
2.2. Budowa nowoczesnego systemu zabezpieczenia społecznego w części dotyczącej rynku pracy.			
2.2.1. Opracowanie i wprowadzenie degresywnego systemu zasiłkowego.			
2.2.1.1. Modyfikacja zasiłku dla bezrobotnych.	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
2.2.2. Wdrożenie nowych instrumentów zapewniających bezpieczeństwo w okresie pozostawania bez pracy.			
2.2.2.1. Rozbudowa systemu świadczeń wypłacanych podczas korzystania z aktywnych instrumentów rynku pracy.	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
2.2.2.2. Wprowadzenie rent strukturalnych w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich.	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW
2.3. Kształtowanie nowych relacji na rynku pracy.			
2.3.1. Rozwijanie współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia oraz prywatnymi agencjami zatrudnienia.			
2.3.1.1. Wsparcie rozwoju agencji zatrudnienia oraz tworzenia warunków do współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie realizacji usług rynku pracy.	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
2.3.2. Rozwijanie współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia oraz instytucjami pomocy społecznej, partnerami społecznymi i organizacjami pozarządowymi.			
2.3.2.1. Budowa partnerstwa na rzecz instytucjonalizacji ekonomii społecznej.	MPiPS/DPP.	MPiPS/DPP, MPiPS/CRZL	MPiPS/DPP.
2.4. Budowa systemu monitoringu rynku pracy.			
2.4.1. Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE

społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej.			
2.4.2. Prowadzenie badania panelowego gospodarstw domowych.	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE
2.5. Restrukturyzacja zatrudnienia w kierunku innowacyjnej gospodarki.			
2.5.1. Inicjowanie i rozwój działalności innowacyjnej. a) Inicjowanie działalności innowacyjnej (MG) b) Inwestycje w innowacyjne przedsiębiorstwa (MG), c) Nowe inwestycje o wysokim potencjale innowacyjnym (PARP), d) Wsparcie inwestycji o dużym znaczeniu dla gospodarki (MG), e) Kredyt Technologiczny (MG).	PARP, MG	PARP, MG	PARP, MG
2.5.2. Budowa instytucji wspierających rozwój działalności innowacyjnej. a) Wspieranie innowacji (PARP), b) Wspieranie ośrodków innowacyjności(MG), c) Wsparcie dla sieci Centrów Obsługi Inwestorów i Eksporterów (MG), d) Wspieranie funduszy kapitału podwyższonego ryzyka (MG)	PARP, MG	PARP, MG	PARP, MG
2.6. Tworzenie polityki migracyjnej dla potrzeb rynku pracy.			
2.6.1. Opracowanie i wdrożenie nowego systemu dopuszczania cudzoziemców do polskiego rynku pracy.	MPiPS/DMI	MPiPS/DMI	MPiPS/DMI
Priorytet 3. Doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy.			
3.1. Rozszerzenie wykorzystania i poprawa adresowania instrumentów aktywnej polityki rynku pracy oraz zastosowanie zindywidualizowanego podejścia wobec korzystających z usług publicznych służb zatrudnienia.			

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

podziału środków Funduszu Pracy do wyzwań rynku pracy.			
3.3. Profesjonalny monitoring skuteczności aktywnej polityki rynku pracy.			
3.3.1. Monitoring instytucji rynku pracy.	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
3.3.2. Monitorowanie efektywności polityki rynku pracy i integracji społecznej.	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE

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
- DMI - Departament Migracji
- DPP - Departament Pożytku Publicznego
- DPS – Departament Pomocy i Integracji Społecznej
- DRP – Departament Rynku Pracy
- 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
- FP – Fundusz Pracy
- FUS – Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
- GUS – Główny Urząd Statystyczny
- ICT – technologie informacyjne i komunikacyjne
- IPD – Indywidualny Plan Działań

ISCED – Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Edukacji
ISCO – Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów
jst – jednostki samorządu terytorialnego
KPDZ – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia
KPDZ/2009-2011 – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011
KPR – Krajowy Program Reform
KRUS – Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
KZZ – Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych
MEN – Ministerstwo Edukacji Narodowej
MF – Ministerstwo Finansów
MG – Ministerstwo Gospodarki
MI – Ministerstwo Infrastruktury
MKiDN – Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego
MNiSW - Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
MPiPS – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
MRiRW – Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi
MRR – Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
MSiT – Ministerstwo Sportu i Turystyki
MSWiA – Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji
MŚ – Ministerstwo Środowiska
MŚP – małe i średnie przedsiębiorstwa
MZ – Ministerstwo Zdrowia
NBP- Narodowy Bank Polski
OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju
OHP – Ochotnicze Hufce Pracy
OHP/KG - Komenda Główna OHP
p.p. – punkt procentowy
PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PCPR – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie
PFRON - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
PKB – Produkt Krajowy Brutto
PO KL – Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PPS – jednostka siły nabywczej (*Purchasing Power Standard*)
PROW – Program Rozwoju Obszarów Wiejskich
PSZ – Publiczne Służby Zatrudnienia

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

r/r – rok do roku

RIS – Rejestr Instytucji Szkoleniowych

ROSzEFS – Regionalny Ośrodek Szkoleniowy Europejskiego Funduszu Społecznego

SIO – System Informacji Oświatowej

SPO RZL – Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich

SWOT - Analiza SWOT

WUP - Wojewódzki Urząd Pracy

Członkowie Międzyresortowego Zespołu Do Spraw Opracowania Projektu KPDZ/2009-2011

- 1) Czesława Ostrowska – MPiPS, Podsekretarz Stanu, Przewodnicząca Zespołu
- 2) Hanna Świątkiewicz-Zych – MPiPS, Dyrektor Departamentu Rynku Pracy, Wiceprzewodnicząca Zespołu
- 3) Barbara Kuta – MPiPS, Departament Rynku Pracy, Sekretarz Zespołu
- 4) Grzegorz Baczewski – MPiPS, Departament Rynku Pracy
- 5) Iwona Banackowska-Łuszcz – MPiPS, Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji
- 6) Jakub Bydłoń – MZ, Dyrektor Departamentu Dialogu Społecznego
- 7) Barbara Chydrasińska – MRiRW, Departament Doradztwa, Oświaty Rolniczej i Nauki
- 8) Maciej Duszczyk – KPRM, Zespół Doradców Strategicznych Premiera
- 9) Jerzy Dworańczyk – MPiPS, Departament Migracji
- 10) Ewa Flaszynska – MPiPS, Naczelnik Wydziału w Departamencie Rynku Pracy
- 11) Marcin Jaworek – MPiPS, Departament Rynku Pracy
- 12) Agnieszka Juźwik – MF, Departament Polityki Finansowej, Analiz i Statystyki
- 13) Maria Kahlau – MPiPS, Zastępca Dyrektora Departamentu ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji
- 14) Stanisława Kocot – MPiPS, Departament Rynku Pracy
- 15) Urszula Kowalska – OHP, Dyrektor Biura Rynku Pracy Komendy Głównej
- 16) Elżbieta Lisicka – MSWiA, Zastępca Dyrektora Biura Kadr, Szkolenia, Organizacji i Audytu Wewnętrznego
- 17) Danuta Maciejko – MEN, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego
- 18) Andrzej Majchrzak – MPiPS, Departament Funduszy
- 19) Anna Maliszewska – MPiPS, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz
- 20) Jadwiga Marzinek – MI, Radca Ministra
- 21) Irena Mazek – MPiPS, Departament Rynku Pracy
- 22) Paulina Mucha – MRR, Departament Zarządzania EFS
- 23) Maria Neumann – MPiPS, Departament Wdrażania EFS
- 24) Aleksandra Obarska – MPiPS, Departament Pożytku Publicznego
- 25) Krzysztof Perkowski – PFRON, p.o. Zastępcy Dyrektora Wydziału Dofinansowań Rynku Pracy
- 26) Monika Prus – MSWiA, Dyrektor Departamentu Polityki Migracyjnej
- 27) Agnieszka Salwa – MPiPS, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych

- 28) Andrzej Siewierski – MŚ, Radca Ministra
- 29) Elżbieta Strojna – MPiPS, Naczelnik Wydziału w Departamencie Rynku Pracy
- 30) Elżbieta Szemplińska – MPiPS, Departament Prawa Pracy, Radca Ministra
- 31) Andrzej Trzeciecki – MPiPS, Departament Pomocy i Integracji Społecznej
- 32) Mateusz Walewski – KPRM, Zespół Doradców Strategicznych Premiera
- 33) Krystyna Wiaderny-Bidzińska – MG, Departament Rozwoju Gospodarki, Radca Ministra
- 34) Jakub Wiśniewski – UKIE, Departament Analiz i Strategii
- 35) Paulina Zadura-Lichota – PARP, Zespół Przedsiębiorczości
- 36) Agnieszka Zgierska – GUS, Dyrektor Departamentu Pracy i Warunków Życia