

**Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej**

**KRAJOWY PLAN DZIAŁAŃ  
NA RZECZ ZATRUDNIENIA  
NA 2006 ROK**

Dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 25 kwietnia 2006 r.

**Warszawa, kwiecień 2006 r.**

# SPIS TREŚCI

WSTĘP .....	3
ROZDZIAŁ 1	
ZATRUDNIENIE W POLSCE W LATACH 2004-2005 .....	5
ROZDZIAŁ 2	
CELE POLITYKI RYNKU PRACY NA 2006 ROK .....	17
ROZDZIAŁ 3	
ZADANIA NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA 2006 ROK .....	23
ROZDZIAŁ 4	
FINANSOWANIE ZADAŃ .....	72
ROZDZIAŁ 5	
PARTNERSTWO NA RZECZ REALIZACJI POLITYKI ZATRUDNIENIA .....	87
ROZDZIAŁ 6	
MONITOROWANIE I KOORDYNOWANIE WYKONYWANIA ZADAŃ .....	90
ZAŁĄCZNIK 1	
POWIĄZANIA KIERUNKÓW DZIAŁAŃ Z PRIORYTETAMI PRZYJĘTYMI W KPDZ/2006 .....	94
ZAŁĄCZNIK 2	
PODMIOTY REALIZUJĄCE I SPRAWOZDAJĄCE O ZADANIACH UJĘTYCH W KPDZ/2006 .....	102
ZAŁĄCZNIK 3	
INDEKS UŻYTYCH SKRÓTÓW .....	110
ZAŁĄCZNIK 4	
CZŁONKOWIE MIĘDZYRESORTOWEGO ZESPOŁU DO SPRAW OPRACOWANIA KPDZ/2006 .....	111

## WSTĘP

1. Podstawą opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) jest **ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**. Art. 3 ust. 2 tej ustawy zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy, we współdziałaniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki, ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania oraz ministrem właściwym do spraw szkolnictwa wyższego, do przygotowania projektu KPDZ.
2. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy **zadania państwa** w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane na podstawie uchwalanego przez Radę Ministrów KPDZ, zawierającego zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia.
3. Jednocześnie należy mieć na uwadze powiązania, jakie występują pomiędzy Europejską Strategią Zatrudnienia a odnowioną Strategią Lizbońską. Rada Europejska, zgodnie z ustaleniami przeglądu śródkresowego Strategii Lizbońskiej, przedstawiła pakiet wytycznych, które powinny być uwzględnione w krajowych programach reform państw członkowskich. Zintegrowany Pakiet Wytycznych na rzecz Wzrostu i Zatrudnienia jest dokumentem łączącym dotychczasowe Ogólne Wytyczne Polityki Gospodarczej (*Broad Economic Policy Guidelines*) oraz Wytyczne dotyczące Zatrudnienia (*Employment Guidelines*).
4. Polski **Krajowy Program Reform na lata 2005-2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej** został, zgodnie z metodologią zaproponowaną przez Komisję Europejską, podzielony na części: makro- i mikroekonomiczną oraz polityki rynku pracy. KPR na lata 2005-2008 ma charakter dokumentu strategicznego, wyznaczającego główne kierunki reform. Na poziomie operacyjnym, w zakresie polityki rynku pracy, Krajowy Program Reform będzie wdrażany poprzez Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia, opracowywane corocznie. W KPDZ będzie dokonywany wybór działań na kolejny rok, tak aby osiągnąć cele zakładane w KPR w roku 2008. KPDZ służy więc **ukonkretnieniu, w wymiarze rocznym Krajowego Programu Reform na lata 2005-2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej - w obszarze polityki rynku pracy**.
5. Ponadto ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyznacza dodatkową przesłankę opracowania KPDZ. W myśl postanowienia art. 3 ust. 4 ustawy, KPDZ przygotowywany na szczeblu ogólnokrajowym, stanowi podstawę dla opracowania przez samorząd województwa corocznych **regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia**, określających preferowane programy regionalne, projekty lokalne, priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.
6. KPDZ zawiera zbiór zadań, które w przeważającej większości realizowane są na szczeblu centralnym, jednak z uwagi na zapis art. 3 ust. 4 ustawy - jest równocześnie wyznacznikiem dla regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia. Kierunki polityk i rekomendacje działań na szczeblu regionalnym zawarte są także w szczególności w kontekstach do poszczególnych kierunków działań. Nie jest natomiast intencją KPDZ wskazywanie konkretnych programów i inicjatyw regionalnych lub lokalnych służących osiągnięciu założonych w KPDZ celów polityki rynku pracy, które określone zostaną w regionalnych planach działań na rzecz zatrudnienia. KPDZ pozwala władzom samorządowym województw na odnalezienie wspólnej płaszczyzny przy formułowaniu celów, priorytetów i kierunków działań na szczeblu regionalnym.
7. KPDZ/2006 składa się z 6 rozdziałów i załączników.

Rozdział 1 charakteryzuje sytuację na rynku pracy w Polsce w latach 2004-2005 oraz prowadzoną w tej dziedzinie politykę.

W rozdziale 2 przedstawiono cele polityki rynku pracy na 2006 rok.

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

W rozdziale 4 przedstawiono ramy finansowe realizacji KPDZ/2006.

Rozdział 5 określa tryb prac nad KPDZ/2006 oraz udział partnerów społecznych w procesie jego tworzenia i realizacji.

W rozdziale 6 omówiono sposób monitorowania i koordynowania wykonywania zadań.

W załącznikach przedstawiono: powiązania kierunków działań i zadań z priorytetami przyjętymi w KPDZ/2006, podmioty realizujące i sprawozdające o zadaniach ujętych w KPDZ/2006, indeks użytych skrótów oraz wykaz członków Międzyresortowego Zespołu ds. Opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 r.

# ROZDZIAŁ 1

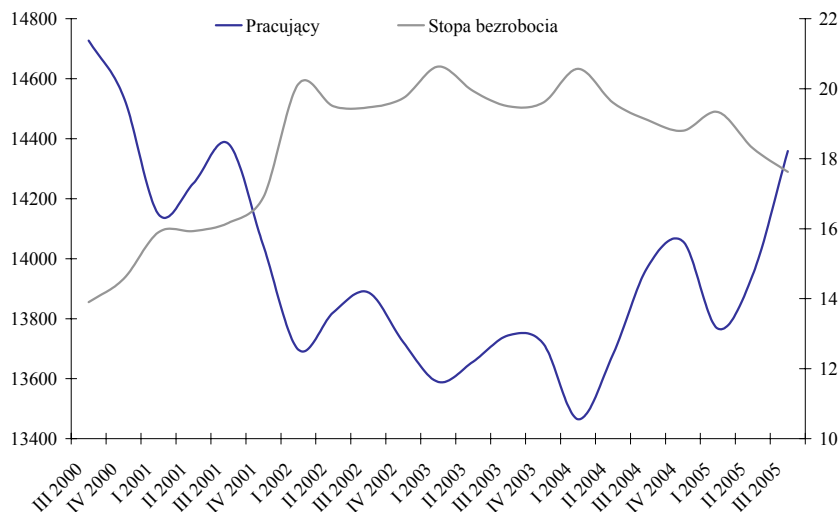
## ZATRUDNIENIE W POLSCE W LATACH 2004-2005

### 1.1. Zmiany uwarunkowań zatrudnienia

#### Otoczenie makroekonomiczne

8. W 2005 r. nastąpiło utrwalenie pozytywnych zmian cyklicznych w gospodarce, zapoczątkowanych w latach 2003/2004. Wprawdzie w 2005 r. wzrost gospodarczy był niższy niż w 2004 r. (wg wstępnych szacunków 3,2% wobec 5,3% w 2004 r.), jednak inne podstawowe wskaźniki kształtowały się korzystnie.
9. Zarówno w 2004 jak i 2005 r. odnotowano wyższą dynamikę wzrostu eksportu niż importu, co przyczyniło się do poprawy bilansu obrotów bieżących i uczyniło z eksportu jeden z głównych czynników decydujących o wzroście gospodarczym. Jednocześnie sytuacja finansów publicznych była niepewna, przy rosnącym długu publicznym i wysokim deficycie, co – w połączeniu ze zmianami w handlu zagranicznym – decydowało o niskim poziomie inwestycji (w tym malejącym napływie inwestycji zagranicznych w 2005 r.). Mimo tego dało się zauważyć wzrost liczby pracujących, jak również wynagrodzeń (w 2005 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej wyniosło 2 380 PLN, realnie o 1,8% więcej niż rok wcześniej, natomiast liczba pracujących zwiększyła się o 332 tys. – od 14 058 tys. w IV kw. 2004 r. do 14 390 tys. w IV kw. 2005 r.), przy niskiej inflacji (która z 3,7% w styczniu 2005 r. obniżyła się do 0,7% w grudniu 2005 r.).
10. Spadek poziomu inflacji, przyniósł w 2005 r. spadek stóp procentowych. Można oczekiwać, iż taka polityka pieniężna, poprzez wzrost dostępności kredytów oraz spadek zyskowności depozytów w bankach komercyjnych, doprowadzi do zwiększenia rozmiaru decyzji inwestycyjnych, a pośrednio również do poprawy sytuacji rynku pracy.

Wykres 1. Liczba pracujących i stopa bezrobocia rejestrowanego (w %) w okresie III kw. 2000 – III kw. 2005.



Źródło: Dane BAEL, MPiPS. Obliczenia własne.

#### Przedsiębiorczość

11. W końcu 2004 r. działało w Polsce ponad 3,5 mln podmiotów gospodarki narodowej, tj. nieznacznie (o 0,1%) mniej niż w końcu 2003 r. O niespełna 8% zmniejszyła się w 2004 r. liczba nowo zarejestrowanych podmiotów w porównaniu do poprzedniego roku. Największy wzrost nowo zarejestrowanych podmiotów w porównaniu do 2003 r. obserwowano w sekcji „ochrona zdrowia i pomoc społeczna”, największy spadek zaś w sekcjach „rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo”

oraz „edukacja”. W 2004 roku wyrejestrowano o 34,5% podmiotów gospodarczych więcej niż w roku poprzednim.

12. Z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wynika, iż w Polsce pracujący na własny rachunek poza rolnictwem (łącznie z pracodawcami) stanowią 9,5% ogółu pracujących, co daje wskaźnik na poziomie średniej unijnej. Znaczna część osób samozatrudnionych (prawie 40%) ma drugą pracę. Większość z pracujących na własny rachunek (ponad 80%) nie zatrudnia żadnych osób, a zatem tworzy przedsiębiorstwa jednoosobowe.
13. Najważniejsze podjęte w 2004 r. działania, mające na celu wspieranie i promocję przedsiębiorczości obejmowały wprowadzenie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, z którą wiązały się uproszczenia w rejestracji nowych podmiotów gospodarczych, ograniczenie ilości i zakresu kontroli przedsiębiorców, zmniejszenie ilości koncesji i zezwoleń koniecznych w działalności gospodarczej. Ponadto, po raz pierwszy w 2004 r. zaistniała możliwość wyboru opodatkowania 19% stawką podatku dochodowego dla osób fizycznych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą.
14. W 2004 r. wprowadzono nowe zapisy w kodeksie pracy. Dotyczyły one ograniczenia kosztów pracy (m.in. zmniejszono wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ograniczono obciążenia wynikające z wypłacania wynagrodzeń za czas choroby), elastycznej organizacji czasu pracy (możliwość wykonywania pracy na pół etatu w trakcie urlopu wychowawczego, wprowadzenie „pracy na zastępstwo”, większa swoboda rozliczania czasu pracy i inne), ograniczono także procedury biurokratyczne (dotyczące m.in. zwolnień grupowych, wymogów związanych z bhp, urlopami). Wprowadzono także nowe rozwiązania, umożliwiające kształtowanie czasu pracy w zależności od potrzeb i jej charakteru (uregulowania dot. zrównoważonego dnia pracy, zadaniowego czasu pracy i inne). W 2004 r. wprowadzono ustawę o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, będąca pierwszą kompleksową próbą regulacji tego typu pracy.

## **Edukacja**

15. W roku szkolnym 2004/2005 wskaźnik skolaryzacji netto na poziomie średnim (udział uczniów w wieku 16-18 lat uczęszczających do wszystkich szkół średnich do ogółu młodzieży w tej grupie wieku) kształtował się na poziomie 90,1%. Wskaźnik ten wzrósł w porównaniu z poprzednim rokiem szkolnym, w którym wyniósł 87,7%. W roku szkolnym 2004/2005 liczba uczniów zasadniczych szkół zawodowych wzrosła – był to przejściowy efekt reformy ustroju szkolnego (w roku 2001/2002 nie było naboru do szkół ponadgimnazjalnych), generalnie jednak w ostatnich latach liczba uczniów zasadniczych szkół zawodowych ma tendencje spadkową. Spadła liczba uczniów szkół umożliwiających uzyskanie wykształcenia na poziomie średnim liceów ogólnokształcących o 4,1 tys. czyli o 0,5% oraz techników i liceów profilowanych o 36,6 tys. czyli o 4,3%), co jest efektem pogłębiającego się niżu demograficznego. Jednak procentowy udział uczniów w klasach I szkół kończących się maturą do ogólnej liczby uczniów w klasach I szkół ponadgimnazjalnych (bez policealnych) zwiększył się z 82,5% w roku szkolnym 2003/2004 do 83,1 w roku szkolnym 2004/2005. Oznacza to, że coraz większa liczba uczniów wybiera szkoły pozwalające na kontynuowanie nauki w szkołach wyższych.
16. W 2004 r. w porównaniu z 2003 r. wzrosła liczba studentów szkół wyższych – wzrost ten wyniósł 66,7 tys. osób (3,6%). W tym roku utrzymała się także struktura kształcenia na tym poziomie. Około 38,4% wszystkich studentów kształciło się na kierunkach związanych z naukami społecznymi, ekonomią, prawem i dziennikarstwem, a 11% z kształceniem i pedagogiką. Największy bezwzględny przyrost studentów zanotowano na kierunkach informatycznych (o 65,6%, tj. 35 tys. osób). Natomiast największe spadki liczby studentów wystąpiły na kierunkach: nauki inżyniersko-techniczne (21 tys. osób) oraz ekonomia i administracja (11,5 tys. osób).
17. Podkreślenia wymaga fakt, że na bieżąco dokonywana jest ocena jakości kształcenia na poziomie szkolnictwa wyższego. Ustawa z dnia 20 lipca 2001 r. o zmianie ustawy o szkolnictwie wyższym, ustawy o wyższych szkołach zawodowych oraz o zmianie niektórych innych ustaw, powołała Państwową Komisję Akredytacyjną jako ustawowy organ działający na rzecz jakości kształcenia, określając jej zadania i tryb pracy.
18. Na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 1997 r. o wyższych szkołach zawodowych (Dz. U. Nr 96, poz. 590, z późn. zm.), do końca 2005 r. utworzone zostały 34 państwowe wyższe szkoły zawodowe.

19. Mając na względzie konieczność zwiększenia dostępu do kształcenia w szkołach wyższych dokonano istotnych zmian w przepisach dotyczących pomocy materialnej dla studentów i w systemie kredytów studenckich.
20. W wyniku zmian wprowadzonych ustawą z dnia 28 maja 2004 r. o zmianie ustawy o szkolnictwie wyższym, ustawie o wyższych szkołach zawodowych, ustawy o pożyczkach i kredytach studenckich oraz zmianie niektórych innych ustaw, liczba studentów otrzymujących świadczenia pomocy materialnej wzrosła z 266,2 tys. w 2003 r. do 437,7 tys. w 2004 r. tj. o 64,4%. Liczba osób otrzymujących stypendium socjalne zwiększyła się dwukrotnie od 136,1 tys. do 269,5 tys., zaś liczba osób otrzymujących stypendium za wyniki w nauce lub sporcie wzrosła o 60% (od 151 tys. do 241,6 tys.).
21. W 2004 r. ze świadczeń pomocy materialnej korzystał prawie co czwarty student (w 2003 r. – co 7 student), ze stypendium socjalnego – 14,1%, a ze stypendium za wyniki w nauce lub sporcie – 12,6%.
22. W 2004 r. liczba udzielonych kredytów zwiększyła się z 219,8 tys. do 243,9 tys. Obecnie liczba osób korzystających z kredytów stanowi 10,3% ogółu studentów.
23. Struktura kształcenia na poziomie wyższym zdeterminowana jest, między innymi, poprzez umiejętności i kwalifikacje, jakie uczniowie zdobyli na niższych etapach kształcenia. Wyniki egzaminu PISA (Program Międzynarodowej Oceny Uczniów OECD) oraz egzaminów zewnętrznych (przede wszystkim egzaminu gimnazjalnego) wskazują na nieco niższy niż średnia dla krajów OECD, poziom umiejętności czytania ze zrozumieniem oraz znacznie niższy niż średnia OECD, poziom umiejętności matematycznych i myślenia naukowego.
24. Rozwinięty system kształcenia ustawicznego oraz wysoki stopień uczestnictwa dorosłych (tj. osób w wieku 25-64 lat) są niezbędne dla szybkiej modernizacji gospodarki. W 2004 r., według danych Eurostatu, w Polsce 5,5% osób dorosłych uczestniczyło w edukacji lub szkoleniach, a w 2005 r. 5,0%. W tym samym okresie średnia dla UE-25 wyniosła odpowiednio 10,3% oraz 10,8%. Według ostatniej dostępnej informacji, w 2002 r. ze szkoleń korzystało w Polsce 16% osób pracujących, w tym: 1% osób zagrożonych zwolnieniem z pracy, 4,3% osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz 6,2% osób bez kwalifikacji
25. W szkoleniach w 2004 r. uczestniczyło 4% bezrobotnych, w tym osoby bez kwalifikacji zawodowych stanowiły 1,6%, a osoby powyżej 45 roku życia – 2,2% szkolonych bezrobotnych. W 2005 r. rozpoczęcie szkolenia lub stażu było przyczyną wyłączenia 314 tys. osób z rejestru bezrobotnych, tj. o 13,4% więcej niż w 2004 r. Przy czym w 2005 r. z powodu rozpoczęcia szkolenia ze statystyki bezrobotnych wyłączono 151,3 tys. (5,0%) osób, a staże rozpoczęło 162,7 tys. (5,4%) bezrobotnych. Z kolei przygotowanie zawodowe w miejscu pracy rozpoczęło 67 tys. bezrobotnych.
26. Nieco ponad 40% firm w Polsce współfinansuje szkolenia swoich pracowników. W firmach zapewniających możliwość szkolenia, w kształceniu ustawicznym uczestniczy 36% pracowników (wobec 34%-63% w UE-15 oraz 20%-49% w nowych państwach członkowskich UE). Są to przede wszystkim (70,3%) pracownicy w wieku 25-44 lata. Spośród pracowników młodych, w wieku 24 lata i mniej – 22,1% uczestniczy w szkoleniach. Przeciętny czas przeznaczony na szkolenia jednego pracownika w polskiej firmie wynosi 29 godzin zajęć. W UE-15 przeciętny czas szkolenia pracownika w firmie wynosi od 26 do 42 godzin (w zależności od kraju), a w nowych państwach członkowskich UE - od 24 do 42 godzin. Koszty szkoleń stanowiły w 2002 r. przeciętnie 0,8% kosztów pracy (wobec 0,5%-1,9% w UE-15 oraz 0,9%-3,6% w nowych państwach członkowskich UE).

### **System zabezpieczenia społecznego**

27. W ostatnich latach głównie wcześniejsze emerytury i świadczenia przedemerytalne umożliwiały odchodzenie z rynku pracy przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. W okresie wcześniejszym, w większym stopniu wycofywanie się z rynku pracy umożliwiały renty z tytułu niezdolności do pracy. Mimo zmieniającej się w czasie roli poszczególnych transferów społecznych, zarówno napływ (ok. 300-400 tys.), jak i liczba świadczeniobiorców (ok. 4 mln osób) poniżej ustawowego wieku emerytalnego pozostają na praktycznie niezmiennym poziomie. Przekłada się to na wydatki publiczne sięgające 5,7% PKB.
28. Taka konstrukcja systemu zabezpieczenia społecznego jest jedną z przyczyn bardzo niskiego wskaźnika aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lat (poniżej 35%). Ponad 80% osób biernych

zawodowo w tym wieku deklaruje, że transfer (głównie emerytura lub renta inwalidzka) jest przyczyną pozostawania poza siłą roboczą. Mimo, że wprowadzenie nowego systemu emerytalnego powinno znacznie zmniejszyć dostępność wcześniejszych emerytur, system zabezpieczenia społecznego jest wciąż w znacznym stopniu odpowiedzialny za różnice we wskaźniku zatrudnienia i aktywności zawodowej między Polską a UE. Ustawa z lipca 2005 r. przedłużyła przyznawanie wcześniejszych emerytur do końca 2007 r.<sup>1</sup> Ponadto, w systemie zabezpieczenia społecznego nadal funkcjonują świadczenia przedemerytalne przysługujące po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o ile urząd pracy nie może zaproponować w tym okresie oferty pracy. Starszy wiek będąc cechą defaworyzującą osoby na rynku pracy skutkuje ubieganiem się o świadczenie przedemerytalne.

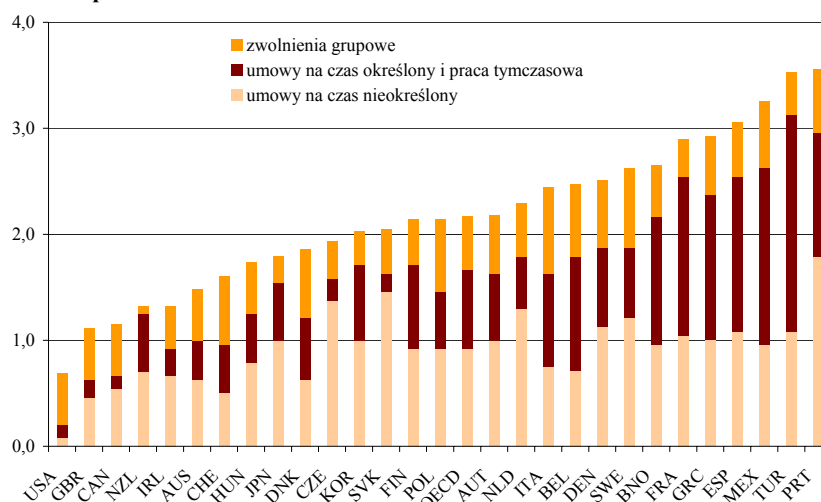
## Podatki i wynagrodzenie minimalne

29. W 2005 r. nie dokonano zasadniczych zmian w opodatkowaniu i zasadach opłacania składek na ubezpieczenia społeczne – tak po stronie pracowników, jak i pracodawców. W latach wcześniejszych miały miejsce istotne zmiany z punktu widzenia przedsiębiorstw rozliczających się podatkiem CIT (który między 1996 a 2004 r. został obniżony z 40% do 19%) oraz osób fizycznych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą (wprowadzenie w 2004 r. możliwości rozliczania się jedną, 19% stawką PIT). Istotne w kontekście promowania przedsiębiorczości jest wprowadzone w 2005 r. znaczne obniżenie składek na ubezpieczenia społeczne dla osób rozpoczynających samodzielną działalność gospodarczą w pierwszych dwóch latach działalności.
30. Wprowadzono zmiany w sposobie wyznaczania wynagrodzenia minimalnego za pracę<sup>2</sup>. Nowe regulacje mogą doprowadzić do istotnego (w odniesieniu do wynagrodzenia przeciętnego) wzrostu wynagrodzenia minimalnego.

## Prawo pracy

31. W zakresie prawa pracy, stopniowe uelastycznienie prawa pracy w latach 2001-2004, w 2005 r. znalazło pewne odbicie w dalszym utrwaleniu się trendu wzrostowego liczby pracujących na umowę na czas określony.
32. Według opracowywanego przez OECD indeksu EPL (Employment Protection Legislation), prawo pracy w Polsce jest stosunkowo elastyczne w porównaniu z innymi krajami OECD, zbliżone bardziej do prawa pracy w krajach anglosaskich niż w innych krajach UE. Zasadnicze zmiany kodeksu pracy w latach 2001-2004 przyczyniły się do złagodzenia przepisów i obecnie przedsiębiorstwa mogą raczej swobodnie realizować swoją politykę w zakresie zatrudnienia – z kilkoma pozostałymi sztywnymi uregulowaniami w zakresie zwolnień grupowych.

Wykres 2. Indeks EPL dla państw OECD w roku 2003.



Źródło: *Zatrudnienie w Polsce 2005*

<sup>1</sup> Por. ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ustawy – Karta Nauczyciela (Dz.U. Nr 167, poz. 1397).

<sup>2</sup> Por. ustawa z dnia 1 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz o zmianie innych ustaw (Dz.U. Nr 157, poz. 1314).



## **Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych**

33. W rozwiniętych gospodarczo krajach Unii Europejskiej, osoby niepełnosprawne stanowią średnio około 15% populacji. W Polsce, według spisu powszechnego w 2002 r. liczba osób niepełnosprawnych wynosiła 5 458 tys., w tym 4 450 tys. osób posiadało prawne potwierdzenie niepełnosprawności, z czego 4 326 tys. w wieku 15 lat i więcej. Według nowszych danych GUS<sup>3</sup> średnia liczebność osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 15 lat i więcej wyniosła w pierwszym półroczu 2005 r. – 4 124 tys., w tym 2 633 tys. osób w wieku produkcyjnym<sup>4</sup>.
34. Osoby niepełnosprawne stanowią grupę zróżnicowaną pod względem stopnia i rodzaju niepełnosprawności, co powoduje konieczność różnicowania i indywidualizowania pomocy adresowanej do tych osób. Statystycznie rzecz ujmując osoby niepełnosprawne są gorzej wykształcone, przejawiają niższą aktywność zawodową i w konsekwencji doświadczają ubóstwa i wykluczenia społecznego. Nierówność szans pojawiająca się już na etapie edukacji początkowej, pogłębiona zostaje na dalszych etapach życia, skutkując w życiu dorosłym gorszym przygotowaniem do pracy zawodowej i udziału w życiu społecznym. Dodatkowo, niekorzystna sytuacja na rynku pracy, w pierwszej kolejności dotyka właśnie te osoby.
35. Głównym celem zmian w legislacji dotyczącej systemu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, wprowadzonych w latach 2003-2005, było wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych na rynku pracy poza obszarem pracy chronionej. Przykładem takich zmian było wycofanie zwolnienia od podatku VAT zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej oraz zastąpienie tego przywileju możliwością uzyskania częściowego dofinansowania kosztów pracy osoby niepełnosprawnej. Dofinansowanie to od dwóch lat przyznawane jest również tym pracodawcom, którzy nie mają statusu zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej, a jego wysokość rekompensuje pracodawcom podwyższone koszty z tytułu zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

## **Podstawowe usługi i programy rynku pracy**

36. Działania realizowane przez publiczne służby zatrudnienia dzielą się na podstawowe usługi rynku pracy, takie jak: pośrednictwo pracy, usługi EURES, poradnictwo zawodowe i informację zawodową, planowanie rozwoju zawodowego i organizowanie szkoleń, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy i prowadzenie klubów pracy oraz na instrumenty wspierające podstawowe usługi rynku pracy. Usługi rynku pracy świadczone przez publiczne służby zatrudnienia oraz realizowane przez nie instrumenty są finansowane z budżetu państwa, z budżetów samorządów terytorialnych, Funduszu Pracy. Wraz z wejściem Polski do UE zaistniała możliwość korzystania z dofinansowania ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.
37. Wraz z wprowadzeniem podstawowych usług rynku pracy ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła sześć kluczowych grup pracowników urzędów pracy, odpowiedzialnych za realizację tych usług. Są to: pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, specjaliści ds. rozwoju zawodowego, specjaliści ds. programów, liderzy klubów pracy i krajowa kadra EURES. Wobec każdej grupy pracowników sformułowano na poziomie ustawowym wymagania dotyczące poziomu wykształcenia i kwalifikacji oraz niezbędnego stażu pracy w służbach zatrudnienia.
38. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy uregulowała wymagania wobec pracowników publicznych służb zatrudnienia wprowadzając zapisy dotyczące kluczowych zawodów w publicznych służbach zatrudnienia i wymagania kwalifikacyjne osób wykonujących te zawody, a także możliwość finansowania ze środków Funduszu Pracy dodatków do wynagrodzeń osobom spełniającym określone wymagania. Ustawa określiła również wymóg opracowania standardów świadczonych usług.
39. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zwiększyła dostęp do poradnictwa i pośrednictwa pracy oraz innych usług prozatrudnieniowych. Przewiduje możliwość zlecania, przez publiczne służby zatrudnienia, wielu zadań na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy, niepublicznym instytucjom rynku pracy. Tworzy to szansę na wprowadzenie alternatywnych (konkurencyjnych) sposobów działania na rzecz wsparcia osób bezrobotnych.

<sup>3</sup> Cykliczne, kwartalne badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) Polski.

<sup>4</sup> Wiek produkcyjny według rekomendacji Eurostat, czyli 15-64 lata.

40. Aktywna polityka rynku pracy realizowana była poprzez następujące programy: program aktywizacji absolwentów „Pierwsza praca” oraz „Pierwsza Praca-Pierwszy biznes”, program aktywizacji osób powyżej 50-roku życia - „50 Plus”, oraz program adresowany do absolwentów będących osobami niepełnosprawnymi - „Junior”.
41. Rok 2005 był kolejnym, w którym doszło do wzrostu nakładów na aktywne polityki rynku pracy przypadających na jednego bezrobotnego (664 zł). W 2005 r. wydatki na aktywne programy przeciwdziałania bezrobociu (bez młodocianych) wyniosły 1 905,3 mln zł przy średniorocznej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych 2 871,2 tys. osób. Wzrost wydatków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu był możliwy między innymi ze względu na to, że część projektów na rzecz aktywizacji zawodowej bezrobotnych była realizowana w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W 2005 r. przychody Funduszu Pracy z tytułu realizacji tych projektów wyniosły 273 mln zł.

### **Instytucje rynku pracy**

42. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy po raz pierwszy zdefiniowała pojęcie instytucji rynku pracy, określając je jako publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe oraz instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego.
43. Wiodącą rolę na rynku pracy pełnią publiczne służby zatrudnienia. Tworzą je organy zatrudnienia (marszałek województwa, starosta, wojewoda, minister właściwy do spraw pracy) wraz z ich organami wykonawczymi (wojewódzkimi i powiatowymi urzędami pracy, urzędami wojewódzkimi, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy) realizującymi zadania określone ustawą. Według stanu w dniu 31 grudnia 2005 r. działało w Polsce 16 wojewódzkich i 338 powiatowych urzędów pracy, które łącznie zatrudniały 19 650 osób.
44. W 2005 r. w powiatowych urzędach pracy zatrudnionych było łącznie ok. 17,5 tys. pracowników, w tym ok. 5,7 tys. w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych. Za pracowników zatrudnionych w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych zrefundowane zostały z Funduszu Pracy wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne na łączną kwotę ok. 76 mln zł. Od 2006 r. w powiatowych urzędach pracy nie mogą być organizowane prace dla bezrobotnych na zasadach prac interwencyjnych i robót publicznych.
45. W końcu 2005 r. w publicznych służbach zatrudnienia było zatrudnionych 1 697 pośredników pracy, w tym 1 653 w powiatowych urzędach pracy; 782 doradców zawodowych, w tym 601 w powiatowych urzędach pracy; 250 specjalistów do spraw rozwoju zawodowego, w tym 249 w powiatowych urzędach pracy, 456 specjalistów do spraw programów, w tym 261 w powiatowych urzędach pracy oraz 102 liderów Klubów Pracy (wyłącznie w powiatowych urzędach pracy). Kadre sieci Eures w wojewódzkich urzędach pracy tworzyło 50 osób, w tym: 23 doradców Eures i 27 asystentów Eures. W powiatowych urzędach pracy zatrudnionych było około 340 pośredników pracy wykonujących zadania asystentów Eures. Oznacza to, że specjalistyczna kadra obsługująca klientów urzędów pracy, razem 3 337 osób, co stanowi około 18% ogółu zatrudnionych w publicznych służbach zatrudnienia.
46. Z dniem wejścia Polski do UE, publiczne służby zatrudnienia dołączyły do sieci Europejskich Służb Zatrudnienia – EURES. Usługi EURES obejmują międzynarodowe pośrednictwo pracy na terenie państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) oraz informowanie o warunkach życia i pracy w tych państwach w celu wspierania mobilności na europejskim rynku pracy.
47. Istotne uzupełnienie systemu usług publicznych służb zatrudnienia w zakresie aktywizacji zawodowej stanowią Ochotnicze Hufce Pracy, które realizują zadania w zakresie edukacji, kształcenia i wychowania na rzecz młodzieży pochodzącej ze środowisk ubogich, zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz młodzieży wiejskiej i osób bezrobotnych do 25 roku życia. Ochotnicze Hufce Pracy dysponują 10 centrami kształcenia i wychowania – skupiającymi około 1,3 tys. młodych ludzi pochodzących z różnych regionów Polski, 26 ośrodkami szkolenia i wychowania – obejmującymi opieką około 3 tys. uczestników, około 200 hufcami pracy, wraz ze środowiskowymi hufcami pracy, które obejmują działaniami grupę blisko 2,7 tys. uczestników. Ponadto, w strukturach Ochotniczych Hufców Pracy działa 49 młodzieżowych biur pracy i 60 ich filii, 114 klubów pracy oraz 49 mobilnych centrów informacji zawodowej i 21 młodzieżowych centrów kariery.

48. Agencje zatrudnienia są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. W 2005 r. liczba agencji zatrudnienia znacznie wzrosła i obecnie w Polsce działa ponad 5 tysięcy tych instytucji, w tym 1 264 agencje pośrednictwa pracy na terenie Polski, 1 133 agencje pośrednictwa do pracy za granicą, 1 195 agencji doradztwa personalnego, 513 agencji poradnictwa zawodowego, 1 033 agencje pracy tymczasowej.
49. Instytucjami szkoleniowymi są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Do instytucji, które mogą być kontraktowane przez publiczne służby zatrudnienia, należą wpisane do wojewódzkich rejestrów instytucji szkoleniowych. Są to instytucje o różnym statusie organizacyjno-prawnym, np. publiczne Centra Kształcenia Ustawicznego i Centra Kształcenia Praktycznego (250), niepubliczne szkoły lub placówki wpisane do ewidencji prowadzonej przez jednostki samorządu terytorialnego oraz podmioty prowadzące edukację pozaszkolną na podstawie przepisów o działalności gospodarczej, szkoły wyższe, placówki naukowo-badawcze, stowarzyszenia zawodowe i branżowe, resorty (dla zawodów regulowanych) oraz przedsiębiorstwa. W 2005 r. w wojewódzkich urzędach pracy zarejestrowano ponad 4000 instytucji oferujących szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy. W 90% są to instytucje niepubliczne.
50. Do instytucji rynku pracy należą także instytucje dialogu społecznego – organizacje i instytucje zajmujące się problematyką pracy: organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz instytucje partnerstwa lokalnego – realizujące inicjatywy partnerów rynku pracy, tworzone na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspieranymi przez organy samorządu terytorialnego.

### **Dialog społeczny i partnerzy rynku pracy**

51. Instytucjonalne forum dialogu i partnerstwa społecznego w sprawach rynku pracy tworzą rady zatrudnienia. Na szczeblu ogólnokrajowym jest to Naczelna Rada Zatrudnienia, pełniąca funkcję organu opiniotwórczo-doradczego ministra właściwego do spraw pracy, w sprawach polityki rynku pracy. Podobną rolę odgrywają wojewódzkie rady zatrudnienia i powiatowe rady zatrudnienia, odpowiednio - dla marszałków i starostów. W konsultowaniu zagadnień dotyczących polityki zatrudnienia istotną rolę przypada także Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.
52. W ostatnich latach nastąpiło wyraźne wzmocnienie roli pracodawców w procesie dialogu społecznego, co zrównoważyło relacje ze związkowymi partnerami społecznymi. Rośnie znaczenie układów i relacji autonomicznych, czyli bezpośrednich rozmów związków zawodowych i związków pracodawców. Niemniej, dialog społeczny rozwija się asymetrycznie, bowiem bardzo duże znaczenie ma jego krajowy poziom i funkcje Trójstronnej Komisji, natomiast nie rozwijają się ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, co wynika z restrukturyzacji gospodarki.
53. Do partnerów działających na rynku pracy zaliczamy także takie jednostki działające na rzecz aktywizacji zawodowej osób wchodzących na rynek pracy jak : Gminne Centra Informacji, Akademickie Biura Karier, Szkolne Ośrodki Kariery, Mobilne Centra Informacji Zawodowej i Młodzieżowe Centra Kariery, Ośrodki Wspierania Przedsiębiorczości.
54. Celem działania Gminnych Centrów Informacji jest umożliwienie społeczności lokalnej szerszego i łatwiejszego dostępu do informacji i usług. Funkcjonujące Centra dysponują informacjami o ofertach pracy, możliwościach podjęcia działań o charakterze wolontariackim, zawodach, szkołach i instytucjach szkolących, warunkach i procedurach uruchamiania własnej działalności gospodarczej, a także podstawowymi informacjami z zakresu prawa pracy, praw i obowiązków bezrobotnego, integracji europejskiej (a w szczególności dostępu do rynków pracy w innych krajach) oraz adresami urzędów pracy i innych organizacji świadczących pomoc osobom bezrobotnym i poszukującym pracy. Aktualnie w kraju działają 963 Gminne Centra Informacji.

55. Akademickie Biura Karier działają przy szkołach wyższych we wszystkich województwach. Do podstawowych zadań biur karier należy poszukiwanie pracy dla przyszłych i aktualnych absolwentów uczelni. Udostępniają także informację o kursach zawodowych i językowych, stypendiach, studiach podyplomowych i studiach zagranicznych. Biura karier pomagają również studentom i absolwentom w planowaniu ścieżek kariery zawodowej. Prowadzą bazy danych absolwentów, udostępniane pracodawcom, pomagające uzyskać informację przydatną w przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej. Obecnie funkcjonują 204 Akademickie Biura Karier, w tym 60 biur działających w ramach Ogólnopolskiej Sieci Biur Karier.
56. Szkolne Ośrodki Kariery działające w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych uzupełniają sieć instytucji świadczących usługi doradcze dla studentów i absolwentów wyższych uczelni (Akademickie Biura Karier), dla osób dorosłych bezrobotnych i poszukujących pracy (Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej funkcjonujące w strukturze wojewódzkich urzędów pracy). Działalność 361 Szkolnych Ośrodków Kariery koncentruje się na informacji i edukacji dla młodzieży uczącej się w szkołach.
57. Mobilne Centra Informacji Zawodowej są wsparciem dla regionalnych i lokalnych instytucji związanych z rynkiem pracy. Działalność sieci obejmującej 49 Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej jest nową ofertą usług Ochotniczych Hufców Pracy adresowaną szczególnie do młodzieży, która ma utrudniony dostęp do wszechstronnej informacji o rynku edukacyjnym i pracy, w szczególności zamieszkującej odległe tereny wiejskie. Usługi dostępne są dla młodzieży zagrożonej marginalizacją i wykluczeniem społecznym.
58. Dostęp do wiedzy z zakresu przedsiębiorczości gwarantują Ośrodki Wspierania Przedsiębiorczości, będące instytucjami szkoleniowo-doradczymi o zasięgu lokalnym lub regionalnym. Realizują one intensywne programy szkolenia w dziedzinie tworzenia i prowadzenia małej firmy oraz udzielają indywidualnych konsultacji osobom zainteresowanym rozpoczęciem działalności gospodarczej, umożliwiając zdobycie odpowiedniej wiedzy i kwalifikacji zawodowych kilkudziesięciu tysiącom osób rocznie - większość z nich to osoby bezrobotne. Obecnie funkcjonuje 60 Ośrodków Wspierania Przedsiębiorczości w Polsce.

## 1.2. Aktywność zawodowa ludności<sup>5</sup>

59. Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności przeprowadzonego w IV kwartale 2005 r. wskazują na nieznaczną poprawę sytuacji na rynku pracy w stosunku do III kwartału 2005 r. W porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku odnotowano wzrost liczby osób pracujących oraz spadek liczby bezrobotnych. W skali roku obniżyła się stopa bezrobocia, która nadal była wyższa wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Pomimo utrzymywania się tendencji spadkowej stopy bezrobocia osób w wieku do 24 lat, jej poziom ciągle był wysoki.
60. Podobnie jak przed rokiem najwyższy odsetek bezrobotnych utrzymał się wśród osób o niskim poziomie wykształcenia i bez przygotowania zawodowego. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, najniższy poziom tego wskaźnika wystąpił wśród osób z wykształceniem wyższym.

Podstawowe wskaźniki rynku pracy (wg. BAEL)	IV kwartał 2005
<b>liczba osób pracujących</b>	<b>14 390 tys.</b>
<b>liczba osób bezrobotnych</b>	<b>2 893 tys.</b>
<b>stopa bezrobocia</b>	<b>16,7%</b>
<b>liczba osób biernych zawodowo</b>	<b>14 051 tys.</b>

<sup>5</sup> Źródło: „Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności” - monitoring rynku pracy GUS, IV kw. 2005 r.

## Pracujący

61. W IV kwartale 2005 r. pracowało 14 390 tys. osób (o 332 tys., tj. o 2,4% więcej niż przed rokiem). Wzrost liczby pracujących odnotowano zarówno w populacji mężczyzn (o 187 tys., tj. o 2,4%), jak i w populacji kobiet (o 144 tys., tj. o 2,3%). Spośród pracujących 38,6% stanowili mieszkańcy wsi (o 71 tys., tj. o 1,3% więcej niż przed rokiem). Liczba pracujących mieszkających w miastach wyniosła 8 834 tys. osób (o 261 tys. osób, tj. o 3,0% więcej niż przed rokiem).

**Tabl. 1. Pracujący**

Wyszczególnienie	2004	2005			
	IV kwartał	III kwartał	IV kwartał		
	w tysiącach			IV kw. 2004 = 100	III kw. 2005 = 100
<b>Ogółem</b>	<b>14058</b>	<b>14359</b>	<b>14390</b>	<b>102,4</b>	<b>100,2</b>
mężczyźni	7768	7937	7955	102,4	100,2
kobiety	6290	6421	6434	102,3	100,2
Miasta	8573	8673	8834	103,0	101,9
Wieś	5485	5686	5556	104,3	97,7

## Bezrobotni

62. W IV kwartale 2005 r. utrzymała się tendencja spadkowa liczby bezrobotnych. Zbiorowość bezrobotnych liczyła 2 893 tys. osób i w okresie roku zmniejszyła się o 188 tys., tj. o 6,1%. W skali kwartału ubyło 124 tys. bezrobotnych (4,1%).
63. Spadek bezrobocia odnotowany na przestrzeni roku dotyczył zarówno populacji mężczyzn, jak i kobiet. Liczba bezrobotnych mężczyzn zmniejszyła się o 107 tys., tj. o 6,9%. W populacji kobiet spadek liczby bezrobotnych wyniósł (81 tys., tj. 5,3%). Analiza zbiorowości bezrobotnych według miejsca zamieszkania wykazała, że liczba bezrobotnych zmniejszyła się zarówno wśród mieszkańców wsi (o 27 tys. osób, tj. o 2,5%), jak i (w większym stopniu) wśród mieszkańców miast (o 161 tys., tj. o 8%).
64. Spośród bezrobotnych, spełniających kryteria stosowane w BAEL, w IV kwartale 2005 r. 76,7% osób było zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy (przed rokiem – 75,3%, a w poprzednim kwartale – 76,8%). Z tej grupy zasiłek dla bezrobotnych pobierało tylko 9,5% osób (przed rokiem – 12,0%).

**Tabl. 2. Bezrobotni według BAEL**

Wyszczególnienie	2004	2005			
	IV kwartał	III kwartał	IV kwartał		
	w tysiącach			IV kw. 2004 =100	III kw. 2005 =100
<b>Ogółem</b>	<b>3 081</b>	<b>3 017</b>	<b>2 893</b>	<b>93,9</b>	<b>95,92</b>
Mężczyźni	1 555	1 504	1 448	93,1	96,3
Kobiety	1 526	1 513	1 445	94,7	95,5
Miasta	2 021	2 041	1 860	92,0	91,1
Wieś	1 060	976	1 033	97,5	105,8

## Stopa bezrobocia

65. W IV kwartale 2005 r. stopa bezrobocia ogółem wyniosła 16,7% i uległa zmniejszeniu zarówno w stosunku do analogicznego okresu 2004 r., jak i do poprzedniego kwartału (0,7 pkt). Stopa bezrobocia dla osób mieszkających w miastach była wyższa niż dla osób zamieszkałych na wsi – w IV kwartale 2005 r. różnica ta wyniosła 1,7 pkt (19,0% wobec 17,4%).
66. W okresie roku stopa bezrobocia mieszkańców miast zmalowała o 1,7 pkt i wyniosła 17,4%, zaś mieszkańców wsi spadła o 0,5 pkt. i wyniosła 15,7%. Spadła stopa bezrobocia zarówno w populacji mężczyzn – o 1,3 pkt, jak i kobiet – o 1,2 pkt. Nadal stopa bezrobocia kobiet jest wyższa niż mężczyzn: 18,3% wobec 15,4%.

67. W porównaniu z III kwartałem 2005 r. również nastąpił niewielki spadek stopy bezrobocia. Dotyczył on zarówno populacji mężczyzn, jak i kobiet, a biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania - mieszkańców miast oraz (w mniejszym stopniu) także mieszkańców wsi.

**Tabl. 3. Stopa bezrobocia według BAEL**

Wyszczególnienie	2004		2005		
	IV kwartał	III kwartał	IV kwartał		
	stopa bezrobocia w %			+/- w porównaniu z	
			IV kw. 2004	III kw. 2005	
<b>Ogółem</b>	<b>18,0</b>	<b>17,4</b>	<b>16,7</b>	<b>-1,3</b>	<b>-0,7</b>
mężczyźni	16,7	15,9	15,4	-1,3	-0,5
kobiety	19,5	19,1	18,3	-1,2	-0,8
Miasta	19,1	19,0	17,4	-1,7	-1,6
Wieś	16,2	14,7	15,7	-0,5	-1,0

### Bezrobotni według wieku

68. W IV kwartale 2005 r. sytuacja młodzieży na rynku pracy była nadal bardzo niekorzystna, jednak w skali roku zauważalna była niewielka poprawa. W porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku wartość stopy bezrobocia dla osób w wieku do 24 lat uległa zmniejszeniu (z 37,3% do 34,6%), jednak wciąż była ponad dwukrotnie wyższa niż dla całej populacji. Nadal najniższa stopa bezrobocia dotyczyła osób w wieku 45 lat i więcej – 12,8%. Największy spadek natężenia bezrobocia, zarówno w skali roku jak i kwartału, odnotowano wśród osób w grupie wieku do 24 lat (odpowiednio o 2,7 pkt i 1,7 pkt).

**Tabl. 4. Stopa bezrobocia według wieku**

Wyszczególnienie	2004		2005		
	IV kwartał	III kwartał	IV kwartał		
	stopa bezrobocia w %			+/- w porównaniu z	
			IV kw. 2004	III kw. 2005	
Do 24 lat	37,3	36,3	34,6	-2,7	-1,7
25 – 34	18,0	17,7	16,7	-1,3	-1,0
35 – 44	14,6	14,0	13,8	-0,8	-0,2
45 lat i więcej	13,6	13,2	12,8	-0,8	-0,4

### Bezrobotni według poziomu wykształcenia

69. Wśród bezrobotnych najniższy odsetek stanowiły osoby z wykształceniem wyższym. Stopa bezrobocia dla tych osób w IV kwartale 2005 r. wyniosła 7,3%. Nadal najwyższy odsetek bezrobotnych notuje się wśród osób bez przygotowania zawodowego i o najniższym poziomie wykształcenia. W IV kwartale 2005 r. wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, stopa bezrobocia wyniosła 25,1%, wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 21,0%, a z zasadniczym zawodowym – 20,6%. W skali roku wyraźniejszy spadek stopy bezrobocia odnotowano jedynie wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (o 1,8 pkt) i średnim zawodowym (o 1,7 pkt.). W okresie kwartału największe zmiany stopy bezrobocia odnotowano wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (spadek o 1,7 pkt).

### Bezrobocie absolwentów<sup>6</sup>

70. W IV kwartale 2005 r. pracy nie miało 146 tys. absolwentów różnego rodzaju szkół, wartość ta kształtowała się na poziomie ubiegłorocznym. Stopa bezrobocia absolwentów osiągnęła poziom 39,6% (przed rokiem – 41,9%)

71. Podobnie jak przed rokiem, w IV kwartale 2005 r. większe natężenie bezrobocia występowało wśród absolwentek niż absolwentów, stopa bezrobocia wynosiła odpowiednio 40,2% i 38,8%. Nadal w większym stopniu objęci bezrobociem byli absolwenci mieszkający na wsi (40,0%) niż w miastach (39,2%).

<sup>6</sup> Osoby w wieku 15-30 lat, które ukończyły szkołę w okresie ostatnich 12 miesięcy i nie kontynuują nauki.

72. Tak jak przed rokiem, najmniej bezrobotnych było wśród absolwentów szkół wyższych. W IV kwartale 2005 r. stopa bezrobocia dla tej grupy wyniosła 31,5%. W największym stopniu bezrobocie dotyczyło absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, stopa bezrobocia dla tej zbiorowości wyniosła 60,6%.

### **Źródła bezrobocia**

73. Główną przyczyną zaprzestania pracy przez osoby bezrobotne uprzednio pracujące<sup>7</sup> w IV kwartale 2005 r. była likwidacja stanowiska lub zakładu pracy. Powód ten wskazało 42,6% ogółu tej populacji (przed rokiem 43,7%). Wzrósł odsetek osób bezrobotnych, które zaprzestały pracy wskutek wygaśnięcia umowy na czas określony, w IV kwartale 2005 r. wynosił on 31,0% (przed rokiem 30,1%). W porównaniu z IV kwartałem 2004 r. odsetek osób które zrezygnowały z pracy ze względów osobistych lub rodzinnych wzrósł o 1,9 pkt. – do poziomu 6,2%.

74. W porównaniu z sytuacją sprzed roku odsetek osób bezrobotnych uprzednio pracujących w sektorze prywatnym prawie zmalał i w IV kwartale 2005 r. wynosił 77,0% (o 0,6 pkt. w stosunku do 2004 r.).

75. Analiza według sektora ekonomicznego ostatniego miejsca pracy wykazała, że zmniejszył się odsetek bezrobotnych uprzednio pracujących w sektorze przemysłowym (z 45,0 % do 44,1%), zmniejszył się odsetek uprzednio pracujących w sektorze usługowym (z 51,5% do 50,6%), a sektorze rolniczym pozostał na niezmiennym poziomie – 5,3%.

76. Najwięcej bezrobotnych wcześniej pracowało w zawodach z grupy: robotnicy przemysłowi/rzemieślnicy (25,9%), pracownicy usług osobistych/sprzedawcy (19,7%), pracownicy przy pracach prostych (19,7%), operatorzy/monterzy maszyn/urządzeń (10,3%). Ponad połowa spośród bezrobotnych uprzednio pracujących to osoby ze stażem w ostatnim miejscu pracy nie przekraczającym 3 lat (46,8% - krótszym niż rok, a 20,0% - 2-3-letnim).

### **Bezrobocie długotrwałe<sup>8</sup>**

77. Przeciętny czas poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne w IV kwartale 2005 r. wyniósł nieco więcej niż 18 miesięcy (przed rokiem niecałe 17 miesięcy) i był nieco dłuższy dla kobiet (19 miesięcy) niż dla mężczyzn (18 miesięcy). W porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku przeciętny czas poszukiwania pracy uległ wydłużeniu, dla mężczyzn o ponad miesiąc, dla kobiet o 2 miesiące.

78. Podobnie jak w roku ubiegłym, najdłużej poszukiwali pracy bezrobotni o najniższych kwalifikacjach zawodowych (z wykształceniem podstawowym – 22 miesiące, zasadniczym zawodowym – 19 miesięcy), najkrócej zaś – z wykształceniem wyższym (14 miesięcy).

79. W IV kwartale 2005 r. liczba bezrobotnych długotrwałe poszukujących pracy wyniosła 1 516 tys. osób i w porównaniu do IV kwartału 2004 r. wzrosła o 0,7%. Udział długotrwałe poszukujących pracy w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił 52,4% i w stosunku do IV kwartału 2004 r. zwiększył się o 3,5 pkt. Najwyższy odsetek długotrwałe bezrobotnych – 61,8%, odnotowano wśród osób w wieku produkcyjnym niemobilnym (45-59 lat dla kobiet i 45-64 dla mężczyzn).

80. W IV kwartale 2005 r., długotrwałe bezrobocie w nieco większym stopniu dotyczyło mężczyzn niż kobiet. W populacji bezrobotnych mężczyzn udział osób długotrwałe bezrobotnych wynosił 51,0%, a wśród kobiet – 53,8%. W ciągu roku odsetek mężczyzn długotrwałe poszukujących pracy zwiększył się o 1,8 pkt, a kobiet o 5,2 pkt.

### **Bierni zawodowo**

81. W IV kwartale 2005 r. zbiorowość biernych zawodowo liczyła 14 051 tys. osób i stanowiła 44,8% ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej. Liczba osób biernych zawodowo w porównaniu z analogicznym okresem 2004 r. nie zmieniła się. Nadal w zbiorowości tej przeważały kobiety, które stanowiły 60,6% ogółu biernych zawodowo. Podobnie jak przed rokiem, większość ludności biernej zawodowo mieszkała w miastach (63,5%).

82. Osoby w wieku produkcyjnym stanowiły 47,4% populacji biernych zawodowo. Wśród tej grupy osób głównymi przyczynami bierności były: nauka i uzupełnianie kwalifikacji – 29,5%, choroba

<sup>7</sup> Nie zalicza się do nich osób, których przerwa w pracy wyniosła 8 lat lub dłużej.

<sup>8</sup> Zaliczamy tu osoby, które szukają pracy przez okres dłuższy niż rok.

lub niesprawność – 24,0%, obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu – 15,7%. W IV kwartale 2004 r. analogiczne wskaźniki wynosiły: 29,0%, 26,3% i 15,7%. Zbiorowość osób zniechęconych bezskutecznością poszukiwania pracy liczyła 378 tys., co stanowiło 5,4% ogółu biernych zawodowo w wieku produkcyjnym. W porównaniu do IV kwartału 2004 r. odnotowano spadek tej zbiorowości o 10% (z poziomu 420 tys.).



## **ROZDZIAŁ 2**

### **CELE POLITYKI RYNKU PRACY NA 2006 ROK**

83. Polityka rynku pracy w Polsce, ze względu na skalę bezrobocia i złożoność problemów, wymaga kompleksowego podejścia. Rozwiązanie problemów polskiego rynku pracy nastąpi w perspektywie kilkuletniej. Tym większe znaczenie ma określenie celów polityki rynku pracy na poszczególne lata, tak aby osiągnięcie celów strategicznych i priorytetów prowadzących do ich realizacji, zwieńczone było powodzeniem.
84. Kluczowymi dokumentami Rządu, określającymi priorytety polityki rynku pracy i zamierzenia realizacyjne są:
- Program Działania Rządu „Solidarne Państwo”,
  - Krajowy Program Reform na lata 2005-2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej,
  - Narodowy Plan Rozwoju 2004-2006,
  - Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich 2000-2006,
  - Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia na lata 2007-2013.
85. Rolę wspierającą dla realizacji polityki rynku pracy odgrywają: regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia, strategie sektorowe i regionalne, sektorowe i regionalne programy operacyjne. Dla prowadzenia skutecznej i efektywnej polityki rynku pracy niezbędne jest aktywne zaangażowanie partnerów społecznych, partnerów gospodarczych, samorządów i organizacji obywatelskich.
86. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia stanowi ukonkretnienie, w wymiarze rocznym, Krajowego Programu Reform na lata 2005-2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej. Krajowy Program Reform wyznacza następujące priorytety polityki wzrostu międzynarodowej konkurencyjności:
- Obszar makroekonomiczny:
- Priorytet 1 - Konsolidacja finansów publicznych i poprawa zarządzania finansami publicznymi.
- Obszar mikroekonomiczny:
- Priorytet 2 - Rozwój przedsiębiorczości.
- Priorytet 3 - Wzrost innowacyjności przedsiębiorstw.
- Priorytet 4 -Rozwój i modernizacja infrastruktury oraz zapewnienie warunków konkurencji w sektorach sieciowych.
- Obszar polityki rynku pracy:
- Priorytet 5 - Tworzenie i utrzymanie nowych miejsc pracy oraz zmniejszanie bezrobocia.
- Priorytet 6 - Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw oraz inwestowanie w kapitał ludzki.
87. Realizacji polityki zatrudnienia sprzyjać będzie głównie wdrażanie działań odpowiadających priorytetom 5 i 6. Należy podkreślić, iż tworzenie nowych miejsc pracy będzie również skutkiem działań wskazanych w priorytecie 2. Rozwój przedsiębiorczości oraz priorytecie 4. Rozwój i modernizacja infrastruktury oraz zapewnienie warunków konkurencji w sektorach sieciowych.
88. Tabl. 5 prezentuje działania Krajowego Programu Reform na lata 2005-2008, mające służyć celom polskiej polityki zatrudnienia. Jednocześnie wskazuje, w jaki sposób działania Krajowego Programu Reform odpowiadają wytycznym na rzecz wzrostu i zatrudnienia, przyjętym przez Radę Europejską.

**Tabl. 5. Działania KPR na lata 2005-2008 na tle Zintegrowanego Pakietu Wytycznych WE**

Zintegrowany Pakiet Wytycznych	Działania przewidziane w ramach Krajowego Programu Reform na lata 2005 - 2008
<p><b><u>Obszar makroekonomiczny</u></b></p> <p>(1) Zapewnienie stabilności gospodarczej dla trwałego wzrostu</p> <p>(2) Zapewnienie równowagi gospodarczej i budżetowej jako podstawy wzrostu zatrudnienia</p>	<p><b><u>Priorytet 1 - Konsolidacja finansów publicznych i poprawa zarządzania finansami publicznymi</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalsze wprowadzanie obowiązkowego audytu wewnętrznego w instytucjach publicznych</li> <li>• Dalsza decentralizacja wydatków publicznych</li> <li>• Optymalizowanie dostępu do świadczeń prowadzących do wcześniejszej dezaktywacji pracowników</li> <li>• Doskonalenie systemu ubezpieczeń społecznych rolników</li> <li>• Reforma systemu rentowego</li> <li>• Kontynuacja reformy organizacji ochrony zdrowia</li> </ul>
<p>(3) Promowanie efektywnej alokacji zasobów zorientowanej na wzrost i zatrudnienie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Racjonalizacja wydatków publicznych na administrację oraz zwiększenie kontroli nad środkami publicznymi, będącymi w dyspozycji funduszy celowych i agencji państwowych</li> <li>• Ukierunkowanie pomocy publicznej na cele horyzontalne</li> <li>• Informatyzacja finansów publicznych</li> <li>• Upowszechnianie i rozwój Partnerstwa Publiczno-Prywatnego</li> </ul>
<p>(4) Zapewnienie, aby wzrost płac stał się czynnikiem równowagi makroekonomicznej i wzrostu</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwiększanie elastyczności i zróżnicowania form zatrudnienia i organizacji pracy</li> <li>• Inwestowanie w kapitał ludzki</li> </ul>
<p>(5) Propagowanie większej spójności między politykami makroekonomicznymi, strukturalnymi i zatrudnienia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wdrażanie systemu wieloletniego planowania budżetowego</li> <li>• Przejęcie standardów unijnych (ESA'95) w zakresie statystyki oraz prognoz z zakresu sektora finansów publicznych</li> </ul>
<p>(6) Przyczynianie się do dynamicznego i prawidłowego funkcjonowania Unii Gospodarczo Walutowej</p>	
<p><b><u>Obszar polityki mikroekonomicznej i strukturalnej</u></b></p>	<p><b><u>Priorytet 2 - Rozwój przedsiębiorczości</u></b></p> <p><b><u>Priorytet 3 - Wzrost innowacyjności przedsiębiorstw</u></b></p> <p><b><u>Priorytet 4 -Rozwój i modernizacja infrastruktury oraz zapewnienie warunków konkurencji w sektorach sieciowych</u></b></p>
<p>(7) Zwiększenie i poprawa inwestycji w dziedzinie badań i rozwoju, realizowanych w szczególności przez sektor prywatny</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wspieranie sfery badawczo-rozwojowej</li> </ul>
<p>(8) Wspieranie wszelkich form innowacji</p> <p>(9) Wspieranie upowszechniania i efektywnego wykorzystania ICT dla tworzenia społeczeństwa informatycznego</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozwój rynku innowacji oraz otoczenia instytucjonalnego służącego współpracy między sferą B+R a gospodarką</li> <li>• Rozwój technologii informacyjnych i komunikacyjnych w gospodarce i administracji</li> </ul>

(10) Wzmocnienie konkurencyjnej przewagi swojej bazy przemysłowej	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozwój rynku innowacji oraz otoczenia instytucjonalnego służącego współpracy między sferą B+R a gospodarką</li> </ul>
(11) Wspieranie zrównoważonego wykorzystania zasobów i wzmocnienia synergii pomiędzy ochroną środowiska a wzrostem	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ułatwienie wykorzystania eko-technologii, wspieranie efektywności energetycznej oraz kogeneracji</li> </ul>
(12) Rozszerzenie i pogłębienie rynku wewnętrznego	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liberalizacja rynków sieciowych (energii i gazu ziemnego, transportu kolejowego, telekomunikacji, poczty)</li> </ul>
(13) Zagwarantowanie istnienia otwartych i konkurencyjnych rynków w Europie i poza nią oraz spożytkowanie korzyści wynikających z globalizacji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ukierunkowanie pomocy publicznej na cele horyzontalne</li> </ul>
(14) Stworzenie bardziej konkurencyjnego otoczenia dla działalności gospodarczej i wsparcia prywatnej inicjatywy poprzez lepsze uregulowania prawne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uproszczenie procedur administracyjnych i obniżenie kosztów prowadzenia działalności gospodarczej</li> <li>• Poprawa jakości regulacji prawnych</li> <li>• Usprawnienie sądownictwa gospodarczego</li> </ul>
(15) Promowanie kultury w większym stopniu opartej na przedsiębiorczości i stworzenie otoczenia sprzyjającego rozwojowi MŚP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wzmocnienie finansowe funduszy pożyczkowych, poręczeniowych i kapitałowych</li> <li>• Wsparcie systemu promocji gospodarki Polski oraz systemu obsługi eksporterów</li> <li>• Uproszczenie budowlanego procesu inwestycyjnego</li> <li>• Zakończenie procesu przekształceń własnościowych przedsiębiorstw państwowych działających na podstawie ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych</li> </ul>
(16) Rozbudowywanie, ulepszanie i powiązanie infrastruktury w Europie oraz dokończenie realizacji priorytetowych projektów transgranicznych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tworzenie nowoczesnej sieci transportowej (drogi, lokalny transport publiczny, koleje, porty lotnicze, porty morskie,)</li> <li>• Restrukturyzacja i przekształcenia własnościowe sektora paliwowo-energetycznego</li> <li>• Wsparcie budowy i modernizacji infrastruktury energetycznej</li> <li>• Wspomaganie rozwoju odnawialnych źródeł energii</li> </ul>
<b><u>Obszar rynku pracy</u></b>	<p><b><u>Priorytet 5 - Tworzenie i utrzymanie nowych miejsc pracy oraz zmniejszanie bezrobocia</u></b></p> <p><b><u>Priorytet 6 -Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw oraz inwestowanie w kapitał ludzki</u></b></p>
(17) Wdrażanie polityk zatrudnienia ukierunkowanych na osiąganie pełnego zatrudnienia, poprawę jakości i wydajności pracy oraz wzmocnianie spójności społecznej i terytorialnej	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wdrożenie nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych zapewniających zwiększenie dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców</li> </ul>
(18) Promowanie podejścia do pracy zgodnego z cyklem życia człowieka	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktywizacja osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy</li> <li>• Zwiększenie elastyczności i zróżnicowania form zatrudnienia i organizacji pracy</li> </ul>
(19) Zapewnianie rynków pracy sprzyjających integracji, zwiększanie atrakcyjności pracy oraz czynienie pracy opłacalną dla osób jej poszukujących, jak również znajdujących się w gorszym położeniu i zawodowo nieaktywnych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wzbogacenie oferty i podwyższenie jakości usług świadczonych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy</li> <li>• Aktywizacja osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy</li> </ul>

(20) Lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych</li> <li>• Poprawa informacji o rynku pracy</li> <li>• Poprawa dostępności mieszkań dla obywateli oraz budowa i modernizacja infrastruktury sanitacji</li> </ul>
(21) Promowanie elastyczności przy równoczesnym zapewnianiu bezpieczeństwa zatrudnienia oraz redukcja segmentacji rynku pracy z uwzględnieniem roli partnerów społecznych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zwiększanie elastyczności i zróżnicowania form zatrudnienia i organizacji pracy</li> </ul>
(22) Kształtowanie sprzyjających zatrudnieniu kosztów pracy oraz mechanizmów ustalania płac	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obniżenie obciążeń nakładanych na pracowników o najniższych dochodach</li> </ul>
(23) Rozszerzanie i podnoszenie poziomu inwestycji w kapitał ludzki	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inwestowanie w kapitał ludzki</li> </ul>
(24) Dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do nowych wymogów dotyczących kompetencji	

89. W ramach Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok, celem Rządu, jest zdynamizowanie polityki zatrudnienia prowadzącej do zwiększenia zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia, wraz z zainicjowaniem postępu w zakresie jakości zatrudnienia.

90. Na rok 2006 (IV kwartał) wyznacza się następujące cele ilościowe: osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym (15-64 lata) w wysokości 54,0%, w tym wskaźnika zatrudnienia kobiet – 47,6% oraz zmniejszenie stopy bezrobocia do 16,0%<sup>9</sup>, w tym stopy bezrobocia kobiet – do 17,5%. Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych winna wzrosnąć do poziomu ok. 24%<sup>10</sup>. Podane wskaźniki oznaczają w porównaniu do IV kwartału 2004 r.:

- wzrost wskaźnika zatrudnienia dla ludności w wieku 15-64 lata o 1,6 pkt. procentowego oraz wskaźnika zatrudnienia dla kobiet w tej grupie wiekowej o 1,2 pkt.
- obniżenie stopy bezrobocia ogółem o 2 pkt. procentowe oraz stopy bezrobocia dla kobiet o 2,4 pkt.

91. Przyjęte wskaźniki odpowiadają definicjom i metodologii stosowanej przez Eurostat, gdzie wiek produkcyjny określa się na 15-64 lata, a definicja osoby bezrobotnej uwzględnia wiek 15-74 lata, podczas gdy w obowiązującej w Polsce sprawozdawczości GUS wiek produkcyjny oraz wiek osoby bezrobotnej jest zróżnicowany w zależności od płci i wynosi: 18-59 lat dla kobiet oraz 18-64 lata dla mężczyzn.

92. Uwzględniając diagnozę sytuacji na rynku pracy oraz wyzwania jakie stoją przed Polską w związku z odnowioną Strategią Lizbońską, zakłada się przyjęcie do realizacji w ramach Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok, następujących **priorytetów**:

1) Aktywizacja młodzieży bezrobotnej, w szczególności poprzez:

- realizację programów rynku pracy łączących różne usługi i instrumenty aktywizacji bezrobotnych (Indywidualne Plany Działań, zajęcia aktywizujące, szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, staże, szkolenia ogólne i zawodowe, zatrudnienie subsydiowane),
- tworzenie zachęt dla pracodawców do zatrudniania osób młodych,
- współpraca publicznych służb zatrudnienia z innymi instytucjami rynku pracy, w tym Ochotniczymi Hufcami Pracy, a także ze szkołami oraz organizacjami młodzieżowymi.

2) Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50 roku życia poprzez:

- tworzenie zachęt dla pracodawców i pracowników do zatrudniania i pozostawiania w zatrudnieniu,

<sup>9</sup> W uzasadnieniu do projektu ustawy budżetowej na 2006 r. zakładana stopa bezrobocia rejestrowanego na koniec 2006 r. określona została na 16,9%, podczas gdy w dokumentach programowych Rządu oraz zgodnie ze standardami Eurostatu wykorzystywana jest stopa bezrobocia według BAEL.

<sup>10</sup> Według GUS-BAEL.

- prowadzenie przez publiczne służby zatrudnienia aktywnej polityki prozatrudnieniowej wobec osób powyżej 50 roku życia.

3) Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych na różnych etapach ich życia, poprzez:

- likwidowanie wszelkich barier w dostępie do edukacji,
- dostosowanie usług urzędów pracy i instrumentów rynku pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,
- przełamywanie stereotypów związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, między innymi za pomocą dofinansowania zakupu sprzętu i wyposażenia stanowiska pracy, szkolenia pracowników niepełnosprawnych.

4) Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy poprzez:

- podwyższenie jakości usług pośrednictwa pracy (zwiększenie liczby zatrudnionych pośredników pracy w urzędach pracy – stosownie do potrzeb, doskonalenie kwalifikacji pośredników pracy, doskonalenie metod i narzędzi pośrednictwa pracy, rozwój współpracy publicznych służb zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy z innymi instytucjami rynku pracy),
- podwyższenie jakości poradnictwa zawodowego i usług sieci EURES (zwiększenie liczby doradców zawodowych, doradców i asystentów EURES zatrudnionych w urzędach pracy, doskonalenie kwalifikacji doradców zawodowych, doradców i asystentów EURES, rozwój współpracy publicznych służb zatrudnienia w zakresie poradnictwa zawodowego i usług EURES z innymi instytucjami krajowymi i zagranicznymi rynku pracy),
- podwyższenie jakości organizacji usług szkoleniowych (doskonalenie standardu usługi „organizacja szkoleń”),
- wspieranie mobilności zawodowej i przestrzennej,
- realizacja monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz doskonalenie systemu prognozowania popytu na pracę w Polsce,
- zwiększenie efektywności realizowanych programów rynku pracy.

5) Wzmocnienie powiązań edukacji, gospodarki i rynku pracy (rozwój kształcenia ustawicznego, organizacja kształcenia ogólnego i zawodowego dla młodzieży, która znalazła się poza powszechnym systemem edukacji, rozwój programów mających na celu wyrównywanie szans uczniów).

6) Rozwój dialogu i partnerstwa społecznego dla zapewnienia równowagi na polskim rynku pracy (zawarcie paktu społecznego na rzecz ograniczenia bezrobocia i tworzenia nowych miejsc pracy, poprawa egzekucji prawa pracy, promocja elastycznych form zatrudnienia, redukcja podatkowych i paropodatkowych kosztów pracy).

7) Zwiększenie wykorzystania środków Europejskiego Funduszu Społecznego na efektywne programy rynku pracy.

93. Realizacji priorytetów służyć będą zadania podejmowane w ramach kierunkowych działań określonych w Krajowym Programie Reform na lata 2005-2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej. Podkreślić należy, że Krajowy Program Reform uwzględni obok działań w obszarze rynku pracy, także działania wskazane w priorytetach Rozwój przedsiębiorczości oraz Rozwój infrastruktury, które sprzyjać mają tworzeniu nowych miejsc pracy. Są to razem następujące **działania kierunkowe**:

- 1) Rozwój przedsiębiorczości.
- 2) Optymalizowanie dostępu do świadczeń prowadzących do wcześniejszej dezaktywacji pracownika.
- 3) Obniżenie obciążeń nakładanych na pracowników o najniższych dochodach.
- 4) Wdrożenie nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych zapewniających zwiększenie dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców.
- 5) Wzbogacenie oferty i podwyższenie jakości usług świadczonych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy.

- 6) Poprawa informacji o rynku pracy.
  - 7) Aktywizacja osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.
  - 8) Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych.
  - 9) Zwiększenie elastyczności i zróżnicowania form zatrudnienia i organizacji pracy.
  - 10) Inwestowanie w kapitał ludzki.
  - 11) Wzmocnienie finansowe funduszy pożyczkowych, poręczeniowych i kapitałowych.
  - 12) Poprawa dostępności mieszkań dla obywateli oraz budowa i modernizacja infrastruktury sanitacji (np. oczyszczalnie ścieków, gospodarka odpadami, zaopatrzenie w wodę).
94. Priorytetom Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok odpowiadają działania kierunkowe określone w Krajowym Programie Reform na lata 2005-2008, prezentowane w niniejszym dokumencie zgodnie z porządkiem w Krajowym Programie Reform. W Załączniku 1 pokazano, które z działań kierunkowych oraz ujęte w nich zadania, służą realizacji poszczególnych priorytetów Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok.

## **ROZDZIAŁ 3**

### **ZADANIA NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA 2006 ROK**

95. Zadania na rzecz zatrudnienia, zgłoszone przez ministerstwa i inne instytucje szczebla centralnego, za pośrednictwem swoich reprezentantów – Członków Międzyresortowego Zespołu ds. opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok, pogrupowane są według kierunkowych działań określonych w Krajowym Programie Reform na lata 2005-2008.

#### **Kierunek działań 1: ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI**

##### **Kontekst:**

96. Popytowa strona rynku pracy ma znaczenie rozstrzygające dla zatrudnienia w Polsce. Restrukturyzacja gospodarki skutkuje wzrostem udziału sektora prywatnego i rozwojem usług. W gospodarce dominują podmioty sektora prywatnego, stanowiąc ponad 96% ogółu podmiotów. W ogólnej liczbie podmiotów gospodarczych blisko 95% to jednostki, w których pracuje poniżej 10 osób, z czego niemal wszystkie funkcjonują w sektorze prywatnym. Dynamiczny rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, nie jest w stanie jak dotąd dostatecznie kompensować deficytu miejsc pracy. Dlatego niezbędna jest likwidacja wszelkich barier rozwoju przedsiębiorczości w Polsce, w tym prawnych, instytucjonalnych i organizacyjnych. Rozwojowi miejsc pracy związanych z zaawansowanymi technologiami towarzyszyć powinno pobudzanie aktywności gospodarczej w gałęziach o relatywnie wysokiej pracochłonności, tak aby ograniczać bezrobocie zarówno ludzi młodych, często dobrze wykształconych, jak i pokoleń starszych oraz osób długotrwale bezrobotnych z reguły o niskich kwalifikacjach.
97. Tworzeniu małych i średnich przedsiębiorstw oraz wspomaganie rozwoju nowopowstałych firm służą inkubatory przedsiębiorczości. W połowie 2004 r. działało w Polsce 55 inkubatorów przedsiębiorczości - zorganizowanych kompleksów gospodarczych posiadających ofertę lokalową oraz podejmujących działania na rzecz pomocy małym prywatnym firmom. We wszystkich inkubatorach działały łącznie około 1072 podmioty tworzące 5539 miejsc pracy.<sup>11</sup> Ze względu na wysokie w stosunku do efektów, koszty prowadzenia inkubatorów, następuje przeorientowanie koncepcji ich funkcjonowania. Polega ono na tworzeniu inkubatorów nowych technologii oraz Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości. W pierwszym roku działania Akademickich

---

<sup>11</sup> Źródło: „Wspieranie małej i średniej przedsiębiorczości w świetle ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”, K.B. Matusiak, M. Mażewska, Biblioteczka Rynku Pracy, Warszawa, 2004 r.

Inkubatorów Przedsiębiorczości powstało ponad 120 firm o łącznym obrocie ponad 1 mln zł.<sup>12</sup> Obecnie w ramach Akademickich Inkubatorów przedsiębiorczości prowadzi działalność ok. 150 firm.

98. Rozwiązywanie problemów rynku pracy na wsi winno obejmować wspieranie przemian strukturalnych prowadzących do wielofunkcyjnego rozwoju wsi i rolnictwa (nowe miejsca pracy poza gospodarstwami rolnymi i tworzenie nowych źródeł dochodu w gospodarstwach rolnych, umożliwiające odchodzenie od działalności rolniczej).
99. Niezbędność wykorzystania istniejącego potencjału ludzkiego oraz zwiększenia zatrudnienia i produktywności, sprzyjanie nowym firmom i maksymalizowanie tworzenia nowych miejsc pracy - to kluczowe wyzwania dotyczące zatrudnienia, które zostały zidentyfikowane na poziomie Unii Europejskiej, w odpowiedzi na rozważania o niewystarczająco satysfakcjonujących postępach w realizacji Strategii Lizbońskiej, w tym Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

---

<sup>12</sup> Źródło: [www.inkubatory.pl](http://www.inkubatory.pl)

### **Zadanie 1.1. Wzmocnienie instytucji otoczenia biznesu.**

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

100. Prowadzona będzie w szerszym zakresie profesjonalna obsługa przedsiębiorstw przez podmioty nie nastawione na zysk i świadczące firmom szeroka gamę usług doradczych, informacyjnych, szkoleniowych oraz finansowych. Instytucje otoczenia biznesu zrzeszone w sieci Krajowego Systemu Usług oraz inne instytucje otoczenia biznesu (oraz ich sieci) świadczące wysoko specjalistyczne usługi na rzecz przedsiębiorców będą uzyskiwać wsparcie w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw 2004-2006 - Działanie 1.1. „Wzmocnienie instytucji wspierających działalność przedsiębiorstw”.

Przewidywane efekty:

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

### **Zadanie 1.2. Rozwój specjalistycznego doradztwa dla przedsiębiorców.**

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

102. Przedsiębiorcy uzyskają wsparcie w zakresie podniesienia jakości i efektywności zarządzania poprzez ułatwiony dostęp do usług doradczych dotyczących różnorodnych aspektów prowadzenia działalności gospodarczej, świadczonych przez wyspecjalizowane instytucje otoczenia biznesu. Wsparcie dla przedsiębiorców o charakterze finansowym – pokrycie części kosztów usług doradczych, udzielane będzie w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw 2004-2006 – Działanie 2.1. „Wzrost konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw poprzez doradztwo”.

Przewidywane efekty:

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

### **Zadanie 1.3. Uproszczenie systemu prawnego w odniesieniu do funkcjonowania MŚP i samozatrudnienia.**

**Cel:** Zapewnienie regulacji prawnych sprzyjających tworzeniu nowych miejsc pracy. Poprawa warunków działania przedsiębiorców na poziomie krajowym i wspólnotowym.

104. W ramach całościowego przeglądu regulacji wpływających na działalność gospodarczą, dokonany zostanie przegląd regulacji dotyczących polityki w zakresie zatrudnienia. Wyeliminowane zostaną te obowiązujące regulacje prawne, często niejednoznaczne i odmiennie interpretowane przez administrację, które zakłócają funkcjonowanie rynków i obniżają pozycję konkurencyjną polskich przedsiębiorców, wpływając negatywnie na tworzenie nowych miejsc pracy.

Przewidywane efekty:

105. Zmniejszenie barier administracyjnych. Poprawa przepisów prawnych oraz ujednoczenie ich interpretacji, dla prowadzenia działalności gospodarczej i zwiększania zatrudnienia.



#### **Zadanie 1.4. Wsparcie przedsiębiorstw w realizowaniu inwestycji i tworzeniu nowych miejsc pracy.**

**Cel:** Zwiększenie konkurencyjności poprzez unowocześnienie oferty produktowej i technologicznej oraz zwiększenie nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach. Zwiększenie liczby nowych, trwałych miejsc pracy w polskiej gospodarce.

106. Przedsiębiorcy podejmujący nowe inwestycje polegające na utworzeniu lub rozbudowie przedsiębiorstwa, jak również rozpoczynający w przedsiębiorstwie dokonywanie zasadniczych zmian produktu, produkcji lub procesu inwestycyjnego oraz tworzący nowe miejsca pracy związane z tymi inwestycjami, otrzymają wsparcie finansowe. Wsparcie finansowe udzielane będzie także małym i średnim przedsiębiorstwom realizującym nowe, dostosowawcze lub modernizacyjne inwestycje zapewniające wzrost ich konkurencyjności. W obu przypadkach, dla zmniejszenia dystansu technologicznego przedsiębiorstw działających w Polsce, do firm działających na Jednolitym Rynku Europejskim i rynkach międzynarodowym, wykorzystany zostanie Sektorowy Program Operacyjny Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw 2004-2006, Poddziałanie 2.2.1. „Wsparcie dla przedsiębiorstw dokonujących nowych inwestycji” oraz Działanie 2.3. „Wzrost konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw przez inwestycje”.

#### Przewidywane efekty:

107. Wzrost nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach, wzrost poziomu innowacyjności przedsiębiorstw; poszerzenie oferty produktowej przedsiębiorstw, utworzenie nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach dokonujących inwestycji.

#### **Zadanie 1.5. Upowszechnianie wiedzy na temat elektronicznej gospodarki.**

**Cel:** Udostępnienie usług edukacyjnych, doradczych i zasobów szkoleniowych poprzez portal internetowy z wykorzystaniem systemów elektronicznego nauczania oraz udostępnienie zainteresowanym wiedzy i modelowych rozwiązań z zakresu gospodarki elektronicznej dla poszerzania i aktualizacji kwalifikacji zawodowych.

108. Zadanie jest realizowane w ramach przyjętego przez Radę Ministrów 22 lipca 2003 r. „Programu na lata 2003-2006: Tworzenie mechanizmów i struktur rozwoju handlu elektronicznego w Polsce (Elektroniczna Platforma Wspomagania Handlu e-Handel)”. Zasadniczym elementem Programu jest uruchomienie Elektronicznej Platformy Wspomagania Handlu eHandel, ukierunkowanej na potrzeby małych i średnich przedsiębiorstw.

109. Program zakłada upowszechnienie wiedzy na temat elektronicznej gospodarki, w tym zwłaszcza narzędzi informatycznych zbudowanych w ramach Programu. Rozwinięciem programu szkoleniowego jest przygotowanie i wdrożenie koncepcji sieci inkubatorów elektronicznej gospodarki, w których udział powinien zarazem stymulować współpracę przedsiębiorców oraz posiadających stosowne kwalifikacje osób niepełnosprawnych i bezrobotnych absolwentów. Koncepcja ta zakłada powstawanie ośrodków tworzących korzystne środowisko dla rozwoju przedsiębiorczości opartej na nowoczesnych technologiach.

110. Większość działań związanych z realizacją wspomnianego zadania została zrealizowana w latach 2003-2005 zgodnie z harmonogramem realizacji Programu. Do zrealizowania w 2006 r. pozostała część następujących działań:

- opracowanie programów i materiałów szkoleniowych z zakresu elektronizacji dokumentów i ich obiegu w procesach gospodarczych opartych na najnowszych technologiach (takich jak obecnie np. XML), w tym opracowanie systemu do przeprowadzenia zdalnego szkolenia i testów, dostępnych na poszczególnych platformach w Internecie oraz dystrybuowanych na CD,
- stworzenie i wdrożenie w ramach Krajowego Systemu Usług koncepcji sieci inkubatorów e-gospodarki, kreowanie inkubatorów e-gospodarki stymulujących powstawanie firm,
- promowanie i koordynacja implementacji dobrych praktyk biznesowych.

Przewidywane efekty:

111. Utworzenie ogólnopolskiego systemu zdalnego przekazywania wiedzy z zakresu wykorzystania technik teleinformatycznych dla potrzeb prowadzenia działalności gospodarczej oraz przygotowanie ogólnopolskiego programu szkoleniowego. Program taki zostanie oparty o szkolenia elektroniczne, transmisję strumieniową (webcasting), publikacje elektroniczne. Program będzie adresowany do sektora małych i średnich przedsiębiorstw, bezrobotnych absolwentów i osób niepełnosprawnych planujących podjęcie własnej działalności, a w niezbędnym zakresie również do urzędników z obszaru administracji gospodarczej. Prowadzić będzie w efekcie do:

- zwiększania wśród firm, szczególnie z sektora MŚP, zdolności wykorzystania nowoczesnych technologii poprzez podwyższanie poziomu wiedzy na ich temat oraz podnoszenie umiejętności pracowników,
- udzielania pomocy firmom z sektora MŚP w pozyskiwaniu informacji rynkowej na temat implementacji rozwiązań z obszaru e-gospodarki, wpływających na poprawę konkurencyjności firmy,
- powstania elektronicznego forum wymiany informacji, pomysłów, koncepcji i doświadczeń gospodarczych,
- promowania rozwiązań zwiększających aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych oraz kobiet,
- wspierania przedsiębiorców w poszukiwaniu źródeł finansowania nowych przedsięwzięć poprzez współpracę z funduszami typu venture capital oraz kojarzenie partnerów biznesowych zainteresowanych inwestycjami w nowe przedsięwzięcia.

**Zadanie 1.6. Różnicowanie działalności rolniczej i zbliżonej do rolnictwa w celu zapewnienia różnorodności działań lub alternatywnych źródeł dochodowych.**

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

112. Podjęcie zadania wynika z potrzeby tworzenia warunków do rozwoju wielofunkcyjnych i trwałych ekonomicznie gospodarstw, a także poprawy sytuacji dochodowej mieszkańców wsi. Wspierane będą projekty związane z realizacją inwestycji służących podejmowaniu przez rolników i domowników, a także osoby prawne prowadzące działalność rolniczą, dodatkowej działalności zbliżonej do rolnictwa. Zadanie realizowane jest w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Restrukturyzacja i modernizacja sektora żywnościowego oraz rozwój obszarów wiejskich 2004-2006 – Działanie 2.4 „Różnicowanie działalności rolniczej i zbliżonej do rolnictwa w celu zapewnienia różnorodności działań lub alternatywnych źródeł dochodowych”.

Przewidywane efekty:

113. W latach 2004-2006 będzie zrealizowanych około 6 450 projektów, tym 5 160 projektów indywidualnych gospodarstw rolnych i 1 290 projektów w gospodarstwach prowadzonych przez osoby prawne. W ramach zrealizowanych projektów, przewiduje się utworzenie 7,7 tys. nowych miejsc pracy oraz utrzymanie 8,3 tys. istniejących miejsc pracy.

## **Kierunek działań 2: OPTYMALIZOWANIE DOSTĘPU DO ŚWIADCZEŃ PROWADZĄCYCH DO WCZEŚNIEJSZEJ DEZAKTYWACJI PRACOWNIKA.**

### **Kontekst:**

114. Dokończenie reformy systemu emerytalnego w Polsce wspierać będzie działania mające na celu zwiększenie udziału w rynku pracy najstarszych pracowników oraz promocję zatrudnienia zgodnie z cyklem życia człowieka. W sytuacji prognozowanego starzenia się społeczeństwa polskiego na szczególną uwagę zasługuje potrzeba możliwie największego wykorzystania zasobów pracy, a przez to zmniejszenie stopy zależności. Zmniejszanie się liczby osób pracujących skutkować będzie zwiększonymi wydatkami na usługi związane z opieką nad starszymi oraz spadkiem wpływów do budżetu. Istotne jest więc aktywne zaangażowanie na rynku pracy osób starszych, o relatywnie największym potencjale wzrostu stopy zatrudnienia. Również systemy zabezpieczeń społecznych powinny zostać zreformowane, nie tylko w związku z ich finansową wydolnością, ale także w celu zwiększenia bodźców do podejmowania i wydłużania okresu pracy.
115. Możliwość elastycznego zatrudnienia dobrowolnie podejmowanego, usługi opiekuńcze dla dzieci, ludzi niepełnosprawnych i wymagających opieki osób starszych, pomoc w poszukiwaniu pracy, szkolenie, opieka zdrowotna etc. są ważnymi pozafinansowymi zachętami do podjęcia lub kontynuowania pracy. Na decyzję o podjęciu pracy wpływają jednak silnie aspekty finansowe. Zachęty finansowe osadzone w systemach zasiłków i podatkach stanowią istotę polityk na rzecz czynienia pracy opłacalną. Określenie „czynić pracę opłacalną” obejmuje reformowanie podatków i systemów zasiłków w celu zapewnienia odpowiednich zachęt finansowych dla podejmowania pracy, dla pozostawania w pracy, zwiększania wysiłku w pracy oraz inwestowania w kształcenie i szkolenie.
116. Dezaktywacja zawodowa osób starszych w Polsce jest generalnie zagadnieniem wymagającym debaty publicznej. Jej przedmiotem powinna być identyfikacja innych przyczyn dla których wskaźnik zatrudnienia osób starszych (55 lat i więcej) w Polsce wynosi 26,2%, wobec 41,0% w UE-25 oraz 42,5% w UE-15<sup>13</sup>. Debatą powinny być również objęte planowane działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób starszych. Celem w tym zakresie byłoby osiągnięcie consensusu społecznego, jak również szerzenie wiedzy i dobrych praktyk w dziedzinie zatrudnienia osób starszych. Koncepcja „zarządzania wiekiem”, uwzględniająca m.in. rodzaje i warunki fizyczne pracy, formy zatrudnienia, organizację czasu pracy, dostosowane do stanu zdrowia osób starszych, eliminująca dyskryminację w miejscu pracy ze względu na wiek, jest z trudem akceptowana przez polskich pracodawców.

### **Zadanie 2.1. Zwiększenie dostępu osób starszych do usług rynku pracy.**

**Cel:** Wzrost aktywności osób starszych na rynku pracy.

117. Przeprowadzona zostanie analiza aktywności osób starszych na rynku pracy z uwzględnieniem wpływu świadczeń społecznych na dezaktywizację zawodową. Na podstawie wyników analizy przygotowana zostanie koncepcja zmiany dezaktywującego charakteru świadczeń przedemerytalnych na aktywizujący.

#### Przewidywane efekty:

118. Opracowanie założeń do nowelizacji ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, mających na celu wzrost aktywności zawodowej osób starszych.

---

<sup>13</sup> w 2004 r., Eurostat.

### **Kierunek działań 3: OBNIŻENIE OBCIĄŻEŃ NAKŁADANYCH NA PRACOWNIKÓW O NAJNIŻSZYCH DOCHODACH.**

#### **Kontekst:**

119. W Polsce klin podatkowy (udział procentowy sumy narzutów obowiązkowych na koszty pracy w kosztach pracy ogółem), według danych OECD, wynosił w 2004 r. 41,9% dla wynagrodzenia równego 2/3 przeciętnego wynagrodzenia, co jest wielkością porównywalną z innymi krajami regionu. Główną część pozapłacowych kosztów pracy stanowią składki na ubezpieczenie społeczne, płacone zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika, których wysokość wynosi ok. 1/3 kosztów pracy.
120. Należy podkreślić, iż w Polsce udział pozapłacowych kosztów pracy w kosztach pracy ogółem jest niemal niezależny od dochodu<sup>14</sup>. Niski poziom efektywnej progresji podatkowej (po uwzględnieniu kosztów pozapłacowych i składek na ubezpieczenie społeczne) jest zjawiskiem praktycznie niespotykanym w innych krajach. W przedziale od 2/3 do 5/3 przeciętnego wynagrodzenia (w którym mieści się ok. 65% zarabiających<sup>15</sup>) skala progresji podatkowej jest w Polsce najmniejsza wśród wszystkich krajów OECD. Prowadzi to do względnie wysokiego opodatkowania pracy osób najmniej produktywnych, czyli zwykle tych, które ze względu na wiek, wykształcenie lub stan zdrowia znajdują się w trudnej sytuacji na rynku pracy.
121. Wysokość pozapłacowych kosztów pracy może mieć istotny wpływ na decyzję o legalności zatrudnienia osób najmniej produktywnych, z jednej strony ograniczając szanse na legalne zatrudnienie, z drugiej – poprzez korzystniejsze w stosunku do dochodów z pracy opodatkowanie dochodów ze świadczeń – podnosi płacę progową i ogranicza aktywność zawodową.
122. Choć wysokość opodatkowania pracy ma stosunkowo niewielki wpływ na całkowity wskaźnik zatrudnienia w długim okresie, to może ona oddziaływać istotnie na podaż pracy tych grup społecznych, w których praca jest elastyczna płacowo. W szczególności wysokie pozapłacowe koszty pracy zmniejsza podaż pracy osób o najniższej produktywności, a w połączeniu z obowiązującą płacą minimalną, także popyt na ich pracę.

#### **Zadanie 3.1. Redukcja podatkowych i paropodatkowych kosztów pracy.**

**Cel:** Zmniejszenie obciążeń podatkowych nakładanych na pracę, w stopniu szczególnie istotnym dla osób uzyskujących najniższe dochody.

123. Prace legislacyjne i analityczne nad reformą systemu podatkowego, tj. przygotowanie zmian w ustawach o podatku dochodowym i oszacowanie skutków tych zmian dla budżetu państwa. Rozważenie w szczególności zmiany skali podatkowej.

#### Przewidywane efekty:

124. Wprowadzenie reformy podatkowej od 2007 roku.

#### **Zadanie 3.2. Obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne.**

**Cel:** Wzrost zatrudnienia wśród osób rozpoczynających pracę.

125. Przygotowanie koncepcji okresowego (pierwsze 24 miesiące zatrudnienia) obniżenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za osoby podejmujące pracę po raz pierwszy (po raz pierwszy wchodzących na rynek pracy) oraz osób długotrwale bezrobotnych, w ramach nowoutworzonych miejsc pracy, na podstawie umowy o pracę lub na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

#### Przewidywane efekty:

126. Projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

<sup>14</sup> Progresja podatkowa, uwzględniająca podatki nakładane na dochody ze stosunku pracy wraz z podatkami pośrednimi, występuje na początku skali podatkowej, w wyniku istnienia kwoty wolnej, oraz pomiędzy dolnym progiem drugiej stawki podatkowej a dwuipółkrotnością średniego wynagrodzenia, w wyniku wyższej stawki podatkowej.

<sup>15</sup> „Zatrudnienie w Polsce 2005” za GUS.

#### **Kierunek działań 4: WDROŻENIE NOWYCH ROZWIĄZAŃ ORGANIZACYJNO-FINANSOWYCH ZAPEWNIAJĄCYCH ZWIĘKSZENIE DOSTĘPU DO USŁUG RYNKU PRACY ŚWIADCZONYCH NA RZECZ BEZROBOTNYCH, POSZUKUJĄCYCH PRACY I PRACODAWCÓW.**

##### **Kontekst:**

127. W Polsce wiodąca rola w świadczeniu usług rynku pracy przypisywana jest publicznym służbom zatrudnienia (urzędem pracy). Publiczne służby zatrudnienia funkcjonują w dynamicznym i zróżnicowanym – zwłaszcza w warunkach polskich – otoczeniu. Ponadto, na ich funkcjonowanie wpływają: wysokie bezrobocie, coraz większy popyt na bardziej wyspecjalizowane zatrudnienie oraz ograniczenia wydatków na finansowanie publicznych służb zatrudnienia. Możliwość korzystania z funduszy strukturalnych UE, będących istotnym wsparciem dla realizacji polityk rynku pracy na szczeblu regionalnym i lokalnym, wiąże się jednak z dodatkowymi zadaniami, które podejmować muszą urzędy pracy. Z tych powodów urzędy pracy koncentrują się na świadczeniu podstawowych usług rynku pracy dla osób bezrobotnych, a więc wąskiej kategorii potencjalnych klientów.
128. Liczba około 2,8 mln bezrobotnych wobec potencjału instytucjonalno-kadrowego publicznych służb zatrudnienia oznacza, że w powiatowych urzędach pracy średnio 1 doradca zawodowy przypada na ponad 4,6 tys. osób bezrobotnych, a 1 pośrednik pracy na ponad 1,6 tys. osób bezrobotnych. Nawet przy założeniu, że doradcy i pośrednicy powinni zajmować się wyłącznie osobami będącymi w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (np. osoby długotrwale bezrobotne, młodzież do 25 roku życia, osoby starsze powyżej 50 roku życia), nie poprawia to dostępności do podstawowych usług zatrudnieniowych w urzędach pracy, jakimi są pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe, zwłaszcza że około 13% ogółu pracowników powiatowych urzędów pracy zatrudnionych jest na stanowiskach pośredników pracy i doradców zawodowych.
129. Coraz większą rolę na rynku pracy odgrywają niepubliczne służby zatrudnienia (ponad 1 150 agencji pośrednictwa pracy na terenie Polski, ponad 1 100 agencji pośrednictwa do pracy za granicą, 204 Akademickie Biura Karier, ponad 1 195 agencji doradztwa personalnego, 513 agencji poradnictwa zawodowego, 1 033 agencje pracy tymczasowej). Obok publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia, funkcjonują inni partnerzy, których aktywność na rynku pracy staje się nie tylko oczekiwanym uzupełnieniem, ale powinna wręcz być postrzegana jako niezbędna dla efektywnego zarządzania rynkiem pracy. Należą do nich tradycyjnie organizacje pracodawców i pracobiorców, ale także administracja rządowa i samorządu terytorialnego, system edukacji, organizacje samorządu gospodarczego, korporacje zawodowe. Nie można tu pominąć organizacji pozarządowych oraz firm konsultingowych świadczących usługi na rzecz zarządzania zasobami ludzkimi.
130. Podstawowa usługa rynku pracy, którą jest pośrednictwo pracy, w coraz większej skali podejmowana jest z wykorzystaniem mediów (portale internetowe o pracy, ogłoszenia prasowe, anonse telewizyjne). Media stają się aktywnym, obejmującym coraz większą liczbę klientów (poszukujących pracowników i osób poszukujących pracy), pośrednikiem pracy.
131. Potencjalnie, im trudniejsza sytuacja na rynku pracy (podaż pracy przewyższająca popyt, strukturalne bariery absorpcji siły roboczej – niedostosowanie cech zasobów ludzkich do wymagań pracodawców), tym większa powinna być dostępność podstawowych usług zatrudnieniowych oraz liczba i zakres innych inicjatyw na rzecz klientów rynku pracy. Dlatego ważnym krokiem byłoby poszerzenie kręgu podmiotów świadczących podstawowe usługi rynku pracy oraz zdolnych do podejmowania i realizowania większej liczby, bardziej kompleksowych inicjatyw na rzecz rynku pracy. Niezbędne jest zatem rozwijanie partnerstwa między usługodawcami pochodzącymi z sektora publicznego, prywatnego i instytucji społecznych w celu objęcia usługami wszystkich zainteresowanych grup klientów.
132. Zlecenie w szerszym zakresie usług innych niż tylko usługi szkoleniowe, takich jak badania psychologiczne, prowadzenie klubów pracy, uczenie poszukiwania pracy, „proste” pośrednictwo pracy, etc., umożliwi z kolei urzędem pracy podejmowanie takich działań, jak:
- monitorowanie i analizowanie lokalnych / regionalnych rynków pracy,
  - aktywne świadczenie usług dla pracodawców, w tym małych firm,

- realizacja i badanie efektywności programów i projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego,
  - rzeczowyista, nie fasadowa, współpraca z partnerami społecznymi,
  - podejmowanie niekonwencjonalnych działań w zakresie usług zatrudnieniowych na szerszą skalę stosownie do potrzeb (np. mobilne doradztwo zawodowe, współpraca z ośrodkami dla bezdomnych, zatrudnienie byłych więźniów, promowanie kultury zarządzania i pracy).
133. Mając na uwadze wspomniane wyżej warunki, punktem startu dla zasadniczych zmian w rozwiązaniach organizacyjno-finansowych, których wdrożenie wykroczy poza rok 2006, będą wyniki cyklicznych badań sondażowych i analizy działań publicznych służb zatrudnienia w zakresie doskonalenia własnych kadr oraz nowowdrażanych rozwiązań służących zwiększeniu dostępności usług dla klientów urzędów pracy. Monitorowane będzie funkcjonowanie agencji zatrudnienia, z intencją rozwijania współpracy pomiędzy publicznymi i niepublicznymi służbami zatrudnienia.
134. Równolegle dokonany zostanie przegląd przepisów prawnych dotyczących funkcjonowania rynku pracy w Polsce, którego intencją będzie określenie możliwości deregulacji i delegowania określonych zadań do samorządów, na szczebel lokalny i regionalny, co pozwoli na zwiększenie trafności doboru programów i instrumentów rynku pracy do specyficznych potrzeb klientów na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Skutkować to powinno także wzrostem efektywności realizowanych programów i wykorzystywanych instrumentów rynku pracy.
135. Opracowanie i wdrożenie w publicznych służbach zatrudnienia standardów realizacji podstawowych usług rynku pracy nie tylko określi zasady realizacji usług rynku pracy, ale stanowić może jakościowy wzór dla niepublicznych służb zatrudnienia.
136. Ważnym rozwiązaniem organizacyjnym dla zwiększenia dostępu do usług rynku pracy oraz w równym stopniu - dla ograniczenia mitręgi biurokratycznej w kontaktach klientów z urzędami pracy, będzie wdrożenie spójnego systemu informatycznego, wykorzystanie informatyzacji poprzez zwiększenie liczby infomatów oraz przygotowanie warunków technicznych dla wprowadzenia podpisu elektronicznego i karty chipowej przy załatwianiu spraw w systemie publicznych służb zatrudnienia.
137. Podjęte zostaną zadania służące zwiększeniu racjonalności podziału i poprawie efektywności wykorzystania środków Funduszu Pracy na realizację projektów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, w tym projektów realizowanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.
138. Już na etapie planowania nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych w zakresie zarządzania rynkiem pracy, wykorzystywana będzie w poszerzonym zakresie instytucja dialogu społecznego i obywatelskiego. Zamierzenia i inicjatywy będą dyskutowane w ramach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, Naczelnej Rady Zatrudnienia, a także konsultowane z samorządem, organizacjami samorządowymi oraz z reprezentantami publicznych służb zatrudnienia, jakimi są Konwent Dyrektorów Wojewódzkich Urzędów Pracy i Rada Forum Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy.
139. Przyjąć należy, że celowa także będzie komunikacja dwustronna między organami zatrudnienia różnych poziomów, polegająca w szczególności na popularyzacji i wymianie doświadczeń z najlepszych praktyk. Jej wyniki mogą być wykorzystane w projektowaniu konkretnych rozwiązań na szczeblu centralnym, regionalnym i lokalnym.
140. Problematyka zatrudnienia i rynku pracy, zwłaszcza w wymiarze strategicznym, dodatkowo wymaga doskonalenia dialogu społecznego i działań nadzwyczajnych w tym zakresie. Działaniem takim będzie zawarcie paktu społecznego na rzecz ograniczenia bezrobocia i tworzenia nowych miejsc pracy.

**Zadanie 4.1. Monitorowanie działalności publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz rozwijanie współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia i podmiotami oferującymi pomoc dla bezrobotnych i poszukujących pracy na poziomie lokalnym.**

**Cel:** Poprawa efektywności funkcjonowania i współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz ułatwienie osobom bezrobotnym i poszukującym pracy dostępu do zróżnicowanych form pomocy, oferowanej przez instytucje rynku pracy na poziomie lokalnym i regionalnym.

141. Rozwój instrumentarium pomocy dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz wiele innych obowiązków publicznych służb zatrudnienia, nie związanych z aktywizacją klientów, powoduje konieczność usprawnienia funkcjonowania publicznych służb oraz szerszego włączenia partnerów społecznych do działań na rzecz promocji zatrudnienia i pomocy osobom bezrobotnym. Rozwiązania prawne stworzyły szansę na wprowadzenie alternatywnych sposobów wsparcia osób bezrobotnych poprzez rozwijanie współpracy publicznych służb zatrudnienia z innymi instytucjami rynku pracy, w tym w szczególności z agencjami zatrudnienia oraz ze szkołami wyższymi i innymi partnerami, których liczba dynamicznie wzrasta.
142. W ramach zadania rozwijana i porządkowana będzie współpraca pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia i innymi partnerami poprzez:
- Organizowanie spotkań szkoleniowo-informacyjnych i seminariów dla instytucji rynku pracy w zakresie współpracy z podmiotami działającymi na rzecz przeciwdziałania bezrobociu na poziomie lokalnym i regionalnym.
  - Pozyskanie i analiza informacji o działalności publicznych służb zatrudnienia w zakresie zatrudnienia kadry realizującej usługi rynku pracy oraz współpracy z instytucjami rynku pracy.
  - Pozyskiwanie informacji o rozwiązaniach organizacyjnych stosowanych w pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy na poziomie lokalnym i regionalnym oraz ich upowszechnianie w skali kraju.
  - Monitorowanie działalności agencji zatrudnienia i upowszechnianie informacji o efektach funkcjonowania tych podmiotów.
  - Upowszechnianie informacji o możliwościach zlecenia przez publiczne służby zatrudnienia wybranych zadań wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz na podstawie ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie<sup>16</sup>, niepublicznym instytucjom rynku pracy.

Przewidywane efekty:

143. Zorganizowanie 2 spotkań szkoleniowo - informacyjnych dla kadry urzędów pracy w zakresie współpracy z podmiotami działającymi na rzecz przeciwdziałania bezrobociu na poziomie lokalnym i regionalnym. Opracowanie i przekazanie do urzędów pracy materiału informacyjnego o możliwościach zlecenia (obejmujących określenie zasad i form odpłatności) przez publiczne służby zatrudnienia zadań niepublicznym instytucjom rynku pracy.
144. Przygotowanie i upowszechnienie informacji zbiorczej o działalności publicznych służb zatrudnienia w 2005 r. w zakresie zatrudnienia kadry realizującej usługi rynku pracy i szkoleniu własnych pracowników.
145. Stworzenie banku informacji nt. rozwiązań organizacyjnych stosowanych w pomocy bezrobotnym na poziomie lokalnym i regionalnym we współpracy z innymi partnerami oraz udostępnienie banku instytucjom rynku pracy.
146. Raport o działalności agencji zatrudnienia i jego upowszechnienie.

---

<sup>16</sup> Dz.U. 2003, Nr 96, poz. 873 z późn. zm.

#### **Zadanie 4.2. Przegląd przepisów prawnych dotyczących funkcjonowania rynku pracy w Polsce.**

**Cel:** Odbiurokratyzowanie działania publicznych służb zatrudnienia oraz identyfikacja możliwości deregulacji przepisów.

147. Okres obowiązywania ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, uchwalonej w 2004 r., a następnie kilkakrotnie nowelizowanej oraz przepisów wykonawczych, uzasadnia podsumowanie funkcjonowania określonych rozwiązań. Zasadne wydaje się zastąpienie drobiazgowych regulacji prawnych przez wykorzystanie metody dobrych praktyk z kraju i zagranicy w zarządzaniu rynkiem pracy. Modelowe rozwiązania rekomendowane do stosowania w warunkach polskich, spełniające przy tym wymogi ustawy, mogłyby być prezentowane na stronach internetowych. Istnieje także potrzeba ujednoczenia nazewnictwa, określeń i definicji stosowanych w przepisach prawnych.

148. Pożądane będzie szersze otwarcie na organizacje pozarządowe i wykorzystanie ich potencjału dla udzielania pomocy w zatrudnieniu osobom w szczególnie trudnej sytuacji ze względu na zmarginalizowanie na rynku pracy.

##### Przewidywane efekty:

149. Uproszczenie przepisów prawnych. Wykorzystanie szeroko uznanych, systemowych standardów funkcjonowania instytucji i świadczenia usług.

#### **Zadanie 4.3. Wdrożenie standardów podstawowych usług rynku pracy w publicznych służbach zatrudnienia.**

**Cel:** Zwiększenie możliwości pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy poprzez zapewnienie lepszego dostępu do usług rynku pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy.

150. Wdrożenie standardów podstawowych usług rynku pracy i przygotowanie pracowników do ich stosowania. Zostanie przygotowane rozporządzenie w sprawie standardów podstawowych usług we współpracy z przedstawicielami publicznych służb zatrudnienia na poziomie województwa i powiatu. Zorganizowane będą spotkania informacyjno - szkoleniowe w zakresie realizacji usług dla kadry urzędów pracy. Zebrane zostaną i przeanalizowane informacje o przygotowaniu publicznych służb zatrudnienia do stosowania standardów usług rynku pracy. Upowszechniana będzie okresowa informacja o realizacji standardów w publicznych służbach zatrudnienia. Przewiduje się przygotowywanie projektów aktualizacji standardów we współpracy z przedstawicielami publicznych służb zatrudnienia na poziomie województwa i powiatu.

##### Przewidywane efekty:

151. Przewiduje się zakończenie prac nad rozporządzeniem o wdrożeniu standardów do końca czerwca 2006 r. Sporządzenie raportu nt. przygotowania publicznych służb zatrudnienia do stosowania standardów usług rynku pracy, w oparciu o dane regionalne. Zorganizowanie spotkań informacyjno – szkoleniowych z udziałem ok. 400 przedstawicieli kadry publicznych służb zatrudnienia.

#### **Zadanie 4.4. Analiza i ocena wykorzystania w 2005 r. środków Funduszu Pracy na realizację projektów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej.**

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

152. Wysoki poziom bezrobocia oraz limitowane środki krajowe na finansowanie projektów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, wymagają zarówno racjonalnego podziału i poprawy efektywności wykorzystania dostępnych środków na finansowanie tych projektów, jak i realizacji w jak najszerszym zakresie ww. projektów w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich – współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. W ramach zadania wykonane zostanie:



- opracowanie analizy efektywności wydatkowanych środków Funduszu Pracy w 2005 r. na realizację projektów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej,
- opracowanie zasad i kryteriów dotyczących przyznawania w 2006 r. dodatkowych środków Funduszu Pracy z „rezerwy” dysponenta Funduszu Pracy (Ministra), przewidujących m.in. preferowanie: projektów o wysokiej efektywności; powiatów o wysokim zaangażowaniu środków Funduszu Pracy na realizację projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego; powiatów o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy; powiatów o wysokiej efektywności wykorzystania środków Funduszu Pracy na realizację projektów w roku poprzednim.

#### Przewidywane efekty:

153. Przewidywane efekty w stosunku do 2005 roku to:

- wzrost o ok. 5 punktów procentowych efektywności wykorzystania środków Funduszu Pracy,
- wzrost o ok. 10% wartości projektów współfinansowanych z Funduszu Pracy w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego - Rozwój Zasobów Ludzkich ,
- wzrost o ok. 40-50% przychodów Funduszu Pracy z Europejskiego Funduszu Społecznego z tytułu realizacji projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

### **Kierunek działań 5. WZBOGACENIE OFERTY I PODWYŻSZENIE JAKOŚCI USŁUG ŚWIADCZONYCH PRZEZ POWIATOWE I WOJEWÓDZKIE URZĘDY PRACY.**

#### **Kontekst:**

154. Wzmocnienie systemu publicznych służb zatrudnienia polegać powinno na dostosowaniu struktury organizacyjno-kadrowej (liczba, kwalifikacje, kompetencje i oprzyrządowanie techniczne) do rodzaju zadań (np. zwiększenie udziału w realizacji programów i projektów rynku pracy, w tym monitorowanie i ocena ich efektywności, współpraca z partnerami).
155. Ponieważ niepubliczne służby zatrudnienia wydają się być bardziej skoncentrowane na osobach o stosunkowo dużej zdolności do zatrudnienia, prowadząc usługi pośrednictwa pracy, czy usługi konsultingowe dla wysokokwalifikowanych osób oraz silnych, zamożnych firm, należy zakładać, że urzędy pracy zajmować się będą przede wszystkim osobami napotykanymi największe trudności na rynku pracy. Wymaga to od urzędów pracy zwiększenia świadczonych usług o charakterze kompleksowym, tworzonych i realizowanych przez wyspecjalizowaną kadre.
156. Przeszkodą dla skutecznego działania urzędów pracy jest także niestosowanie jako standardu postępowania, oceny efektywności świadczonych usług zatrudnieniowych, co z kolei ogranicza trafność podejmowanych inicjatyw, tak wobec bezrobotnych, jak i poszukujących pracy i pracodawców. Wiedza o tym, na ile kierowanie osób bezrobotnych na szkolenia, staże i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy oraz wypłacanie świadczeń wspierających podnoszenie kwalifikacji (dodatki szkoleniowe, pożyczki, stypendia, zwrot kosztów dojazdów, zakwaterowania, opieki) skutkuje trwałym zatrudnieniem, jest bardzo ograniczona. Dla oceny stopnia realizacji potrzeb edukacyjnych osób bezrobotnych, rzetelnej analizy wymaga również oferta instytucji szkoleniowych, zarówno pod względem treści, jak i form szkolenia oraz przydatność rejestru instytucji szkoleniowych.
157. Jednym z narzędzi mających poprawić jakość usług szkoleniowych jest rejestracja przez wojewódzkie urzędy pracy instytucji, które chcą skorzystać ze środków publicznych na szkolenia osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Narzędzie to pozwala zorientować się w ofercie edukacyjnej zarówno urzędowi pracy, jak i ich klientom. Po roku funkcjonowania tego rozwiązania należy także zidentyfikować i wyeliminować problemy związane z obsługą systemu informatycznego oraz ocenić przydatność danych z rejestru dla użytkowników.
158. Praktyka pokazuje, że pracodawcy coraz częściej zainteresowani są różnorodnymi formami pomocy ze strony urzędów pracy w doborze kandydatów na stanowiska pracy, m.in. tworzeniem profilu idealnego pracownika, badaniem predyspozycji kandydatów za pomocą narzędzi diagnostycznych, przeprowadzaniem wstępnych rozmów kwalifikacyjnych, udziałem doradców w postępowaniu rekrutacyjnym. Sprostanie oczekiwaniom pracodawców w tym zakresie, wymaga

odpowiedniego przygotowania doradców zawodowych w urzędach pracy, którzy jak dotąd specjalizują się głównie w udzielaniu pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy.

159. Dla zapewnienia wysokiego standardu usług świadczonych dla bezrobotnych i pracodawców nacisk zostanie położony na dobre przygotowanie kadr urzędów pracy. Ponieważ kształcenie w systemie szkolnym nie daje wystarczającego przygotowania specjalistycznego potrzebnego do pracy w służbach zatrudnienia, niezbędne umiejętności powinny być zdobywane i doskonalone w ramach kształcenia ustawicznego. W Polsce oferta programów szkolenia adresowana do tej grupy odbiorców jest uboga i nie gwarantuje wysokiego poziomu umiejętności. Zostanie ona zatem poprawiona poprzez opracowanie i stosowanie programów o charakterze modułowym, spełniających wysokie wymagania jakościowe.
160. Na szczeblu regionalnym powinna być dokonana ocena potencjału kadrowego urzędów pracy przy zastosowaniu kryteriów ustawowych odnoszących się do pracowników publicznych służb zatrudnienia, a w jej rezultacie określenie pożądanej struktury zatrudnionych pracowników według kategorii stanowisk, realizujących usługi rynku pracy. Pożądana struktura według kategorii stanowisk wyznaczać powinna zwiększenie udziału pracowników II stopnia, a więc legitymujących się najwyższymi kwalifikacjami. Podjęte winny być także działania motywujące (np. zwiększanie godności pracy w publicznych służbach zatrudnienia poprzez odpowiednie wynagrodzenie) pośredników i doradców do ubiegania się o licencje zawodowe, tak aby zwiększyć liczbę pracowników urzędów pracy posiadających licencje zawodową.
161. Doskonalenie programów i instrumentów rynku pracy, dbałość o efektywność ich stosowania, mierzoną powrotem i utrzymaniem zatrudnienia ich uczestników (osób bezrobotnych i poszukujących pracy) należy traktować jako jeden z mierników jakości usług świadczonych przez urzędy pracy. Powodzenie w tym zakresie zapewni podejmowanie regularnych badań potrzeb regionalnych i lokalnych rynków pracy, w tym poszczególnych pracodawców. Do podwyższenia jakości pośrednictwa pracy prowadzi między innymi aktywne poszukiwanie ofert pracy oraz możliwość udzielania pomocy pracodawcom w doborze kandydatów do pracy, co wymaga uzupełnienia kompetencji doradców zawodowych w publicznych służbach zatrudnienia.
162. Generalnie pośrednictwo pracy jest podstawową i najbardziej efektywną usługą rynku pracy, na której powinny koncentrować się wysiłki urzędów pracy. Strukturalny charakter bezrobocia w Polsce, stanowi podstawę dla rekomendacji, aby w równym stopniu preferowane były poradnictwo zawodowe i szkolenia oraz zwiększenie dostępności do Klubów Pracy. Usługi poradnictwa zawodowego i oferta Klubów Pracy wymagają sukcesywnej modernizacji.
163. Powszechnie stosowaną przez urzędy pracy zasadą powinno być zapewnienie dostępu do usługi rynku pracy lub uczestnictwa w programie od dnia zarejestrowania osoby bezrobotnej, bez względu na jej wiek oraz na to czy pobiera ona zasiłek, czy też nie.
164. Od chwili akcesji do Unii Europejskiej, istotnym elementem sprzyjającym rozwijaniu oferty i podwyższeniu jakości usług polskich urzędów pracy jest uczestnictwo w sieci Europejskich Służb Zatrudnienia EURES oraz w międzynarodowej współpracy w zakresie poradnictwa zawodowego. EURES, obok ofert pracy na europejskich rynkach pracy, zapewnia informację o warunkach życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Natomiast współpraca w zakresie poradnictwa zawodowego o zasięgu europejskim służy upowszechnianiu metodologii, narzędzi dla doradców i materiałów informacyjnych dla osób zainteresowanych nauką i pracą w państwach UE. Przykładem może być tu europejski wzór curriculum vitae, który stanowi składową jednolitych ram wspólnotowych dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji - Europass<sup>17</sup>, które umożliwiają wszystkim obywatelom UE lepsze dokumentowanie i prezentowanie swoich kwalifikacji i kompetencji na obszarze całej Europy. Publiczne służby zatrudnienia mogą propagować zarówno wzór europejskiego curriculum vitae, jak i wskazówki dotyczące korzystania z tego wzoru, które dostępne są w języku polskim<sup>18</sup> na stronach internetowych Ministerstwa Edukacji i Nauki ([www.men.gov.pl/oswiata/istotne/europass.php](http://www.men.gov.pl/oswiata/istotne/europass.php)).

---

<sup>17</sup> W skład Europass – dokumentu przyjętego decyzją Parlamentu Europejskiego i Rady w dniu 15 grudnia 2004 r., wchodzi: Europass – Mobilność, Europass – Suplement do Dyplomu, Europass – Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacji Zawodowe, Europass – Paszport Językowy.

<sup>18</sup> Tłumaczenie przez Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, na zlecenie Europejskiego Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego (Cedefop).

### **Zadanie 5.1. Doskonalenie systemu szkoleń osób bezrobotnych.**

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

165. Przeprowadzona będzie także analiza oferty szkoleniowej dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz ocena funkcjonalności narzędzia „rejestr instytucji szkoleniowych”, upowszechniającego informacje o usługach szkoleniowych (programy, kadra, metody, zaplecze dydaktyczne, pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia).
166. Opracowana zostanie koncepcja badania efektywności stosowanych przez urzędy pracy instrumentów i narzędzi służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych i poszukujących pracy, w ramach projektu Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, pn.: „Ocena efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych bezrobotnych i poszukujących pracy”.

#### Przewidywane efekty:

167. Raport o instytucjach szkoleniowych i ofercie edukacyjnej skierowanej do bezrobotnych i poszukujących pracy – na podstawie danych z rejestru instytucji szkoleniowych oraz raport o funkcjonalności systemu elektronicznego „rejestr instytucji szkoleniowych” wraz z propozycjami jego udoskonalenia.
168. Opracowana koncepcja badania efektywności stosowanych przez urzędy pracy instrumentów i narzędzi służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych i poszukujących pracy oraz dokumentacja niezbędna dla rozpoczęcia realizacji projektu pn.: „Ocena efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych bezrobotnych i poszukujących pracy”. Badanie zostanie zakończone w 2007 roku.

### **Zadanie 5.2.: Opracowanie nowej procedury pomocy pracodawcom w doborze pracowników .**

**Cel:** Profesjonalizacja usług urzędów pracy w zakresie udzielania pomocy pracodawcom.

169. Przeprowadzona zostanie analiza aktualnie świadczonych usług przez doradców zawodowych w zakresie doboru kandydatów do pracy. Zdiagnozowane zostaną potrzeby i oczekiwania pracodawców dotyczące zakresu pomocy w doborze pracowników na stanowiska pracy. Stworzone zostanie odpowiednie instrumentarium (metody, techniki, procedury, standardy), które będzie wykorzystywane przez doradców zawodowych przy świadczeniu tej usługi.
170. Przygotowanie doradców zawodowych poprzez szkolenia w zakresie właściwego wykorzystania instrumentarium doboru kandydatów do pracy, zwiększenie ich kompetencji do profesjonalnego świadczenia tego typu usługi na rzecz pracodawców.

#### Przewidywane efekty:

171. Informacja na temat sposobu świadczenia usług przez doradców zawodowych usług na rzecz pracodawców.
172. Informacja na temat potrzeb i oczekiwań pracodawców w zakresie pomocy w doborze kandydatów do pracy. Projekt będzie realizowany do marca 2008 r.

### **Zadanie 5.3. Rozwój usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy**

**Cel:** Analiza i ocena zakresu i poziomu jakości pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy świadczonej przez urzędy pracy, OHP i inne instytucje rynku pracy oraz skutków zmian prawnych dotyczących tej usługi, wprowadzonych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

173. Zadanie zrealizowane zostanie w ramach projektu „Ocena efektów usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy” obejmującego: przeprowadzenie analizy obowiązujących rozwiązań prawno-organizacyjnych, opracowanie metodologii i narzędzi badawczych, przeprowadzenie badań dotyczących stanu oraz efektów wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących tej usługi w przepisach prawnych oraz opracowanie wyników badania oraz przygotowanie i upowszechnienie raportu z badania.

#### Przewidywane efekty:

174. Raport z przeprowadzonych badań, zawierający analizę i ocenę aktualnej sytuacji dotyczącej zakresu i poziomu jakości świadczenia usługi - pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, ocenę rozwiązań prawnych wprowadzonych w latach 2004-2005 oraz rekomendacje dotyczące dalszego rozwoju usługi w ramach publicznych służb zatrudnienia i innych instytucji rynku pracy.

#### **Zadanie 5.4. Koordynowanie udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES i rozwój usług EURES.**

**Cel:** Wspieranie mobilności na krajowym i europejskim rynku pracy poprzez międzynarodowe pośrednictwo pracy oraz informowanie o warunkach życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG).

175. W ramach zadania zostanie opracowany Plan Działania EURES dla Polski na lata 2007-2010. Udzielane będzie wsparcie wojewódzkim urzędem pracy w międzynarodowych działaniach na rzecz mobilności geograficznej, m.in. poprzez szkolenia kadry EURES. Prowadzona będzie promocja usług EURES poprzez rozwój krajowej strony internetowej EURES oraz wydawanie materiałów informacyjnych (w tym opracowanie informacji pt. „Warunki życia i pracy w Polsce”). Dopelnieniem działań na szczeblu centralnym będą przedsięwzięcia podejmowane przez wojewódzkie urzędy pracy na podstawie porozumień zawieranych pomiędzy Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej a samorządami województw oraz działania podejmowane przez powiatowe urzędy pracy. Działania określone w porozumieniach są finansowane z grantów przyznawanych na działania EURES przez Komisję Europejską.

#### Przewidywane efekty:

176. Przewiduje się ok. 500 tys. odwiedzin krajowej strony internetowej EURES, ok. 50 szkoleń dla pracowników urzędów pracy, 20 tys. kontaktów z instytucjami rynku pracy, ok. 200 tys. kontaktów z bezrobotnymi i poszukującymi pracy, ok. 10 tys. kontaktów z polskimi pracodawcami, pozyskanie ok. 3 tys. wielostanowiskowych ofert pracy z krajów UE/EOG, przekazanie za granicę ok. 20 tys. CV w odpowiedzi na prowadzone przez wojewódzkie urzędy pracy rekrutacje, udział w ok. 300 krajowych targach pracy, organizacja 3 Międzynarodowych Targów Pracy, „Dnia Irlandzkiego” i dwóch „Dni Brytyjskich”, wydanie 360 tys. materiałów promujących EURES.

#### **Zadanie 5.5. Wspieranie rozwoju poradnictwa o zasięgu europejskim.**

**Cel:** Wzmocnienie i rozwijanie poradnictwa zawodowego w Polsce poprzez międzynarodową współpracę w zakresie instytucjonalnej obsługi rynku pracy w obszarze europejskiego poradnictwa zawodowego. Systematyczne rozwijanie i upowszechnianie wiedzy z zakresu teorii i praktyki z tej dziedziny, a także poprawa jakości i zwiększenie efektywności usług poradnictwa zawodowego oraz wspieranie mobilności zawodowej i edukacyjnej obywateli.

177. Zadanie obejmuje kontynuację realizacji dwóch projektów w ramach Programu Leonardo da Vinci: „Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego” (NCZPZ) prowadzonego w ścisłej współpracy w ramach tzw. Sieci Euroguidance oraz „Europejski Doradca Zawodowy” (Ergo-in-Net). Współpraca w Sieci umożliwi zwiększenie integracji działań w obszarze poradnictwa zawodowego zarówno na poziomie krajowym jak i europejskim. Upowszechniony będzie dorobek z zakresu teorii i praktyki poradnictwa zawodowego (informacje, materiały i publikacje z zakresu poradnictwa zawodowego, utrzymywanie i aktualizacja stron internetowych [www.praca.gov.pl/nczpz](http://www.praca.gov.pl/nczpz); [www.ergoinnet.net](http://www.ergoinnet.net)). Zrealizowane zostaną przedsięwzięcia edukacyjne (seminaria dla doradców zawodowych z publicznych służb zatrudnienia, konferencje). Przygotowane zostaną raporty krajowe (nt. „Staża zawodowe w Europie”, „Aspekty prawne związane z mobilnością zawodową w Europie”, „Świadomość multikulturowości w kontekście mobilności zawodowej”) oraz raporty tematyczne.

178. W ramach zobowiązań wynikających z zadań „Narodowego Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego” działającego w ramach Programu Unii Europejskiej Leonardo da Vinci, zorganizowane będą seminaria szkoleniowe dla doradców zawodowych oraz przygotowana będzie publikacja pt. „Aspekty multikulturowości w poradnictwie zawodowym”.

#### Przewidywane efekty:

179. Wydanie i upowszechnienie: 4 zeszytów informacyjno-metodycznych z zakresu teorii poradnictwa zawodowego oraz narzędzi i metod poradnictwa zawodowego o nakładzie 800 egzemplarzy każdy; nowych materiałów informacyjnych nt. możliwości nauki i pracy w poszczególnych krajach Europy, o nakładzie 2 000 egzemplarzy oraz dodruk dwóch pozycji z serii wydanych w 2005 r. Opracowanie podręcznika-vademecum opisującego działania, jakie doradca zawodowy może podjąć na rzecz klientów zainteresowanych mobilnością zawodową i edukacyjną. Przygotowanie raportów: „Praca w sieci na poziomie europejskim”, „Rynek pracy w Europie”, „Staże zawodowe w Europie”, „Aspekty prawne związane z mobilnością zawodową w Europie”, „Świadomość multikulturowości w kontekście mobilności zawodowej”. Rozbudowa bazy danych projektu [www.ergoinnet.net](http://www.ergoinnet.net).
180. Przygotowanie publikacji pt. „Aspekty multikulturowości w poradnictwie zawodowym”, która umożliwi pozyskanie niezbędnych informacji istotnych w świadczeniu usług doradczych dla osób pochodzących z różnych środowisk kulturowych. Publikacja zostanie wydana w nakładzie 2 000 egz. oraz przekazana do wykorzystania w praktyce doradczej poradniom psychologiczno-pedagogicznym, Centrom Kształcenia Ustawicznego, Centrom Kształcenia Praktycznego, Szkolnym Ośrodkom Kariery oraz Akademickim Biurom Karier. 80 doradców poprzez udział w seminariach zdobędzie nowe umiejętności przydatne w pracy z uczniami z zakresie planowania kariery zawodowej.

#### **Zadanie 5.6. Doskonalenie kwalifikacji kadry publicznych służb zatrudnienia**

**Cel:** Poprawa efektywności działań służb zatrudnienia poprzez udostępnienie pracownikom wysokiej jakości programów szkoleń modułowych.

181. Zostanie przygotowana koncepcja opracowania modułowych programów szkolenia zawodowego wraz z koncepcją systemu doskonalenia pracowników urzędów pracy zatrudnionych na stanowiskach: pośrednika pracy, doradcy zawodowego, specjalisty ds. rozwoju zawodowego, specjalisty ds. programów, lidera klubu pracy – w ramach projektu Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, pn. „Programy szkoleń modułowych dla kadry publicznych służb zatrudnienia”.

#### Przewidywane efekty:

182. Rozpoczęcie realizacji projektu pn.: „Programy szkoleń modułowych dla kadry publicznych służb zatrudnienia”. Projekt będzie realizowany do marca 2008 roku.

#### **Zadanie 5.7. Profesjonalizacja pośrednictwa pracy dla młodzieży w Młodzieżowych Biurach Pracy Ochotniczych Hufców Pracy.**

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

183. Pośrednictwo pracy podejmowane w sposób aktywny przez publiczne służby zatrudnienia uznawane jest za najbardziej efektywną pod względem rezultatu (zatrudnienie) i kosztów formę zwiększania mobilności na rynku pracy (przepływ osób z bezrobocia do zatrudnienia, z zatrudnienia w jednych miejscach do drugich, podejmowania pracy w różnych formach i czasie). Prowadzenie aktywnego pośrednictwa pracy wymaga szybkiego dostępu do aktualnych danych: ewidencji dostępnych ofert pracy, usystematyzowanych baz danych o pracodawcach.
184. Młodzieżowe Biura Pracy zostaną skomputeryzowane – wdrożony zostanie system komputerowy, co stworzy łatwiejszy dostęp do ofert pracy. W każdym z biur na stałe będzie udostępniony dla klientów co najmniej 1 komputer z dostępem do Internetu i poczty elektronicznej. Przygotowane zostaną materiały informacyjne i promocyjne o prowadzonych działaniach pośrednictwa pracy, metodach poszukiwania pracy, dostępnych bazach ofert pracy na stronach internetowych, rynku pracy, prawie pracy. Młodzieżowe Biura Pracy wdrożą nowo opracowany „Standard usługi pośrednictwo pracy dla młodzieży”.

#### Przewidywane efekty:

185. Zwiększenie jakości usług pośrednictwa pracy w Ochotniczych Hufcach Pracy, w wyniku czego usługą pośrednictwa pracy zostanie objętych ponad 200 tys. osób. Pozyskanie ponad 170 tys. miejsc pracy, a tym samym zwiększenie wskaźników zatrudnienia.

#### **Zadanie 5.8. Opracowanie systemu użytkowania w poradnictwie zawodowym testu do badania zainteresowań zawodowych – Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych (KZZ).**

**Cel:** Zwiększenie trafności decyzji zawodowych (wybór kierunku kształcenia, szkolenia, zawodu) przez osoby bezrobotne i poszukujące pracy.

186. W poradnictwie zawodowym świadczenie wyspecjalizowanych usług bezrobotnym i poszukującym pracy w zakresie planowania i realizacji kariery zawodowej wymaga wykorzystania standaryzowanych metod, w tym badania zainteresowań i uzdolnień zawodowych ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia. Dlatego zostanie opracowana koncepcja systemu użytkowania Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych, zawierająca zasady wdrożenia, zabezpieczenia, administracji, monitorowania oraz dystrybucji testu. Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych zostanie upowszechniony m.in. poprzez zawarcie porozumień z jednostkami publicznych służb zatrudnienia na stosowanie testu oraz dystrybucję materiałów testowych. Dostępna będzie wersja elektroniczna testu Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych.

#### Przewidywane efekty:

187. Wdrożenie oraz upowszechnienie Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych w publicznych służbach zatrudnienia i innych instytucjach rynku pracy. Przeszkolenie doradców zawodowych z wojewódzkich oraz powiatowych urzędów pracy z zakresu stosowania Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych. Opracowanie koncepcji systemu użytkowania testu Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych. Zaopatrzenie doradców zawodowych w materiały testowe wchodzące w skład KZZ.

### **Kierunek działań 6: POPRAWA INFORMACJI O RYNKU PRACY.**

#### **Kontekst:**

188. Generalnie istnieją dwa podstawowe źródła informacji statystycznej o rynku pracy w ramach statystyki publicznej. Są to: kwartalne badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL), stanowiące wiodące źródło informacji o sytuacji na rynku pracy oraz dane pochodzące z rejestrów urzędów pracy. W ramach BAEL dane gromadzone i przetwarzane są zgodnie z uznanymi definicjami i standardami międzynarodowymi. Natomiast dane rejestrowe uzależnione są od przyjmowanych w kraju regulacji prawnych i definicji.
189. Dopełnieniem informacji o rynku pracy w Polsce są badania, które można podzielić na dwie kategorie. Pierwsza - obejmuje inicjatywy podejmowane bezpośrednio przez MPiPS w ramach jego działań statutowych. Druga – to analizy niezależnych ośrodków naukowych i środowisk eksperckich. Dodatkowo należy wspomnieć, że w periodycznych wydawnictwach specjalistycznych, takich jak na przykład „Polityka społeczna”, czy cykl publikacji Polskiego Forum Strategii Lizbońskiej, publikowane są wyniki badań i analiz dotyczących rynku pracy lub szerzej – sfery zatrudnienia. Także Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wydaje „Rynek Pracy”, przeznaczony głównie, chociaż nie wyłącznie, dla pracowników publicznych służb zatrudnienia w Polsce. Na łamach tego wydawnictwa publikowane są doniesienia z badań i analiz dotyczących bardziej szczegółowych zagadnień o bezrobociu na regionalnych / lokalnych rynkach pracy, czy specyficznych grup bezrobotnych, np. młodzieży.
190. Wspomniane powyżej źródła razem nie wyczerpują jednak zapotrzebowania na informację o rynku pracy. Wynika to przede wszystkim z szerokiego spektrum zagadnień niezbędnych do uwzględnienia w zarządzaniu rynkiem pracy oraz dynamiki zjawisk zachodzących na rynku pracy. Także nowe procesy wpływające na polski rynek pracy, takie jak globalizacja zatrudnienia, czy migracje międzynarodowe, tworzą zapotrzebowanie na dodatkowe informacje.

191. Poprawa informacji o rynku pracy będzie odpowiedzią na zmienne potrzeby odbiorców, obejmujące dokonywanie precyzyjnego pomiaru skuteczności aktywnych polityk rynku pracy, usprawnienie zarządzania kapitałem ludzkim, uzyskiwanie danych zagregowanych na różnych poziomach oraz danych jednostkowych.
192. Dla zapewnienia sprawnego zarządzania rynkiem pracy w Polsce niezbędny jest Zintegrowany System Informacji, Badań i Analiz (ZSI) w tej dziedzinie. Budowa takiego systemu jest przedsięwzięciem wieloletnim, złożonym i kosztownym. Z tego też względu kolejne Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia będą służyły budowie elementów tego systemu, przy uwzględnieniu istniejących priorytetów i różnorodnych uwarunkowań. Stworzenie ogólnopolskiej bazy danych o ofertach pracy, jako części systemu, powinno stać się ambicją publicznych służb zatrudnienia w Polsce.
193. Jednym z narzędzi ułatwiających pracę służb zatrudnienia jest „Klasyfikacja zawodów i specjalności”, będąca hierarchicznie uporządkowanym zbiorem nazw zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Jest ona stosowana głównie dla celów pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego, gromadzenia danych dla określenia polityki zatrudnienia i edukacji, prowadzenia badań i statystyki rynku pracy. Zatem jej struktura i treści muszą być systematycznie aktualizowane, aby odzwierciedlać zmiany na rynku pracy w zakresie występowania zawodów i specjalności.

#### **Zadanie 6.1. Rozwój i doskonalenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.**

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

194. W 2005 r. podjęto próbę powszechnego wdrożenia przez urzędy pracy w Polsce monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN), przy wykorzystaniu systemu informatycznego i uwzględnieniu przeprowadzonych badań sondażowych w szkołach ponadgimnazjalnych. Aby MZDiN mógł w pełni realizować stawiane przed nim cele powinien także obejmować badania sondażowe w zakładach pracy o planowanych przyjęciach i zwolnieniach pracowników w poszczególnych zawodach. Ten rozszerzony zakres MZDiN, a także udoskonalenie wspomagającego go systemu informatycznego stanie się głównym kierunkiem prac w 2006 r.

##### Przewidywane efekty:

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

#### **Zadanie 6.2. Opracowanie koncepcji integracji programów monitorowania i prognozowania sytuacji na rynku pracy.**

**Cel:** Ujednolicenie formatu i zakresu dostępnych danych, zapewnienie ich maksymalnej przejrzystości, spójności i wiarygodności.

196. Przygotowanie koncepcji integracji i rozwoju różnych źródeł danych statystycznych i prognoz rynku pracy (w tym Systemu Prognozowania Popytu na Pracę). Integracja umożliwi łatwiejszy dostęp do danych oraz ich pełniejsze wykorzystanie przez publiczne służby zatrudnienia, partnerów społecznych i decydentów (na poziomie lokalnym i centralnym), a w konsekwencji lepszą identyfikację problemów rynku pracy i ocenę efektywności prowadzonych działań.

##### Przewidywane efekty:

197. Koncepcja integracji programów monitorowania i prognozowania sytuacji na rynku pracy, prezentująca zakres i sposób integracji poszczególnych programów monitorowania i prognozowania w jednym funkcjonalnym narzędziu analitycznym.

### **Zadanie 6.3. Przeorientowanie i wzmocnienie modelu informacji o rynku pracy.**

**Cel:** Dostosowanie zasad gromadzenia, przechowywania i udostępniania informacji do zmiennych potrzeb współczesnego odbiorcy.

198. System udostępniania danych statystyki publicznej z zakresu rynku pracy jest przestarzały i nie odpowiada dynamicznie zmieniającym się potrzebom – zwłaszcza w zakresie tworzenia podstaw do reagowania na zmiany oraz do śledzenia tendencji rozwoju potrzeb w obszarach popytu i podaży kwalifikacji.
199. Opracowanie projektu obsługi "hurtowni danych" oraz zaprojektowanie, zaproponowanie i uzgodnienie z odbiorcami informacji nowej formuły udostępniania danych w związku z przejściem na system monitorowania zjawisk i ustalania tendencji rozwojowych w miejsce dotychczasowego systemu formularzy i statycznych zestawień informacji, przy współpracy z powiatowymi urzędami pracy.

#### Przewidywane efekty:

200. „Hurtownia danych” jest bazą informacji bieżąco różną oraz posiadającą znacznie bogatsze możliwości niż obecna statystyka publiczna bezrobocia. Z chwilą jej wprowadzenia będzie możliwe przeszukiwanie zbiorów i prowadzenie analiz w zakresie i na poziomach dotychczas niemożliwych do realizacji lub niezwykle pracochłonnych i kosztownych. Jednakże korzystanie z takiej informacji będzie dla użytkownika procesem o wiele bardziej złożonym.
201. Efektem realizacji zadania jest przygotowanie bazy i metod korzystania z jej zbiorów w taki sposób by był maksymalnie efektywny i przyjazny dla użytkownika. Ponadto, obok reguł udostępniania, opracowana zostanie logistyka dotycząca konserwacji i obsługi samej bazy, ochrony danych etc.
202. W wymiarze europejskim, realizacja projektu zbliża naszą wiedzę o rynku pracy i możliwości jej wykorzystania do realizacji bieżącej zadań z zakresu polityki rynku pracy do poziomu porównywalnego z najbardziej w tym zakresie rozwiniętymi państwami członkowskimi Unii.

### **Zadanie 6.4. Stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce.**

**Cel:** Przeprowadzenie analizy w sześciu powiatach, której rezultatem będzie studium sytuacji na rynku pracy w tych powiatach oraz uniwersalna metodologia badania lokalnego rynku pracy do wykorzystania przez powiatowe urzędy pracy.

203. Jedną z barier w dostosowywaniu usług powiatowych urzędów pracy do warunków panujących na lokalnym rynku pracy jest niepełna informacja o tym rynku. Jednocześnie wiele kluczowych informacji można uzyskać tylko prowadząc analizę na poziomie lokalnym. Analiza sytuacji na sześciu powiatowych rynkach pracy, prowadzona będzie w celu stworzenia uniwersalnej metodologii badania lokalnego rynku pracy.

#### Przewidywane efekty:

204. Wykonanie zarówno analizy sytuacji na rynku pracy w sześciu powiatach (wydanej w formie raportu), jak i uniwersalnej metodologii badania powiatowego rynku pracy (wydanej w formie podręcznika). Metodologia ta będzie promowana i możliwa do wykorzystania przez wszystkie powiatowe urzędy pracy.

### **Zadanie 6.5. Prowadzenie monitoringu akredytowanych instytucji edukacyjnych.**

**Cel:** Przeprowadzenie monitorowania działalności placówek prowadzących kształcenie, które uzyskały akredytację właściwej instytucji (w ramach kilku systemów akredytacji).

205. Wolny rynek usług edukacyjnych, wzrost ilości ofert i zainteresowanie kształceniem ustawicznym, stwarzają konieczność dokonywania oceny działalności instytucji prowadzących kształcenie. Akredytacja, będąc formalnym potwierdzeniem jakości kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia prowadzonego przez placówkę, stanowi niezwykle ważne działanie w kontekście założeń reformy kształcenia zawodowego. Uzyskanie akredytacji przez placówkę ma stanowić



gwarancję osiągania i utrzymania wysokiej jakości usług edukacyjnych. Ponieważ jest to nowe zadanie właściwych instytucji przyznających akredytację, należy zbadać czy przyznana już akredytacja powinna zostać utrzymana. Posłuży temu: przeprowadzenie ekspertyz; oszacowanie kosztów monitoringu; wizytowanie instytucji akredytowanej.

Przewidywane efekty:

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

**Zadanie 6.6. Budowa systemu zbierania i analizy edukacyjnych danych statystycznych.**

**Cel:** Doskonalenie systemu informacji oświatowej.

207. System informacji oświatowej (SIO) ma służyć do pozyskiwania danych niezbędnych do prowadzenia polityki edukacyjnej państwa, podnoszenia jakości i upowszechnienia edukacji oraz do usprawniania finansowania zadań oświatowych. System ma docelowo zastąpić sprawozdania statystyczne w obszarze oświaty prowadzone obecnie przez Główny Urząd Statystyczny i Ministerstwo Edukacji i Nauki. Przeprowadzona zostanie ekspertyza na temat funkcjonalności systemu informacji oświatowej, w tym porównanie danych SIO z odpowiednimi danymi zbieranymi przez Główny Urząd Statystyczny i Ministerstwo Edukacji i Nauki. Opracowanie programu do analizy danych i tworzenia zestawień statystycznych jest niezbędne z punktu widzenia funkcjonalności systemu i możliwości jego wykorzystania na każdym poziomie zarządzania oświatą. Sprawna analiza danych oświatowych umożliwi przegląd wielu zagadnień dotyczących szkół i placówek oświatowych i zaoszczędzi czas na pozyskiwanie danych na ich temat, co powinno doprowadzić do poprawy jakości zarządzania szkołami i placówkami oświatowymi, a w konsekwencji do poprawy jakości kształcenia.

208. Określony zostanie zbiór wskaźników i zakres analiz, jakie powinny być opracowywane z wykorzystaniem bazy SIO (również w połączeniu z innymi bazami, np. wyników sprawdzianów i egzaminów Centralnej Komisji Egzaminacyjnej) w celu kreowania skutecznej polityki edukacyjnej.

Przewidywane efekty:

209. Program do analizy danych, który generuje gotowe raporty i umożliwia tworzenie różnorodnych zestawień na potrzeby Ministerstwa Edukacji i Nauki, jednostek samorządu terytorialnego i kuratoriów.

**Zadanie 6.7. Badanie wpływu migracji na rynek pracy w Polsce.**

**Cel:** Określenie związków między mobilnością terytorialną a sytuacją na polskim i europejskim rynku pracy oraz projektu założeń do polityki migracyjnej jako instrumentu alokacji przestrzennej i sektorowej siły roboczej, promocji zatrudnienia i długookresowego zmniejszenia nierównowagi na rynku pracy w Polsce.

210. Kontynuacja przemian strukturalnych w gospodarce Polski i realizacja Krajowego Programu Reform na lata 2005-2008 wymaga głębokich zmian w sferze mobilności terytorialnej siły roboczej. Skala migracji wewnętrznych może być niewystarczająca, by zmniejszyć nierównowagę na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Zniesienie barier w dostępie do zachodnioeuropejskich rynków pracy daje szansę, by politykę migracyjną uczynić instrumentem promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia.

211. Podjęte zostaną: realizacja działania „Migranci z Polski na unijnym rynku pracy”; przygotowanie badania „Popyt na pracę cudzoziemców w Polsce”, realizacja modułu „Popyt na pracę cudzoziemców w Polsce”, przygotowanie badania „Integracja wybranych grup imigranckich / mniejszości etnicznych na polskim rynku pracy”.

212. Ponadto będą realizowane: warsztaty badawcze podsumowujące kolejne etapy realizacji badania (raz na kwartał; w ostatnim kwartale seminaria/warsztaty skierowane do pracowników służb zatrudnienia), opracowanie i rozpowszechnianie biuletynu informacyjnego, zlecenie wykonania ekspertyzy ewaluacyjnej badań pod kątem jakościowym.

#### Przewidywane efekty:

213. Łącznie sporządzonych będzie 16 ekspertyz odnoszących się do sytuacji na rynkach pracy UE w kontekście perspektyw migracji zarobkowej z Polski; współczesnych modeli polityki migracyjnej w kontekście ich efektywności i przydatności w warunkach polskich; skali i struktury popytu na pracę imigrantów w Polsce; problematyki napływu imigrantów (czy i w jaki sposób może on przyczynić się do zmniejszania nierównowagi na polskim rynku pracy).
214. Stworzona zostanie baza danych migracyjnych, która będzie mogła być aktualizowana i wykorzystywana w perspektywie długoterminowej. Opracowany będzie system monitoringu rynku pracy w kontekście mobilności międzynarodowej.
215. Przygotowanie propozycji polityki migracyjnej (kompleksowego zbioru zadań i środków ich realizacji oraz pożądanej sekwencji związanych z tym działań) z punktu widzenia rynku pracy.

#### **Zadanie 6.8. Monitorowanie migracji polskich lekarzy i pielęgniarek do pracy za granicą.**

**Cel:** Monitorowanie migracji personelu medycznego do pracy za granicą po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej.

216. Po przystąpieniu Polski do UE obserwuje się wzrost zainteresowania personelu medycznego podejmowaniem pracy za granicą. Czynnikiem sprzyjającym podejmowaniu takich decyzji są przepisy o uznawaniu kwalifikacji personelu medycznego w krajach UE oraz proponowane warunki ekonomiczne. Nadmierny odpływ wykwalifikowanego personelu medycznego może mieć niekorzystny wpływ dla organizacji ochrony zdrowia. Monitorowanie skali migracji personelu medycznego pozwoli na podejmowanie decyzji w celu przeciwdziałania ewentualnym ujemnym skutkom dla ochrony zdrowia. Zgromadzone będą dane o liczbie zaświadczeń wydanych dla celów uznania kwalifikacji zawodowych w innych państwach członkowskich UE, osobom wykonującym zawód lekarza, lekarza dentystry, pielęgniarki i położnej. Dokonana zostanie analiza wskaźników zatrudnienia personelu medycznego i wskaźników bezrobocia w zawodach medycznych oraz limitów kształcenia w zawodach medycznych, jak również porównanie z innymi państwami członkowskimi UE.

#### Przewidywane efekty:

217. Bieżąca ocena stanu zabezpieczenia kadr medycznych w ochronie zdrowia. Wyniki monitoringu będą uwzględniane przy planowaniu limitów kształcenia w Akademiach Medycznych oraz w planowaniu miejsc rezydenckich w zakresie specjalizacji lekarskich. Wyniki te zostaną również wykorzystane w tworzeniu polityki zatrudnienia i kształtowania wynagrodzeń kadr medycznych w Polsce.

#### **Zadanie 6.9. Opracowanie internetowego systemu upowszechniania informacji zawodowej.**

**Cel:** Poszerzenie oferty usługowej urzędów pracy dla osób bezrobotnych, poszukujących pracy i innych klientów urzędów pracy w zakresie dostępu do informacji zawodowych. Poprawienie sposobu wymiany informacji, przydatnych w trakcie procesu doradczego, między jej użytkownikami.

218. Przy aktualizacji informacji problemem jest długi czas wymiany informacji pomiędzy doradcami zawodowymi z urzędów pracy. Bariere stanowi także dostępność do informacji dla większej grupy klientów. Rozbudowa i aktualizacja baz danych programu komputerowego „Doradca 2000” w dwóch wersjach on-line i off-line, usprawni i wzbogaci usługi informacyjne. Program zapewni kompleksowe wykonywanie usług doradców zawodowych w zakresie upowszechniania informacji zawodowych. Klienci korzystający z programu „Doradca 2000” będą mogli, korzystając z sieci Internet, wyszukiwać zawody zgodnie ze swoimi kwalifikacjami, zdolnościami, zainteresowaniami, cechami i oczekiwaniami oraz możliwościami kształcenia w celu uzyskania zawodu.
219. Kontynuowana będzie rozbudowa i aktualizacja baz danych programu komputerowego „Doradca 2000”, rozpoczęta w 2004 r. w ramach projektu pt. „Rozbudowa i aktualizacja baz danych programu komputerowego „Doradca 2000”.

#### Przewidywane efekty:

220. Rozbudowany i zaktualizowany program „Doradca 2000” zawierający informacje edukacyjno-zawodowe (dane ogólnopolskie i lokalne) w wersji on-line,
221. 800 płyt instalacyjnych z wersją off-line, zawierającą multimedialne wsparcie dla podejmowania decyzji zawodowych przez osoby bezrobotne i poszukujące pracy korzystające z usług doradców zawodowych publicznych służb zatrudnienia,
222. Ponad 180 doradców zawodowych z urzędów pracy zostanie przeszkolonych z zakresu obsługi programu.

#### **Zadanie 6.10. Aktualizacja Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.**

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

223. Klasyfikacja zawodów i specjalności, oparta na Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO-88 przyjętym przez Międzynarodową Organizację Pracy, jest hierarchicznie uporządkowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Klasyfikacja zawodów i specjalności jest stosowana głównie dla celów pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego, gromadzenia danych dla określenia polityki zatrudnienia i edukacji, prowadzenia badań i statystyki rynku pracy. Zatem jej struktura i treści muszą być systematycznie aktualizowane, aby odzwierciedlać zmiany na rynku pracy w zakresie występowania zawodów i specjalności.
224. W ramach zadania zostaną uaktualnione zasoby bazy danych z symbolami, nazwami i opisami grup zawodów oraz zawodów i specjalności, umieszczanych na stronie internetowej służb zatrudnienia.

#### Przewidywane efekty:

225. Przygotowanie nowego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności.
226. Aktualizacja opisów dla podlegających zmianom grup zawodów oraz zawodów i specjalności. Uaktualnione narzędzie - klasyfikacja zawodów i specjalności oraz opisy słownikowe - dostosowane do zmian zachodzących na rynku pracy przyczyni się do poprawy jakości pracy służb zatrudnienia.

#### **Zadanie 6.11. Analiza aktywności zawodowej absolwentów.**

**Cel:** Zdiagnozowanie sytuacji absolwentów do 27 roku życia, wchodzących na rynek pracy oraz ocena świadczonych młodym ludziom form wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej, zwłaszcza oferowanych przez urzędy pracy.

227. Badanie aktywności zawodowej absolwentów będzie stanowiło kontynuację prowadzonych od 1989 roku przez Główny Urząd Statystyczny badań losów zawodowych absolwentów, których rezultatem były raporty: „Losy zawodowe absolwentów w latach 1989 – 1994” oraz „Losy zawodowe absolwentów w latach 1994 – 1997”. W szczególności badanie powinno pozwolić na uzyskanie wiedzy o rodzaju pierwszej pracy podejmowanej przez absolwentów, sposobach jej zdobycia, napotkanych trudnościach. Przedmiotem badania będą aktualne doświadczenia zawodowe absolwentów (rodzaj wykonywanej pracy, zgodność wykonywanej pracy z wyuczonym zawodem, wynagrodzenie, zadowolenie z pracy), a także zakres korzystania przez absolwentów z pomocy instytucji i programów ułatwiających wejście na rynek pracy (korzystanie ze wsparcia wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, Akademickich Biur Karier), mobilność przestrzenna absolwentów (migracje „za pracą”), dalsze plany kształceniowe absolwentów (kursy, szkolenia, podjęcie nauki), przyczyny bezrobocia i bierności zawodowej wśród absolwentów.
228. Badanie obejmie między innymi ocenę dotychczas stosowanych w programie „Pierwsza Praca” form aktywizacji zawodowej, w tym zwłaszcza świadczonych przez urzędy pracy.

### Przewidywane efekty:

229. Zakończenie terenowej fazy realizacji badania, tj. przebadanie ok. 20 tys. absolwentów. Ostatecznym wynikiem badania będzie raport, który umożliwi ocenę dotychczas stosowanego wobec młodych ludzi instrumentarium wsparcia oraz pozwoli na skuteczniejsze stosowanie wobec tej grupy bezrobotnych form i instrumentów rynku pracy.

## **Kierunek działań 7: AKTYWIZACJA OSÓB Z GRUP ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W SZCZEGÓLNIE TRUDNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY.**

### **Kontekst:**

230. Poważnym wyzwaniem związanym ze wzrostem zatrudnienia jest aktywizacja zawodowa dwóch szerokich kategorii osób. Pierwsza - to osoby bezrobotne określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jako osoby będące w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Do kategorii tej należą osoby bezrobotne do 25 roku życia oraz powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotne, bez kwalifikacji zawodowych, samotnie wychowujące dziecko do 7 lat oraz bezrobotni niepełnosprawni. W praktyce, wymienione cechy często nie są rozłączne, co wymaga szczególnie starannego planowania działań aktywizujących wobec wymienionych osób.
231. Aktywizacja osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, powinna uwzględniać sekwencję działań: od zdiagnozowania potrzeb wsparcia, poprzez doradztwo, szkolenie w zakresie kompetencji ogólnych, w tym społecznych oraz zawodowych, a także zaoferowanie pracy, w tym subsydiowanej. W przypadku zagrożenia wykluczeniem społecznym, ważnym instrumentem wsparcia i readaptacji grup nie będących społecznie i ekonomicznie samowystarczalnymi oraz ich integracji z rynkiem pracy powinna być działalność instytucji ekonomii społecznej (np. organizacje non-profit, spółdzielnie), działania socjalno-edukacyjne, leczniczo-rehabilitacyjne i pomoc w zatrudnieniu.
232. Druga szeroka kategoria osób potrzebująca szczególnej pomocy przy wchodzeniu na rynek pracy - to osoby biernie zawodowo w dwóch skrajnych przedziałach wiekowych: ludzie młodzi i osoby w starszym wieku. W ciągu ostatnich dziesięciu lat liczba aktywnych zawodowo pozostaje praktycznie niezmienną, co wynika ze znacznego zmniejszenia aktywności osób starszych (wcześniejsze wycofanie się z aktywności jako odpowiedź na trudną sytuację na rynku pracy) oraz wzrostu skolaryzacji wśród osób młodych (co skutkuje późniejszym wchodzeniem na rynek pracy). Oprócz działań na rzecz tworzenia miejsc pracy, kluczowa w tym przypadku jest poprawa dopasowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy, co ułatwi młodzieży wchodzenie i poruszanie się na rynku pracy. Natomiast osoby starsze wymagają aktualizacji kwalifikacji zawodowych z zastosowaniem form i metod odpowiadających cechom uczenia się właściwym dla wieku dojrzałego. „Wypychaniu” osób starszych z rynku pracy zapobiegać powinno wprowadzenie mechanizmów ułatwiających ich zatrudnienie w elastycznych formach. Na problem starzenia się ludności polska polityka zatrudnienia będzie musiała znaleźć kompleksową odpowiedź w nadchodzących latach.
233. Mając na uwadze dane o ludności w wieku produkcyjnym według grup wiekowych oraz prognozy demograficzne, aktualnie szczególnie palącym problemem wymagającym interwencji jest bezrobocie ludzi młodych. Mówiąc o bezrobociu młodzieży, należy jednak zauważyć, że stosowana w analizach rynku pracy definicja młodzieży oparta jest na kryterium demograficznym oraz kryterium aktywności ekonomicznej. Uwzględniając te dwa kryteria, wśród młodzieży wyróżnia się dwie grupy. Pierwsza grupa - to osoby w wieku 15-17 lat, młodociani pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, bezrobotni oraz nie uczący się i nie pracujący. W tej grupie wiekowej zdecydowana większość (97-98%) jest uczniami szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Pozostałe 2% - 3% to aktywni zawodowo, z czego około 90% pracujący (czyli w większości młodociani pracownicy), a 10% - to osoby bezrobotne. Druga grupa młodzieży - to osoby w wieku 18-24 lata będące uczniami szkół ponadgimnazjalnych i studenci, aktywni zawodowo oraz nie uczący się i nie pracujący. W tej grupie wiekowej młodzieży, średnio 51% to biernie zawodowo (uczniowie szkół ponadgimnazjalnych i studenci w szkołach wyższych), a pozostałe 49% to aktywni zawodowo. Oznacza to, że wśród młodzieży w wieku 18-24 lata, prawie co druga osoba pracuje bądź jest gotowa do podjęcia pracy.

234. Począwszy od 2002 r. statystyki urzędów pracy wskazują na spadek zarówno liczby bezrobotnej młodzieży, jak i jej udziału procentowego w ogólnej liczbie bezrobotnych. Zmniejszaniu się udziału osób młodych w strukturze bezrobocia towarzyszy wzrost odsetka bezrobotnych w starszych grupach wiekowych. Niemniej, udział bezrobotnych do 25 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych jest wyższy niż udział bezrobotnych powyżej 50 roku życia.
235. Szczególnej uwagi wymaga zjawisko „dziedziczenia bezrobocia”. Przeciwdziałać temu powinno wspomaganie najmłodszych członków rodzin zagrożonych wykluczeniem społecznym, przy współpracy z różnymi partnerami: szkołami, organizacjami pozarządowymi, władzami samorządowymi, Kościołem, związkami zawodowymi.
236. Zagrożone wykluczeniem z rynku pracy są kobiety, wychowujące małe dzieci lub sprawujące opiekę nad osobami zależnymi.
237. Aktywizacja osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy jako wyodrębniony ważny kierunek działań, jest równocześnie wskazaniem, aby publiczne służby zatrudnienia koncentrowały się na udzielaniu pomocy tym, którzy nie mogą samodzielnie radzić sobie na rynku pracy. Dla odróżnienia osób, które zdolne są samodzielnie poruszać się po rynku pracy i niezależnie od wsparcia urzędu pracy dokonają bilansu swoich kompetencji (z uwzględnieniem szkolenia lub przekwalifikowania) i znajdują zatrudnienie oraz osób rzeczywiście potrzebujących pomocy i w przypadku jej braku ze strony urzędu pracy, zagrożonych wykluczeniem społecznym, niezbędne jest uwzględnienie specyfiki lokalnego rynku pracy.
238. Powszechnymi i gwarantowanymi formami aktywizacji zawodowej powinny być pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i udział w Klubach Pracy tworzonych przez urzędy pracy, samorządy, instytucje i organizacje. Praktyka pokazuje, że staże są formą szczególnie przydatną i pożądaną przez osoby młode bez doświadczenia zawodowego. Z kolei oferta zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub dodatek aktywizacyjny są bardziej akceptowane niż inne formy aktywizacji przez osoby starsze. Preferencje te wpływające na skuteczność udzielanych form pomocy, winny być uwzględniane przez urzędy pracy.
239. Obu grupom wiekowym w równym zakresie, powinny być oferowane szkolenia zarówno ogólne jak i zawodowe, stosownie do ich potrzeb. W przypadku kierowania na szkolenia osób starszych, szczególnej dbałości ze strony urzędów pracy wymaga sprawdzenie czy organizacja i metody nauczania na kursie dostosowane są do specyficznych umiejętności uczenia się osób starszych. Innymi słowy, urzędy pracy powinny zapewnić osobom starszym oferty szkolenia odpowiadające wskazaniom andragogiki. Ukończenie z powodzeniem szkolenia i podniesienie lub zmiana kwalifikacji przez osoby starsze, ułatwi ich aktywizację zawodową, która w odniesieniu do osób starszych w szczególności powinna być prowadzona przez urzędy pracy ze zwielokrotnioną energią i profesjonalizmem.
240. Wykorzystując szkolenia jako wyłączną formę aktywizacji lub towarzyszącą innej pomocy dla osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, urzędy pracy winny stopniowo wydłużać programy szkoleń do 6 lub 12 miesięcy, stosownie do postanowień ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
241. Niepodważalny związek między długotrwałym bezrobociem a wykluczeniem społecznym, stanowi argument dla zainicjowania kroków prowadzących do jak najbardziej ścisłej współpracy systemu pomocy społecznej i systemu urzędów pracy.

### **Zadanie 7.1. Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia.**

**Cel:** Ograniczenie zjawiska długotrwałego bezrobocia i jego przyczyn poprzez wsparcie osób bezrobotnych i długotrwanie bezrobotnych w zakresie reintegracji zawodowej na rynku pracy oraz wsparcie dla otoczenia społecznego tych osób.

242. Długotrwałe bezrobocie potęguje trudności w dostosowaniu się osób do potrzeb rynku pracy, także ze względu na obniżoną motywację do poszukiwania i utrzymania zatrudnienia przez osoby uprzednio długotrwanie bezrobotne. Dla przeciwdziałania i ograniczania bezrobocia długotrwałego wdrażane będą rozwiązania, które razem pozwolą na osiągnięcie założonego celu. Rozwiązania te obejmują: subsydiowanie zatrudnienia, doradztwo i szkolenia oraz udzielanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Wykorzystane będą staże, przygotowanie w miejscu pracy oraz nowoczesne formy szkolenia zawodowego poprzedzone usługami poradnictwa

zawodowego. Prowadzone będzie dla osób długotrwale bezrobotnych pośrednictwo pracy z uwzględnieniem indywidualnych planów działań. Wszystkim bezrobotnym osobom powyżej 25 roku życia (z wyjątkiem absolwentów wszystkich typów szkół, którzy objęci są innym działaniem w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich) zaoferowane powinny być aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu przed upływem 6. miesiąca od zarejestrowania się w urzędzie pracy.

243. Wsparcie uzyskają programy innowacyjne, w szczególności zawierające nowatorskie podejście do problematyki zwalczania bezrobocia długotrwałego oraz realizacja programów specjalnych.

Przewidywane efekty:

244. Zmniejszenie liczby osób długotrwale bezrobotnych, w tym objęcie wsparciem około 80 tys. osób długotrwale bezrobotnych.

**Zadanie 7.2. Integracja społeczna i zawodowa grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.**

**Cel:** Stworzenie szans osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym na integrację społeczną i zawodową.

245. W Polsce zjawisko wykluczenia społecznego dotyczy przede wszystkim długotrwale bezrobotnych. W celu zwalczania zjawiska marginalizacji społecznej konieczny jest, oprócz niezbędnych działań osłonowych, rozwój form aktywnych, takich jest edukacja i aktywizacja środowisk zmarginalizowanych zawodowo i społecznie, a także wspieranie zatrudnienia tych grup. Osobom tym, które z różnych powodów znalazły się na marginesie życia społecznego, zadanie (realizowane w ramach Programu Phare 2003 –Rozwój Zasobów Ludzkich) stworzy szanse powrotu do społeczeństwa, integracji społecznej i zawodowej. Osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym oferowane będzie *coaching* i poradnictwo zawodowe, poradnictwo psychologiczne, szkolenia zawodowe oraz umożliwienie zdobycia doświadczenia zawodowego, pomoc dla osób chcących rozpocząć działalność gospodarczą, świadczenie pośrednictwa pracy.

Przewidywane efekty:

246. Zwiększenie wsparcia dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym około 6 400 osób objętych Programem, z czego ok. 10% znajdzie zatrudnienie.

**Zadanie 7.3. Wzmocnienie zdolności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym do powrotu na rynek pracy.**

**Cel:** Zwiększenie stopnia wykorzystania usług centrów i klubów integracji społecznej na rzecz potrzeb osób zmarginalizowanych i zagrożonych wykluczeniem społecznym.

247. Zadanie to jest kontynuacją działań podejmowanych wspólnie przez służby zatrudnienia oraz służby pomocy społecznej od 2004 roku dla wzmocnienia wartości zawodowych i społecznych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Zakres świadczonych usług przez Centra Integracji Społecznej przyczynia się do wzmocnienia poziomu kwalifikacji, umiejętności zawodowych osób, reprezentujących grupy szczególnego ryzyka na rynku pracy, a ponadto wzmacnia wartości społeczne oraz samoocenę własnych możliwości. Poprzez działania Centrów Integracji Społecznej realizowane są lokalne partnerstwa powiatowych urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej, organizacji pozarządowych, oraz pracodawców, które to partnerstwa działają na rzecz rozwiązywania lokalnych problemów i skutków bezrobocia. Rozwój Centrów Integracji Społecznej wraz z Klubami Integracji Społecznej tworzy sieć instytucji, w których osoby zagrożone wykluczeniem społecznym mogą liczyć na uzyskanie wsparcia po dłuższym okresie przebywania poza zatrudnieniem.

248. Kontynuowane będą działania promujące zatrudnienie socjalne, w formie resortowego programu pt.: „Aktywne formy przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu na 2006 r.”. Prowadzony będzie monitoring działań Centrów Integracji Społecznej, w tym szczególnie efektywności realizacji indywidualnych programów zatrudnienia socjalnego.

Przewidywane efekty:

249. Wymierne – 20 nowych Centrów Integracji Społecznej i 100 Klubów Integracji Społecznej.  
Niewymierne – aktywna pomoc dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, poszerzenie sieci instytucji wsparcia.

**Zadanie 7.4. Nowe miejsca pracy – ustawa o spółdzielniach socjalnych.**

**Cel:** Stworzenie warunków prawno-ekonomicznych do tworzenia spółdzielczych miejsc pracy, szczególnie przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym.

250. Zadanie jest kontynuacją działań podejmowanych wspólnie przez administrację rządową oraz samorządowe służby zatrudnienia oraz służby pomocy społecznej dla stworzenia warunków prawno-ekonomicznych uruchamiania działalności społeczno-gospodarczej przez osoby bezrobotne, będące osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. W ramach realizacji resortowego programu pt.: „Aktywne formy przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu na 2006 r.” promowane będą rozwiązania z wykorzystaniem spółdzielczości socjalnej. Przewiduje się przyjęcie przez Sejm ustawy o spółdzielniach socjalnych. Prowadzony także będzie monitoring uruchamiania spółdzielni socjalnych w kraju.

Przewidywane efekty:

251. Wymierne – nowe spółdzielnie socjalne oraz ewentualnie nowe regionalne fundusze ekonomii społecznej udzielające wsparcia finansowego dla grup założycielskich,  
Niewymierne – aktywna pomoc dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, poszerzenie sieci instytucji wsparcia.

**Zadanie 7.5. Prace społecznie użyteczne jako nowy instrument aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.**

**Cel:** Upowszechnienie prac społecznie użytecznych jako nowego instrumentu aktywizacji społeczno-zawodowej osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej.

252. Zadanie jest uzupełnieniem działań podejmowanych wspólnie przez służby zatrudnienia oraz służby pomocy społecznej w celu aktywizacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Prace społecznie użyteczne obok robót publicznych oraz zatrudnienia socjalnego mają stworzyć system reintegracji społecznej i zawodowej dotychczasowych odbiorców pomocy społecznej. Prace społecznie użyteczne powinny stanowić pierwszy etap w ramach procesu powrotu na rynek pracy.

Przewidywane efekty:

253. Zwiększenie liczby osób objętych aktywnymi formami pomocy oraz stworzenie im możliwości dla poprawy sytuacji ekonomicznej.

**Zadanie 7.6. Aktywizacja zawodowa młodzieży przez Ochotnicze Hufce Pracy.**

**Cel:** Zapobieganie wykluczeniu społecznemu młodzieży, w szczególności z obszarów wiejskich, wchodzącej na rynek pracy, poprzez dotarcie z ofertą i usługami do jak największej liczby młodych ludzi mających utrudniony dostęp do informacji zawodowej oraz promocja postaw przedsiębiorczych.

254. Szczególnie dotkliwie ograniczone warunki i możliwości kształcenia się oraz zdobywania poszukiwanych na rynku pracy zawodów i specjalności odczuwa młodzież wiejska. Niski stopień wykształcenia młodzieży wiejskiej jest czynnikiem zamykającym drogę tej młodzieży do atrakcyjnej i dobrze płatnej pracy. Aktualnie 60% bezrobotnych w wieku 18-24 lat stanowi młodzież wiejska. Problem zaczyna być groźny zważywszy na fakt, że według prognozy demograficznej PAN w roku 2008 młodzież wiejska będzie stanowiła 70% populacji. Dlatego zadanie koncentruje się w szczególności na grupie młodzieży zagrożonej marginalizacją społeczną i „wypadnięciem” z rynku pracy, jak również na absolwentach i młodzieży uczącej się, ze szczególnym uwzględnieniem

młodzieży wiejskiej. Jego realizacja przebiegać będzie w formie trzech projektów. Są to: „Poradnictwo zawodowe dla młodzieży” - w Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej i Młodzieżowych Centrach Kariery; „Równy Start” – przygotowujący do prowadzenia działalności gospodarczej, planowania kariery zawodowej i poruszania się po rynku pracy; „Zaplanuj swoją karierę” – oferujący szkolenia przekwalifikowujące oraz naukę umiejętności poszukiwania zatrudnienia, ułatwiający adaptację bezrobotnych z terenu wsi do pracy w zawodach pozarolniczych, także poprzez pomoc w zakresie podejmowania samodzielnej działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne z terenów wiejskich.

#### Przewidywane efekty:

255. W wyniku realizacji projektu „Poradnictwo zawodowe dla młodzieży” około 220 tys. osób objętych zostanie poradnictwem zawodowym i informacją zawodową.
256. W ramach projektu „Równy start” zostaną przeprowadzone warsztaty szkoleniowe dla 800 osobowej grupy młodych ludzi do 25 roku życia, a dla ok. 30% uczestników projektu pozyskane będą oferty pracy. Zakłada się zadeklarowanie podjęcia działalności gospodarczej przez około 15% uczestników oraz objęcie tej grupy działaniami zmierzającymi do jej uruchomienia.
257. Działaniami projektu „Zaplanuj swoją karierę” objętych zostanie 1 000 osób, z których podjęcie zatrudnienie, w tym także czasowe 20%–30% uczestników (w ciągu 6 m-cy od zakończenia projektu).

#### **Zadanie 7.7. Program Aktywizacji Społecznej Młodzieży – uczestników Ochotniczych Hufców Pracy.**

**Cel:** Przygotowanie młodzieży zagrożonej marginalizacją i niedostosowanej społecznie do samodzielności i podjęcia pracy zawodowej.

258. Większość działań w ramach programu ma charakter szkolenia liderów młodzieżowych, co wynika z założenia, iż liderzy mają duży wpływ na grupę rówieśniczą, wyznaczają wzorce i są zdolni kierować pozytywnymi działaniami grupy. Zadania programowe na rzecz środowiska miejscowej społeczności będą koncentrowały się wokół modułu edukacyjnego (nauka języków obcych, edukacja europejska, międzykulturowa, ekologiczna). Zorganizowane zostaną także szkolenia dla kadry wychowawczej.
259. W ramach zadania realizowane będą inicjatywy pn.:
  - ogólnopolskie spotkania Kapituły Klubów Aktywnych, które mają charakter programowo – szkoleniowy i zorganizowane zostaną 2 razy w roku,
  - regionalne Spotkania Młodzieży Aktywnej - spotkania odbędą się w 6 grupach na terenie kraju,
  - spotkania Wojewódzkich Klubów Aktywnych – zorganizowane 2 razy w roku, o charakterze szkoleniowo-programowym, poświęcone opracowaniu programu pracy samorządów w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Ochotniczych Hufców Pracy,
  - V edycja ogólnopolskiego konkursu „Aktywność – dobry wybór”.

#### Przewidywane efekty:

260. Program przyczyni się do kształtowania kreatywnej osobowości, wykorzystującej indywidualny potencjał w rozwiązywaniu problemów własnych i problemów środowiska lokalnego, do zwiększenia aktywności i motywacji młodzieży do uzupełniania i podwyższania jakości wykształcenia, poprzez:
  - objęcie programem 16 tysięcy uczestników Ochotniczych Hufców Pracy z centrów kształcenia i wychowania, ośrodków szkolenia i wychowania oraz w środowiskowych hufców pracy,
  - zorganizowanie ogólnopolskiego obozu szkoleniowego dla 40 liderów samopomocy rówieśniczej,
  - znalezienie zatrudnienia przez 20% (800 osób) najaktywniejszych absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy - uczestników programu,
  - zmiana postaw uczestników na postawy aktywne, zainteresowane własnym rozwojem, podejmujące działania na rzecz polepszenia jakości swojego losu.



### **Zadanie 7.8. Program zapobiegania niedostosowaniu społecznemu i przestępczości wśród dzieci i młodzieży.**

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

261. Wzrost przestępczości wśród młodzieży jest dużym problemem wychowawczym i powoduje konieczność realizacji odrębnego programu profilaktycznego z zakresu przeciwdziałania demoralizacji i przestępczości młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy. Niezbędne są oddziaływania wychowawcze polegające na wspieraniu młodych osób w usamodzielnieniu się i uzyskaniu wykształcenia zawodowego odpowiadającego potrzebom rynku pracy. Towarzyszyć temu powinna profilaktyka w zakresie patologii społecznej w formie akcji informacyjnej, uświadamiającej potencjalne ofiary przemocy, przygotowującej młodzież do przeciwstawienia się przemocy. Ograniczeniu używania substancji psychoaktywnych i związanych z tym szkód zdrowotnych służy promocja zdrowego stylu życia oraz profilaktyka uzależnień od środków psychoaktywnych. Program obejmie działania ukierunkowane na pracę z rodziną lub opiekunami prawnymi uczestników.

262. Podejmowane będą inicjatywy integrujące działania Ochotniczych Hufców Pracy, samorządów lokalnych, instytucji oraz organizacji pozarządowych, na rzecz zapobiegania demoralizacji i marginalizacji społecznej młodzieży pochodzącej z grup ryzyka.

#### Przewidywane efekty:

263. Program obejmie 30 tys. uczestników Ochotniczych Hufców Pracy. Ponadto, w działaniach z zakresu profilaktyki społecznej w ramach programu udział weźmie 8 tys. młodzieży ze środowisk lokalnych. W wyniku udziału młodzieży w programie obniżeniu ulegnie poziom skłonności do przemocy, zwiększy się umiejętność radzenia sobie z agresją własną i cudzą, jak i z negatywną presją społeczną, 90% uczestników programu podejmie zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego, co przyczyni się do podjęcia przez tę młodzież aktywnej roli na rynku pracy.

### **Zadanie 7.9. Badania stopnia przygotowania sześciolatków do edukacji szkolnej.**

**Cel:** Określenie stopnia przygotowania dzieci w wieku 6 lat do podjęcia edukacji szkolnej oraz opracowanie wniosków, na podstawie których mogą opierać się założenia polityki edukacyjnej w obszarze wychowania przedszkolnego.

264. Zadanie ukierunkowane jest na eliminację czynników utrudniających naukę dziecka w szkole oraz zmniejszenie niepowodzeń szkolnych, jak również osiąganie lepszych wyników w nauce na kolejnych jej etapach. Odpowiednie przygotowanie dzieci do szkoły, stanowi istotny element polityki wyrównywania szans, zapobiegania wykluczeniu społecznemu oraz przeciwdziałania defaworyzowaniu określonych grup społecznych. Analiza tego zagadnienia wymaga podjęcia badań. Zostaną więc zdefiniowane potrzeby badawcze poprzez analizę stanu wyjściowego i wyodrębnienie czynników, które mogą wpływać na stopień przygotowania sześciolatków do edukacji szkolnej. Projekt badawczy uwzględniający sformułowanie celu badawczego, pytań badawczych, wskaźników i metod ich operacjonalizacji oraz metod i technik badawczych, a także pozostałych elementów stanowiących opis metodologii badań, zostanie zrealizowany na uprzednio określonej próbie dzieci. Na podstawie analiza zebranego materiału badawczego, przygotowane zostaną wnioski z badań formie raportu opisującego założenia, przebieg oraz wyniki badań.

#### Przewidywane efekty:

265. Publikacja raportu na temat barier uniemożliwiających odpowiednie przygotowanie dzieci sześciolatków do edukacji szkolnej, co w efekcie umożliwi podjęcie odpowiednich kroków mających na celu usunięcie tych barier i tym samym wyrównanie szans edukacyjnych dzieci w pierwszej fazie nauki.

### **Zadanie 7.10. Wsparcie na rzecz osób, które ukończyły pięćdziesiąty rok życia.**

**Cel:** Utrzymanie aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia (w tym bezrobotnych oraz poszukujących pracy - nie pobierających świadczeń emerytalnych), chcących zmienić lub poprawić swoją sytuację na rynku pracy.

266. Wśród grup o szczególnie złej sytuacji na rynku pracy znajdują się osoby w wieku powyżej 50 roku życia. Do przyczyn tej sytuacji zaliczyć można m.in. niski poziom dopasowania popytu i podaży kwalifikacji na rynku pracy, postępowanie pracodawców, którzy nie dostrzegają albo nie mogą uzyskać w swojej firmie korzyści płynących z zatrudniania osób starszych i łatwy dostęp do wcześniejszych emerytur i świadczeń przedemerytalnych. Przynajmniej częściowemu przełamaniu tych barier posłuży zadanie realizowane w ramach Programu Phare 2003 – Rozwój Zasobów Ludzkich, zakłada oferowanie osobom starszym: *coachingu* i doradztwa związanego z rozpoczęciem działalności gospodarczej, poradnictwa psychologicznego, szkoleń związanych z rozpoczęciem działalności gospodarczej oraz udzielanie jednorazowego wsparcia na rozpoczęcie działalności gospodarczej w formie refundacji części (maksymalnie 50%) wydatków związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej poniesionych przez beneficjentów. Ze względu na skalę zadania, ma ono charakter pilotażowy, a jego upowszechnienie posłużyć ma stworzeniu na rynku pracy przychylnego klimatu dla promocji przedsiębiorczości wśród osób, które ukończyły 50 rok życia.

#### Przewidywane efekty:

267. Stworzenie programu promującego przedsiębiorczość dla osób powyżej 50 roku życia. Objęcie programem pilotażowym około 750 osób.

### **Zadanie 7.11. Integracja i reintegracja zawodowa kobiet.**

**Cel:** Udzielanie wszechstronnego wsparcia kobietom na rynku pracy, prowadzącego do wzrostu stopy zatrudnienia kobiet i podniesienia ich statusu zawodowego i społecznego.

268. Kobietom znacznie trudniej jest znaleźć pracę i utrzymać zatrudnienie, co wynika z konieczności godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych oraz z konieczności przełamania stereotypów kulturowych, narzucających określony sposób postrzegania ról społecznych. Dla przełamania tych zjawisk podjęta zostanie promocja jednakowego dostępu przedstawicieli obu płci do zatrudnienia, promocja kształcenia ustawicznego, działań na rzecz wzrostu zdolności do zatrudnienia oraz upowszechnianie elastycznych form zatrudnienia pozwalających na godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Prowadzone będą kursy szkoleniowe dla kobiet, podnoszące ich kwalifikacje zawodowe oraz z zakresu aktywizacji zawodowej. Oferowane im będą indywidualne plany działania. Wspierana będzie przedsiębiorczość wśród kobiet poprzez przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, w szczególności na obszarach wiejskich oraz szkolenia dla kobiet w zakresie rozwoju własnej działalności gospodarczej.

#### Przewidywane efekty:

269. W stosunku do 2005 r. podniesienie poziomu zatrudnienia kobiet (o 2%) oraz poprawa ich statusu zawodowego i społecznego. Zwiększenie odsetka kobiet podejmujących własną działalność gospodarczą (o 3%), a także kobiet biorących udział w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe (o ok. 8 %).

### **Zadanie 7.12. Program na rzecz społeczności romskiej w Polsce.**

**Cel:** Przeciwdziałanie bezrobociu Romów.

270. Uchwałą z dnia 19 sierpnia 2003 r. w sprawie ustanowienia wieloletniego Programu na rzecz społeczności romskiej w Polsce, Rada Ministrów podjęła decyzję o rozpoczęciu szeregu działań na rzecz poprawy sytuacji społeczności romskiej w Polsce. Działania podejmowane w ramach Programu mają charakter kompleksowy i obejmują między innymi zadania z zakresu przeciwdziałania bezrobociu (pkt V.2 Programu). Zgodnie z programem, Romowie pozostający bez pracy będą uczestniczyć w kursach podnoszących kwalifikacje, organizowane będą dla nich miejsca pracy, także w ramach subsydiowanego zatrudnienia

### Przewidywane efekty:

271. Efekty wymierne – stworzenie miejsc pracy oraz podniesienie kwalifikacji zawodowych beneficjentów Programu.

Efekty niewymierne – zwiększenie motywacji do nauki i pracy oraz wiary w siebie beneficjentów Programu.

## **Kierunek działań 8: AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH.**

### **Kontekst:**

272. Populację osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym charakteryzuje wyraźny wzrost częstości niepełnosprawności po 45 roku życia, w szczególności dotyczy to mężczyzn i mieszkańców wsi<sup>19</sup>. Jednak z przyczyn demograficznych (tj. w konsekwencji struktury ludności ogółem) wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym więcej jest kobiet niż mężczyzn, a także znacznie więcej mieszkańców miast niż mieszkańców wsi.

273. W pierwszym półroczu 2005 r. współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wynosił średnio 22,6%, zaś wskaźnik zatrudnienia 17,8%. Efektem niskiej aktywności zawodowej jest znaczna liczba osób biernych zawodowo w tym wieku (2 039 tys.) i można domniemywać, że wśród nich znajdują się osoby, które w sprzyjających okolicznościach włączyłyby się do rynku pracy. Jest to tym bardziej istotne, że niezależnie od korzyści w postaci uzyskiwania dochodów z pracy aktywizacja zawodowa powinna być jedną z podstawowych form rehabilitacji społecznej. Strategicznym celem winno być więc dążenie do osiągnięcia współczynnika aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych na poziomie analogicznym do wskaźnika w rozwiniętych krajach Europy, tj. 40%.

274. Wyniki dostępnych badań wyraźnie wskazują na niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych o poważnych dysfunkcjach, bądź wchodzących po raz pierwszy na rynek pracy, ze względu na brak doświadczenia zawodowego.

275. Zmienną najbardziej determinującą powodzenie na rynku pracy, również w przypadku osób niepełnosprawnych, jest wykształcenie: udział osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym wyraźnie wzrasta wraz z długością pozostawania w ewidencji urzędu pracy. Ten wzrost jest jeszcze bardziej widoczny w przypadku osób bez kwalifikacji zawodowych. Równocześnie udział osób korzystających ze szkoleń wśród niepełnosprawnych zarejestrowanych w urzędach, jest wciąż bardzo niski.

276. Konieczne jest zatem wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w formie podnoszenia kwalifikacji oraz umiejętności w kontaktach z osobami niepełnosprawnymi pracowników prywatnych biur pracy, agencji pracy czasowej oraz poprzez dokształcanie w zakresie poradnictwa zawodowego osób działających w organizacjach pozarządowych zajmujących się promocją zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

### **Zadanie 8.1. Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych.**

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

277. Poszerzony dostęp do doradztwa i poradnictwa zawodowego, zwiększających potencjał zawodowy i możliwości uzyskania pracy przez osoby niepełnosprawne. Realizowane będą specjalne szkolenia dla otoczenia współpracującego z osobami niepełnosprawnymi. Rozwijane i promowane będą usługi doradcze dla organizacji pozarządowych i innych usługodawców w zakresie działań zmierzających do integracji osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy oraz innych usług zwiększających aktywność zawodową tych osób.

---

<sup>19</sup> Dla przykładu według danych NSP 2002 w przedziale wieku 45-59 lat niepełnosprawnych było 251 na 1000 mężczyzn, 227 na 1000 kobiet, 216 na 1000 mieszkańców miast i 284 mieszkańców wsi.

Przewidywane efekty:

278. Zwiększenie aktywności zawodowej oraz podniesienie poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, poprzez poprawę kwalifikacji zawodowych i zmianę postaw społecznych.

**Zadanie 8.2. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych.**

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

279. Zadanie jest realizowane w ramach programu celowego „Student” prowadzonego przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Zakłada się, że w ramach tego programu, ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, osobom niepełnosprawnym spełniającym określone warunki programowe będą dofinansowane opłaty za naukę, koszty zakwaterowania lub dojazdów, zakup przedmiotów ułatwiających lub umożliwiających naukę.

Przewidywane efekty:

280. Zakłada się, że działaniami programowymi zostanie objętych około 6 tys. osób, co po ukończeniu nauki w końcowym efekcie znacznie wzmocni ich potencjał zawodowy na rynku pracy.

**Zadanie 8.3. Wsparcie informatyczne procesu edukacji osób niepełnosprawnych.**

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

281. Osobom z orzeczoną znaczną i umiarkowaną stopniem niepełnosprawności udzielana będzie pomoc finansowa w zakupie, podstawowego sprzętu komputerowego, wspierającego proces edukacji. Zadanie jest realizowane w ramach programu celowego „Pegaz 2003” prowadzonego i finansowanego przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Przewidywane efekty:

282. Programem zostanie objętych około 9,5 tys. niepełnosprawnych osób, które nabydą nowe umiejętności z zakresu sprawnego korzystania z technik komputerowych, co wzmocni ich proces edukacji, a w przyszłości potencjał na rynku pracy.

**Zadanie 8.4. Opracowanie nowych rozwiązań prawnych wspierających przedsiębiorczość osób niepełnosprawnych oraz stałe podnoszenie kwalifikacji przez pracowników niepełnosprawnych.**

**Cel:** Zwiększenie poziomu samozatrudnienia osób niepełnosprawnych i zwiększenie szans na utrzymanie pracowników niepełnosprawnych w zatrudnieniu.

283. Opracowane zostaną zmiany do ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych<sup>20</sup>, polegające na zastąpieniu instytucji pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej nowym instrumentem tj. bezzwrotną pomocą finansową przeznaczoną na pokrycie kosztów rozpoczęcia działalności gospodarczej. Kolejna zmiana dotyczy warunków jakie musi spełnić pracodawca ubiegający się o dofinansowanie szkolenia niepełnosprawnych pracowników. Obecnie pomoc taka uzależniona jest od konieczności zmiany stanowiska pracy przez osobę niepełnosprawną, utrzymania jej w zatrudnieniu na nowym stanowisku pracy zgodnym z kierunkiem odbytego szkolenia przez okres 2 lat. Tak zdefiniowane warunki powstrzymują pracodawców od ubiegania się o pomoc na szkolenia. Przewiduje się odstąpienie od tych warunków.

---

<sup>20</sup> Dz. U. Nr 123, poz. 776, z późn. zm.

#### Przewidywane efekty:

284. Skierowanie do Sejmu projektu nowelizacji ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w II kwartale 2006 r.
285. Zwiększenie potencjału zawodowego i utrzymania się w zatrudnieniu pracowników niepełnosprawnych. Wzrost aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych i podniesienie poziomu samozatrudnienia tych osób.
286. Uelastycznienie zasad przyznawanej pomocy na szkolenia poprzez odstąpienie od konieczności zmiany stanowiska pracy przeszkolonych pracowników umożliwi podniesienie ich kwalifikacji zawodowych, zwiększenie ich atrakcyjności na rynku pracy i zwiększy szanse na utrzymanie się w zatrudnieniu również wówczas, gdy wzrastają oczekiwania pracodawcy wobec pracowników zatrudnionych na dotychczasowych stanowiskach.

#### **Zadanie 8.5. Podnoszenie aktywności zawodowej osób niewidomych i niedowidzących.**

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

287. 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.
288. Zadanie jest realizowane w ramach programu celowego „Komputer dla Homera”, prowadzonego i finansowanego przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
289. 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.
290. Zgodnie z założeniami programu, jego uczestnicy poza możliwością uzyskania dofinansowania zakupu podstawowego oraz specjalistycznego sprzętu komputerowego, mogą także otrzymać środki na specjalistyczne szkolenia z zakresu jego podstawowej obsługi.

#### Przewidywane efekty:

291. Programem zostanie objętych ponad 4 tys. osób niewidomych i niedowidzących, które nabeżdą nowe umiejętności z zakresu sprawnego korzystania z technik komputerowych, co wzmocni ich potencjał na rynku pracy.

#### **Zadanie 8.6. Nowe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych w regionach o dużym bezrobociu.**

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

292. Subsydiowane będzie wyposażenie nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, odpowiednio dostosowanych do ich potrzeb. Zadanie jest realizowane w ramach programu celowego „Wyrównywanie różnic między regionami” prowadzonego i finansowanego przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
293. W ramach programu samorządy powiatowe ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych subsydują koszty wyposażenia nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych odpowiednio do ich potrzeb i możliwości, przez pracodawców którzy przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudnią osoby niepełnosprawne bezrobotne lub poszukujące pracy i niepozostające w zatrudnieniu, skierowane do pracy przez powiatowy urząd pracy. Intensywność tej

pomocy jest zróżnicowana w zależności od wielkości bezrobocia na terenie danego powiatu. W powiatach, w których stopa bezrobocia jest wyższa niż 110% średniej stopy bezrobocia w kraju, wysokość dofinansowania może wynosić do 75% kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą w ramach programu.

Przewidywane efekty:

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

**Zadanie 8.7. Wdrożenie programu naprawczego w zakresie absorpcji środków z funduszy strukturalnych w ramach Działania 1.4 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich**

**Cel:** Zwiększenie wykorzystania środków Europejskiego Funduszu Społecznego na realizację projektów aktywizujących osoby niepełnosprawne ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

295. Konieczna jest intensyfikacja działań mających na celu wdrażanie Działania 1.4 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, aby środki zaplanowane na realizację tego Działania zostały wykorzystane w pełnym zakresie. Wobec niewystarczającego stopnia wykorzystania środków przewidzianych na Działanie 1.4 potrzebna jest również promocja Działania i praktyk związanych z jego wdrażaniem. W ramach realizacji zadania między innymi powołana zostanie w Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych grupa robocza, która opracuje projekty własne. Ponadto, podejmowane będą między innymi intensywne działania informacyjno-promocyjne w formie:

- prowadzenia szkoleń, organizowania spotkań informacyjnych i seminariów dla projektodawców,
- akcji promocyjnych prowadzonych przy współpracy z mediami, w tym przygotowania i dystrybucji materiałów promocyjnych,
- uproszczenie procedur i przyspieszenie procesu weryfikacji i rozpatrywania wniosków,
- udzielanie pomocy wnioskodawcom na każdym etapie.

Przewidywane efekty:

296. Zwiększenie poziomu wykorzystania środków z funduszy strukturalnych w ramach Działania 1.4 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 - 2006. Pierwsze efekty realizacji planu naprawczego będą widoczne już po zakończeniu I kwartału 2006r.

**Zadanie 8.8. Wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.**

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

297. Dokonywany będzie zwrot do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia, poniesionych przez pracodawców kosztów związanych z wyposażeniem stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne i poszukujące pracy; kontynuowane będzie dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, wypłacane pracodawcom w wysokości rekompensującej podwyższone koszty zatrudnienia tych osób.

298. Subsydiowane będzie zatrudnienie osób niepełnosprawnych, polegające na możliwości zwrotu pracodawcom 60% wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych przed opodatkowaniem podatkiem dochodowym i obowiązkowymi składkami na ubezpieczenie społeczne w okresie jednego roku od dnia zatrudnienia osoby niepełnosprawnej zarejestrowanej jako bezrobotna lub poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu.

299. Zmienione zostaną warunki ubiegania się przez pracodawców o zwrot poniesionych przez nich podwyższonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych, poprzez dokonanie zmian legislacyjnych, pozwalających między innymi na przywrócenie terminów składania wniosków i uzyskiwanie pomocy od jednego organu udzielającego pomocy (obecnie pomocy tej udzielają dwa organy Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych).

Przewidywane efekty:

300. Skierowanie do Sejmu projektu nowelizacji ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, który uwzględni nowe rozwiązania dotyczące subsydiowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
301. Zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w pierwszym i trzecim sektorze oraz wzrost motywacji pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

### **Kierunek działań 9: ZWIĘKSZENIE ELASTYCZNOŚCI I ZRÓŻNICOWANIA FORM ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY.**

Kontekst:

302. Popularyzacja elastyczności zatrudnienia rozumianej jako wykorzystywanie nietypowych form zatrudnienia i różnorodnych form organizacji czasu pracy, jak i mobilności zawodowej i geograficznej, powinna przyczynić się do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i biernych zawodowo. W Polsce, która znajduje się na końcu rankingu państw członkowskich UE pod względem stopy bezrobocia, wskaźnika aktywności zawodowej i zatrudnienia, należy przyjąć, że korzyści z elastycznego zatrudnienia, jak na przykład reintegracja zawodowa i społeczna, przewyższają jego negatywne skutki, takie jak mniejsze możliwości uczestniczenia w kształceniu ustawicznym, ograniczone perspektywy awansu zawodowego, czy mniejszy zakres lub poziom zabezpieczenia społecznego.
303. Nietypowe formy zatrudnienia mogą być korzystne dla tych osób biernych zawodowo, które mogą traktować pracę jako dodatek do aktywności innego typu, jak i dla osób aktywnych zainteresowanych pozyskaniem dodatkowego źródła dochodu. Dotyczy to zwłaszcza rodziców wychowujących dzieci, osób niepełnosprawnych, osób pobierających różnego typu zasiłki o charakterze socjalnym, uczącą się młodzież, a także tych, którzy z różnych względów nie chcą lub nie mogą podjąć pracy w pełnym zakresie.
304. Przedmiotem paktu społecznego na rzecz ograniczenia bezrobocia i tworzenia miejsc pracy, którego zawarcie proponuje Rząd, byłoby między innymi upowszechnienie nietypowych form zatrudnienia przy równoczesnym obejmowaniu możliwie pełną ochroną socjalną pracowników oraz wykorzystanie tych form do zwiększenia poziomu aktywności ekonomicznej grup marginalizowanych na rynku pracy. W ramach takiego paktu pożądane będzie dokonanie przeglądu warunków i jakości organizacji pracy w Polsce, z wykorzystaniem dialogu społecznego między pracodawcami a organizacjami pracobiorców. Przedmiotem przeglądu i oceny sytuacji powinny być zarówno sytuacje łamania prawa pracy pod osłoną hasła elastyczności, jak i warunki dla realnego wdrażania elastycznych form zatrudnienia – jako szanse na wzrost zatrudnienia. Pakt społeczny winien także objąć dyskusję nad rozwiązaniami systemowymi dotyczącymi dokończenia reformy systemu emerytalnego. Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw także mogłaby stać się przedmiotem debaty poprzedzającej zawarcie paktu społecznego.

#### **Zadanie 9.1. Działania zmierzające do zawarcia paktu społecznego.**

**Cel:** Stworzenie programu obejmującego dialog społeczny, wzrost gospodarczy, tworzenie miejsc pracy i politykę rodzinną w ramach paktu społecznego.

305. Powołanie Międzyresortowego Zespołu do Spraw Paktu Społecznego, który przygotuje założenia do Paktu, dotyczące takich obszarów, jak: polityka wzrostu zatrudnienia, polityka rodzinna, rozwój przedsiębiorczości, w tym obniżenie kosztów pracy i wprowadzenie ułatwień do prowadzenia działalności gospodarczej, wzmocnienie ochrony pracy, tworzenie nowoczesnego systemu kształcenia zawodowego, w tym kształcenia ustawicznego dorosłych, zabezpieczenie społeczne, wzmocnienie publicznych służb zatrudnienia. Działania prowadzone będą wspólnie z partnerami społecznymi w ramach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

Przewidywane efekty:

306. Zawarcie do III kwartału 2006 r. Paktu Społecznego.

### **Zadanie 9.2. Doskonalenie przepisów indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.**

**Cel:** Ukształtowanie nowego modelu indywidualnych i zbiorowych stosunków pracy.

307. Realizacja zadania wynika z potrzeby budowy nowoczesnego demokratycznego państwa polskiego, opartego na gospodarce rynkowej, a także konieczności zapewnienia określonych prawem unijnym standardów zatrudnienia. Zadanie będzie realizowane poprzez nowelizacje Kodeksu pracy oraz ustaw z zakresu zbiorowego prawa pracy albo poprzez uchwalenie nowych kodeksów.

#### Przewidywane efekty:

308. Rozpoczęcie procesu tworzenia spójnego prawa pracy, odpowiadającego wymogom wydajnej gospodarki i konsensusowi społecznemu.

### **Zadanie 9.3. Opracowanie uregulowań w zakresie nietypowych form zatrudnienia, w tym telepracy.**

**Cel:** Zwiększenie zaangażowania ludności w procesie pracy.

309. Uzupełnienie istniejących uregulowań prawnych o nowe rozwiązania (nowelizacje Kodeksu pracy).

#### Przewidywane efekty:

310. Objęcie niezbędną ochroną prawną osób zatrudnionych na podstawie nowych uregulowań.

### **Zadanie 9.4. Dostosowywanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej.**

**Cel:** Opracowanie i upowszechnienie rozwiązań prawnych, organizacyjnych i technicznych zapewniających polskim pracodawcom i pracownikom osiągnięcie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnego z wymaganiami dyrektyw Unii Europejskiej.

311. Realizacja drugiego etapu programu wieloletniego pn. Dostosowywanie warunków pracy w Polsce do standardów UE na lata 2005-2007, ustanowionego uchwałą Nr 152/2004 Rady Ministrów z dnia 29 czerwca 2004 r. Realizacja drugiego etapu programu w szczególności dotyczy:

- metod oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na czynniki fizyczne, chemiczne i psychofizyczne występujące w środowisku pracy oraz sposobów ograniczenia tego ryzyka,
- ustalenia normatywów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- badań maszyn, narzędzi i środków ochronnych oraz dobrowolnej certyfikacji wyrobów pod względem spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy,
- doskonalenia profilaktyki zagrożeń zawodowych, edukacji oraz systemu informacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

#### Przewidywane efekty:

312. Wprowadzenie na szeroką skalę, standardów bezpieczeństwa w procesach pracy zgodnych z wymaganiami zawartymi w dyrektywach UE oraz normach międzynarodowych i europejskich. Wyniki realizacji drugiego etapu programu będą stanowić wsparcie w kształtowaniu przez pracodawców warunków pracy zgodnych ze standardami UE.



### **Zadanie 9.5. Promowanie wśród osób bezrobotnych pracy na własny rachunek i rozwoju samozatrudnienia jako czynnika zmniejszającego zagrożenie bezrobociem.**

**Cel:** Rozwój programu podwyższania poziomu samozatrudnienia poprzez wzrost liczby projektów uwzględniających pracę na własny rachunek.

313. Jednoosobowe podmioty gospodarcze stanowią istotną część gospodarki narodowej. W ostatnich kilku latach publiczne służby zatrudnienia nie brały znaczącego udziału w budowaniu postaw przedsiębiorczych wśród osób bezrobotnych, natomiast liczba pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej udzielanych przez Fundusz Pracy poprzez Bank Gospodarstwa Krajowego jest niska. Dla zmiany tego stanu zaprojektowany zostanie system wspierania samozatrudnienia przez publiczne służby zatrudnienia poprzez przygotowanie podstaw programowych do rozwoju lokalnych i regionalnych sieci współpracy. Przygotowane zostaną podstawy metodyczne do objęcia formułą przyjętą w programie „1. Biznes”, wszystkich osób bezrobotnych, bez względu na wiek. Rozwijane będzie finansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne w ramach jednego spójnego systemu.
314. Przywrócenie samozatrudnieniu należytej rangi jest obecnie jednym z najważniejszych celów dla polityki rynku pracy. Liczba miejsc pracy tworzonych przez osoby bezrobotne i ich znaczenie w świetle polityki społecznej i gospodarki narodowej jest nie do przecenienia.

#### Przewidywane efekty:

315. Znaczące podniesienie liczby podejmowanych przedsięwzięć gospodarczych oraz uczynienie z samozatrudnienia jednego z podstawowych narzędzi polityki rynku pracy w każdym wymiarze – od lokalnego po europejski.
316. Osiągnięcie w przyszłości co najmniej 10% podjęć zatrudnienia przez osoby bezrobotne w drodze podejmowania pracy na własny rachunek.

### **Zadanie 9.6 Tworzenie warunków dla aktywności zawodowej osób wychowujących dzieci poprzez upowszechnienie alternatywnych form edukacji przedszkolnej.**

**Cel:** Wzrost aktywności zawodowej osób wychowujących małe dzieci poprzez opracowanie i wdrożenie alternatywnych form edukacji przedszkolnej organizowanych w miejscowościach na terenach wiejskich, w których nie funkcjonują przedszkola. Zapewnienie równych szans edukacyjnych dzieciom w wieku 3-5 lat, pochodzącym ze środowisk wiejskich.

317. Zadanie odnosi się do priorytetu 6 – Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw poprzez inwestowanie w kapitał ludzki, w Krajowym Programie Reform na lata 2005-2008. Upowszechnienie edukacji przedszkolnej jest jednym z zasadniczych czynników sprzyjających zwiększeniu aktywności zawodowej, zwłaszcza kobiet. Tymczasem, Polska należy do krajów o bardzo niskim wskaźniku upowszechnienia edukacji przedszkolnej dzieci w wieku 3–5 lat. Ponadto, istnieją bardzo duże dysproporcje w dostępie do wychowania przedszkolnego pomiędzy terenami miejskimi a wiejskimi. Wskaźnik upowszechnienia wychowania przedszkolnego dla dzieci w wieku 3-5 lat zamieszkałych na terenach wiejskich kształtuje się na poziomie ok. 15%, co ogranicza możliwość podejmowania pracy przez osoby sprawujące nad nimi opiekę. Dzieci, które nie uczęszczają do przedszkola są słabiej przygotowane do rozpoczęcia edukacji szkolnej i mają większe problemy z nauką. Ta wieloaspektowa rola edukacji przedszkolnej, leży u podstaw zadania polegającego na tworzeniu ośrodków edukacji przedszkolnej, które będą pełniły funkcję wychowawczą – dydaktyczną.
318. Zostanie także przygotowany raport merytoryczny zawierający ocenę funkcjonowania alternatywnych ośrodków edukacji przedszkolnej dla dzieci w wieku 3-5 lat.

#### Przewidywane efekty:

319. Wypracowanie modelu alternatywnych form edukacji przedszkolnej w celu wprowadzenia go do systemu oświaty. Stworzenie 155 ośrodków edukacji przedszkolnej w 10 województwach. Opracowanie raportów oceniających funkcjonalność alternatywnych ośrodków edukacji przedszkolnej

## **Kierunek działań 10: INWESTOWANIE W KAPITAŁ LUDZKI.**

### **Kontekst:**

320. Rozwój kapitału ludzkiego uznawany jest za jeden z zasadniczych czynników zwiększania konkurencyjności gospodarek i wzrostu zatrudnienia.
321. Obok zbudowania nowoczesnego systemu kształcenia ustawicznego, niezbędne jest zwiększenie inwestowania w kapitał ludzki, przy założeniu akceptowalnego dla wszystkich podziału kosztów i odpowiedzialności między wszystkimi stronami (władze publiczne, osoby indywidualne, przedsiębiorcy). Statystyki obrazujące niską aktywność edukacyjną osób dorosłych zarówno pracujących, jak i bezrobotnych, wskazują na to, że dotychczasowe rozwiązania i zachęty są mało skuteczne. Konieczne jest zatem dokonanie pogłębionej analizy rozwiązań systemowych i zdiagnozowanie barier utrudniających uczestnictwo dorosłych w edukacji, a następnie wprowadzenie wzbogaconego zestawu narzędzi i instrumentów motywujących do uczenia się. Prowadzić to będzie do wzrostu zdolności adaptacyjnych osób i firm, jak również do rozwijania i upowszechniania innowacji i badań.
322. Polska zajmuje szczególną pozycję wśród państw UE pod względem liczby osób aktywnych zawodowo, które pracują i równolegle studiuje lub uczą się w szkołach średnich. W 2004 r. spośród 2 milionów studentów szkół wyższych, 914 tysięcy było aktywnych zawodowo oraz dodatkowo 371 tysięcy uczniów szkół średnich i zawodowych uczyło się i pracowało. Pomimo tego udział Polaków w kształceniu ustawicznym jest ogółem blisko o połowę niższy niż średnio w państwach UE-25 (w 2005 r. - 5,5% uczestniczących w Polsce wobec 10,8% w UE-25). Ponadto, kształcenie ustawiczne w Polsce ma bardziej charakter reaktywny – podejmowane jest w sytuacji zagrożenia utratą pracy lub w przypadku bezrobocia, niż proaktywny – kiedy stanowi integralny element kariery zawodowej.
323. Poziom wykształcenia ludności w miastach i na wsi jest radykalnie różny. W miastach osoby z wyższym wykształceniem stanowią 13,2%, podczas gdy na wsi zaledwie 4,2%. Wykształcenie średnie ma 33,5% mieszkańców miast oraz 19,6% mieszkańców wsi. Struktura bezrobocia na wsi, mającego głównie charakter ukryty oraz w małych miastach, jest szczególnie niekorzystna pod względem wykształcenia. Wśród bezrobotnych na wsi odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym jest znacznie wyższy niż w miastach i wynosi ponad 70%.
324. Dostępność do edukacji różnicuje mieszkańców miast i wsi już na etapie przedszkola. Wychowaniem przedszkolnym w Europie objętych jest przeciętnie 80-100% dzieci, a w Polsce ogółem 32% dzieci w wieku 3-5 lat, przy czym w miastach – około 50%, a na wsi niewiele ponad 11%. Dodatkowym czynnikiem różnicującym jest jakość realizowanych w przedszkolach programów wychowawczych i edukacyjnych. Ubóstwo i niepełnosprawność stanowią dodatkowe bariery w dostępie do edukacji, zarówno w miastach, jak i na wsi, razem prowadząc do wykluczenia społecznego.
325. W konsekwencji wyrównywanie szans edukacyjnych i poprawa jakości edukacji, wymagają intensywnych działań. Kluczowym warunkiem powodzenia w tym zakresie, rzadko formułowanym, jest udział nauczycieli. Niezbędna jest modernizacja kształcenia i doskonalenie kadry nauczycielskiej, aby mogła ona aktywnie i skutecznie uczestniczyć w wyrównywaniu szans edukacyjnych. Innym rozwiązaniem wspierającym dostęp do edukacji jest budowanie systemu kształcenia na odległość z wykorzystaniem technologii informatycznych. Całościowe ramy tworzyć będzie ponadsektorowa strategia uczenia się przez całe życie.
326. Skupiając się na szkoleniach inicjowanych, organizowanych i finansowanych przez starostów zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, należy podkreślić niezbędność poprawy sytuacji w tym zakresie. Konieczne jest zwiększenie wskaźnika szkolonych bezrobotnych przy równoczesnym wzroście jakości i efektywności szkoleń.
327. Obiegowa opinia o kilkakrotnym uczestnictwie osób bezrobotnych w szkoleniach, które nie przyczyniają się do zatrudnienia, wymaga rozpatrzenia przez urzędy pracy, zwłaszcza wobec około 5% udziału bezrobotnych w szkoleniach. Niezbędna jest analiza jakości szkoleń oferowanych przez poszczególne instytucje szkoleniowe. Innymi słowy, urzędy pracy muszą odpowiedzieć na pytanie czy kontraktowanie oferty szkoleniowej dla bezrobotnych poprzedzone jest badaniem potrzeb rynku pracy, w tym konkretnych pracodawców, czy oferta odpowiada złożonym potrzebom

edukacyjnym osób bezrobotnych, czy odpowiednie są treści szkolenia, a organizacja i metody szkolenia mają charakter motywujący do podjęcia i ukończenia szkolenia, jak również kontynuowania nauki w przyszłości.

328. Preferować należy szkolenia, po ukończeniu których uczestnik zdobywa certyfikat (dyplom, świadectwo, zaświadczenie) uprawniający do wykonywania zawodu w kraju i za granicą.
329. Systematyczna współpraca urzędów pracy z sektorem edukacji winna być traktowana jako działanie zapobiegające ewentualnym przyszłym problemom wynikającym z nauczania kierunków, treści i umiejętności, na które brak zapotrzebowania na rynku pracy.

### **Zadanie 10.1. Promocja rozwiązań systemowych w zakresie potencjału adaptacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy.**

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

330. W Polsce o sile gospodarki w coraz większym stopniu decyduje zdolność adaptacji potencjału kadrowego przedsiębiorstw i instytucji do zmieniających się warunków gospodarczych. Aby zwiększyć konkurencyjność przedsiębiorstw konieczne jest zapewnienie wysoko wykwalifikowanych kadr, w tym kadr zarządzających, jak również promowanie współpracy przedsiębiorstw z sektorem nauki. Odpowiednie przygotowanie kadr zarówno z procedur, jak i ze znajomości języków obcych oraz wszelkich uregulowań prawnych wynikających z naszego członkostwa w Unii Europejskiej, prowadzone będzie w formie szkoleń ogólnych, studiów podyplomowych, kursów zawodowych w zakresie języków obcych dla przedstawicieli mikro, małych, średnich oraz dużych przedsiębiorstw, szkoleń dla przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pracodawców i przedsiębiorców. Zadanie realizowane w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Działanie 2.3 „Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki”.

#### Przewidywane efekty:

331. Zakłada się, że realizacja zadania przyczyni się do podniesienia poziomu wykształcenia części polskiego społeczeństwa, zwiększenia udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, upowszechnienia nowych form organizacji pracy oraz wzmocnienia współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a sektorem naukowo-badawczym
332. Przeszkolonych zostanie ok. 69 tys. osób z mikro, małych, średnich oraz dużych przedsiębiorstw.

### **Zadanie 10.2. Pomoc w dostosowaniu się osób młodych i starszych do wymogów rynku pracy.**

**Cel:** Zwiększenie potencjału do bycia zatrudnionym przez osoby młode i osoby starsze.

333. W ramach zadania wsparcie kierowane będzie do osób młodych poprzez dostosowywanie ich umiejętności i kwalifikacji zawodowych do zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz umożliwienie zdobycia doświadczenia zawodowego. Udzielona będzie pomoc w utrzymaniu lub powrocie do aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia, poprzez przeprowadzenie kampanii mającej na celu promocję pozytywnego podejścia pracodawców do pracowników powyżej 50 roku życia oraz szkolenia dla osób chcących podwyższyć lub uzupełnić swoje kwalifikacje zawodowe w celu zwiększenia potencjału do bycia zatrudnionym. Udzielane będzie wsparcie instytucjom wdrażającym program współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego, w przygotowaniu „projektów własnych”.
334. Zadanie obejmuje realizację w ramach Programu Phare 2003 - Rozwój Zasobów Ludzkich, następujących trzech projektów: Usługi dla młodzieży poszukującej pracy (Alternatywa II), Promocja zatrudnienia starszych pracowników oraz Pomoc techniczna – wsparcie dla instytucji wdrażających programy Europejskiego Funduszu Społecznego. W ramach wymienionych projektów zaplanowano:
- szkolenia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, chcących podwyższyć lub uzupełnić swoje kwalifikacje zawodowe w celu zwiększenia potencjału do bycia zatrudnionym,

- doradztwo i szkolenia dla instytucji wdrażających programy Europejskiego Funduszu Społecznego w zakresie przygotowania inicjatyw własnych,
- doradztwo i szkolenia dla wojewódzkich urzędów pracy w zakresie opracowania Regionalnych Planów Działania oraz właściwej koordynacji działań Europejskiego Funduszu Społecznego,
- staże w firmach,
- kampanię promocyjną propagującą zatrudnianie osób powyżej 50 roku życia.

Przewidywane efekty:

335. W ramach pierwszego projektu wykonawca zorganizuje szkolenia (zgodne z kierunkami wyznaczonymi w Indywidualnych Planach Działania) dla co najmniej 4 000 osób.
336. W ramach drugiego projektu zostanie przeszkolonych co najmniej 3 200 osób powyżej 50 roku życia, co najmniej 400 przedstawicieli przedsiębiorców, organizacji przedsiębiorców oraz organizacji pracodawców weźmie udział w konferencjach promujących zatrudnianie osób powyżej 50 roku życia.
337. Trzeci z projektów obejmie swym wsparciem około 300 przedstawicieli Instytucji Wdrażających w Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich tj.: Wojewódzkich Urzędów Pracy, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości itd.

**Zadanie 10.3. Rozwój i doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadry doradców zawodowych.**

**Cel:** Nabycie przez doradców zawodowych umiejętności pomocy młodzieży w zakresie tworzenia jej Indywidualnych Planów Działania oraz wzbogacenie warsztatu pracy doradców zawodowych o nowe metody i techniki pracy z młodzieżą.

338. Działania zmierzające do doskonalenia kwalifikacji doradców zawodowych będą realizowane m.in. poprzez projekty: „Indywidualny Plan Działania - portfolio dla młodzieży planującej własną ścieżkę kariery zawodowej” (IPD) i „Poradnictwo w sieci”.
339. W ramach projektu IPD wypracowane zostaną metody i narzędzia do pracy z młodzieżą, które zostaną poddane testowaniu przez grupę doradców zawodowych i młodzież. Wypracowane zostaną procedury stosowania tych metod i narzędzi prowadzących do aktywizacji młodych ludzi w podejmowaniu samodzielnych działań edukacyjnych i zawodowych. Prowadzona będzie ewaluacja projektu.
340. W ramach projektu „Poradnictwo w sieci” przewiduje się przygotowanie i przeprowadzenie szkoleń e-learningowych dla kadry doradców zawodowych Ochotniczych Hufców Pracy i Szkolnych Ośrodków Kariery oraz młodzieży korzystającej z usług poradnictwa zawodowego. Będą to szkolenia z zakresu metod kształtowania postaw i umiejętności poruszania się po rynku pracy, zakładania i prowadzenia własnej firmy, metod pracy z młodzieżą w sytuacji trudnej, metod i technik pracy grupowej z młodzieżą ponadgimnazjalną oraz poradnictwa zawodowego na świecie.

Przewidywane efekty:

341. W ramach projektu „Indywidualny Plan Działania”:
- objęcie projektem 73 osobowej grupy doradców zawodowych, którzy przetestują metody i narzędzia opracowane w ramach projektu i zostaną przygotowani do ich stosowania,
  - testowanie opracowanych metod i narzędzi na grupie badawczej 2 000 młodzieży w wieku 15 -25 lat,
  - podpisanie kart (porozumień) współpracy między doradcą zawodowym a młodzieżą biorącą udział w programie przez 70% uczestników projektu.
342. W ramach projektu „Poradnictwo w sieci” zostanie przygotowana treść pięciu kursów e-learningowych oraz zwiększone kwalifikacje doradców zawodowych pracujących z młodzieżą w placówkach Ochotniczych Hufców Pracy i Szkolnych Ośrodkach Kariery poprzez przeszkolenie ok. 200 doradców zawodowych i młodzieży. Warsztat pracy doradcy ulegnie wzbogaceniu o techniki i metody dostępne na portalu internetowym. Wzrośnie skuteczność działań doradczych dzięki możliwości komunikowania się doradców i konfrontowania na bieżąco (w sieci) wdrażanych rozwiązań.

343. Młodzież nabędzie aktywną postawę do planowania kariery i poruszania się na rynku pracy oraz zdobędzie umiejętności pracy z narzędziami interaktywnymi w zakresie podejmowania decyzji zawodowych.

#### **Zadanie 10.4. Doskonalenie wiedzy i umiejętności zawodowych rolników.**

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

344. Wspierane będą projekty, polegające na organizacji szkoleń zawodowych dla rolników i innych osób pracujących w rolnictwie lub leśnictwie. Szkolenia dotyczyć będą prowadzenia gospodarstwa rolnego oraz produkcji rolniczej lub leśnej. Szkolenia zawodowe przyczynią się do podwyższenia poziomu wiedzy i umiejętności zawodowych, co umożliwi uczestnikom szkoleń bardziej efektywne zarządzanie gospodarstwami rolnymi.

345. Zadanie realizowane jest w ramach uruchomionego w 2004 r. Działania 1.3. „Szkolenia” w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Restrukturyzacja i Modernizacja Sektora Żywnościowego oraz Rozwój Obszarów Wiejskich, 2004-2006.

#### Przewidywane efekty:

346. Ok. 300 tys. rolników udoskonali swoje kwalifikacje zawodowe w ramach szkoleń przeprowadzonych w 2006 r. Szkolenia przygotują rolników do podejmowania działań mających na celu restrukturyzację i modernizację gospodarstw, rynkowe ukierunkowanie produkcji, stosowanie dobrych praktyk rolniczych oraz dostosowanie do standardów unijnych w zakresie ochrony środowiska, higieny i jakości produkcji, bezpieczeństwa żywności oraz warunków utrzymania zwierząt.

#### **Zadanie 10.5. Projektowanie nowych zachęt do kształcenia ustawicznego i popularyzacja idei uczenia się przez całe życie.**

**Cel:** Zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym poprzez upowszechnienie idei uczenia się przez całe życie oraz tworzenie warunków ułatwiających stałe podnoszenie kwalifikacji, z uwzględnieniem dyskusji społecznej nad zachętami do inwestowania w kapitał ludzki.

347. Popularyzowana będzie problematyka uczestnictwa dorosłych w kształceniu ustawicznym, poprzez zamieszczanie materiałów informacyjnych na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz przygotowanie wersji polskojęzycznej i upowszechnienie wyników badań międzynarodowych OECD pn. „Uczenie się dorosłych – przegląd tematyczny”.

348. Zostanie sporządzona diagnoza dotycząca stosowania i użyteczności funduszu szkoleniowego w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w ramach realizacji projektu pn.: „Analiza efektywności funduszu szkoleniowego – instrumentu ustawowego wspierającego kształcenie ustawiczne” Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

349. Kontynuowana będzie dyskusja z partnerami społecznymi nt. rozwiązań stymulujących uczestnictwo dorosłych w kształceniu ustawicznym.

#### Przewidywane efekty:

350. Materiały informacyjne nt. kształcenia ustawicznego zamieszczane na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

351. Propagowanie idei uczenia się przez całe życie, zawartych w polskiej wersji raportów OECD pn. *Country Note* oraz *Promoting Adult Learning*, opracowanych w ramach badań „Uczenie się dorosłych – przegląd tematyczny” (ang. TRAL), wydanych i przekazanych do urzędów pracy. Raport *Country Note* dostępny będzie na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

352. Wykorzystywanie funduszu szkoleniowego w przedsiębiorstwach do kształcenia ustawicznego pracowników, z zastosowaniem wniosków z raportu nt. badań funkcjonowania tego funduszu. Raport zostanie przekazany do wiadomości partnerów społecznych i upowszechniony na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

### **Zadanie 10.6. Rozwijanie standardów kwalifikacji zawodowych.**

**Cel:** Stworzenie narzędzia dla podniesienia jakości kształcenia zawodowego i ustawicznego powiązanego z potrzebami rynku pracy. Budowa przejrzystego systemu uznawania kwalifikacji.

353. Zadanie będzie realizowane w ramach projektu Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, pn.: „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”. W 2006 r., po podpisaniu umowy z wykonawcą, w ramach projektu zostanie przeprowadzona kampania informacyjna i ustalenie listy 200 zawodów, dla których należy opracować standardy kwalifikacji zawodowych. Przeprowadzone zostaną badania w przedsiębiorstwach i przygotowane zostaną opisy 40 standardów kwalifikacji. Ponadto, zostaną opublikowane w formie broszur i upowszechnione standardy dotychczas opracowane w ramach projektu Phare 2000, a także rozpoczęte zostaną badania dotyczące wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych w praktyce.

#### Przewidywane efekty:

354. Ustalona lista standardów kwalifikacji zawodowych do opracowania w ramach projektu Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich i opracowane opisy pierwszych 40 standardów.

355. Wydane broszury zawierające opisy 40 standardów kwalifikacji opracowanych w ramach projektu Phare 2000, przekazane instytucjom rynku pracy oraz Ministerstwu Edukacji i Nauki i placówkom resortu oświaty

356. Raport z pierwszej części badań wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych.

### **Zadanie 10.7. Zwiększenie dostępu do pomocy w ramach Wspólnej Polityki Rolnej Unii Europejskiej poprzez działania edukacyjne i doradztwo dla rolników.**

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

357. Złożoność obowiązujących procedur przy ubieganiu się o środki unijne powoduje potrzebę wsparcia rolników w tym zakresie. Wspierane będą działania publicznych i prywatnych służb doradztwa rolniczego, polegające na świadczeniu usług doradczych w zakresie korzystania z pomocy w ramach Wspólnej Polityki Rolnej, instrumentów towarzyszących Wspólnej Polityce Rolnej oraz polityce strukturalnej.

358. Zadanie realizowane jest w ramach Działania 1.4. „Wsparcie doradztwa rolniczego” w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Restrukturyzacja i Modernizacja Sektora Żywnościowego oraz Rozwój Obszarów Wiejskich, 2004-2006. Realizację zadania rozpoczęto w 2004 r.

#### Przewidywane efekty:

359. Z usług doradczych skorzysta ok. 2 mln rolników.

### **Zadanie 10.8. Realizacja Programu Phare 2003 –Rozwój Zasobów Ludzkich.**

**Cel:** Wzrost zatrudnienia osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

360. Popularyzacja idei zwolnień monitorowanych wśród pracodawców i związków zawodowych oraz zapobieganie negatywnym skutkom restrukturyzacji gospodarki i zwolnień grupowych u pracodawców przechodzących procesy restrukturyzacyjne.

361. Ułatwienie podejmowania działalności gospodarczej lub trwałego zatrudnienia osobom zainteresowanym wykorzystywaniem zawodowo swoich umiejętności twórczych i artystycznych oraz przyczynienie się do lepszego wykorzystania w gospodarce zasobów kreatywności tej grupy.

362. Pomoc w uzupełnieniu umiejętności i kwalifikacji zawodowych kadr prowadzących szkoły, centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego oraz inne placówki i ośrodki doskonalenia zawodowego.

363. Dostosowanie oferty edukacyjnej placówek kształcenia zawodowego do aktualnych potrzeb rynku pracy oraz pomoc w realizacji przedsięwzięć dotyczących modernizacji poprzez udzielenie wsparcia na zakup sprzętu służącego edukacji.

364. Poprawa jakości projektów uzyskujących dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Przewidywane efekty:

365. Objętych szkoleniami zostanie 2 300 beneficjentów oraz opracowane zostaną plany wsparcia dla minimum 10 przedsiębiorstw przeprowadzających restrukturyzację.

366. 7 000 osób zostanie przeszkolonych w zakresie podejmowania działalności gospodarczej i poszukiwania zatrudnienia w sektorze sztuki i kultury. Co najmniej 3 500 osób przeszkolonych w ramach szkoleń profilowanych oraz co najmniej 40 osób rozpocznie tworzenie własnej firmy w sektorze sztuki i kultury.

367. 2 000 osób zostanie przeszkolonych w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego wraz z elementami pośrednictwa pracy. Około 2 000 osób zostanie przeszkolonych w zakresie podstaw przedsiębiorczości. Ponadto, w ramach projektu zostanie udzielone wsparcie doradcze/szkoleniowe dla nauczycieli i kadry zarządzającej szkół, które otrzymają wsparcie na zakup sprzętu, koniecznego do wdrożenia projektu modernizacji oferty edukacyjnej.

368. W ramach funduszu dotacji 200 szkół zawodowych zmodernizuje swoją ofertę edukacyjną.

369. Poprzez działania 32 ośrodków sieci ROSzEFS 6 000 beneficjentów Europejskiego Funduszu Społecznego skorzysta ze szkoleń, 2 000 beneficjentów Europejskiego Funduszu Społecznego skorzysta z doradztwa. Zakłada się, że dzięki wsparciu ROSzEFS powstanie ok. 1 500 projektów Europejskiego Funduszu Społecznego.

**Zadanie 10.9. Przygotowanie i uruchomienie internetowej bazy danych dotyczącej szkolnictwa wyższego w ramach programu PLOTEUS II.**

**Cel:** Przygotowanie i uruchomienie internetowej bazy danych dotyczącej wszystkich szczebli kształcenia, jako jednego z istotnych elementów doradztwa zawodowego.

370. Zadanie realizowane w ramach projektu PLOTEUS II koordynowanego przez Komisję ds. Edukacji i Kultury Unii Europejskiej. Zgodnie z tym projektem do 2010 roku w UE powinna powstać wspólna baza danych dotyczących każdego szczebla szkolnictwa. Baza ta ma opierać się na rozwiązaniach przyjętych przez poszczególne kraje członkowskie i ma być dostępna dla wszystkich obywateli UE. Ma stanowić narzędzie doradztwa zawodowego. Przygotowanie i uruchomienie internetowej bazy danych dotyczącej wszystkich szczebli kształcenia, jako jeden z istotnych elementów doradztwa zawodowego będzie realizowany etapami do 2010 roku.

371. Powołany zostanie zespół koordynacyjny, który będzie odpowiadał za realizację kolejnych etapów projektu, do wdrożenia włącznie. W I etapie – przewidzianym do realizacji w roku 2006 zostanie przygotowana i uruchomiona, a więc udostępniona wszystkim zainteresowanym zarówno w kraju, jak i za granicą, baza danych dotyczących wszystkich szkół wyższych, kierunków studiów, które są w tych uczelniach prowadzone, wymaganiach itp. W II etapie planowane jest przygotowanie bazy danych o możliwościach kształcenia zawodowego na poziomie szkolnictwa ponadgimnazjalnego.

Przewidywane efekty:

372. Rozpoczęcie budowy internetowej bazy danych szkół wyższych. W pierwszym etapie – przewidzianym do realizacji w roku 2006 - zostanie przygotowana i uruchomiona, a więc udostępniona wszystkim zainteresowanym zarówno w kraju, jak i za granicą, baza danych dotycząca wszystkich szkół wyższych, kierunków studiów, które są w tych uczelniach prowadzone, wymagania itp.

### **Zadanie 10.10. Przygotowanie nauczycieli do roli doradcy zawodowego w ramach studiów podyplomowych.**

**Cel:** Przygotowanie kadr pedagogicznych dla systemu poradnictwa zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych, tj. przygotowanie szkolnych doradców zawodowych w zakresie udzielania pomocy uczniom, ich rodzicom i nauczycielom.

373. System poradnictwa zawodowego wymaga stałego rozwoju, w szczególności poprzez rozwijanie wsparcia bezpośredniego dla uczniów, prowadzonego w szkołach. Ustawa o systemie oświaty stworzyła warunki do powierzania nauczycielom zatrudnionym w szkołach zadań w zakresie poradnictwa zawodowego dla uczniów. Jednakże, aby system ten mógł się rozwijać, zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym, niezbędne jest systematyczne kształcenie nauczycieli w tym zakresie. Dlatego zadanie przewiduje organizację i prowadzenie trzyletnich studiów podyplomowych dla nauczycieli. Zadanie jest kontynuacją zadania z 2005 r., realizowanego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

#### Przewidywane efekty:

374. Przygotowanie w ramach studiów podyplomowych do roli szkolnego doradcy zawodowego 7 954 nauczycieli: I edycja studiów - przygotowanie 3 432 nauczycieli, II edycja studiów - przygotowanie 4 522 nauczycieli.

### **Zadanie 10.11. Studia podyplomowe dla nauczycieli różnych typów szkół i placówek, w szczególności dla nauczycieli rozpoczynających pracę w zawodzie.**

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

375. Zgodnie z obowiązującymi od 2004 r. nowymi standardami kształcenia nauczycieli, absolwenci specjalności nauczycielskich, kończący studia pierwszego stopnia, uzyskiwać będą (od 2007 r.), przygotowanie do nauczania dwóch przedmiotów (prowadzenia zajęć) oraz przygotowanie w zakresie wykorzystywania w praktyce zawodowej technologii informacyjnych, a także znajomość języka obcego na poziomie średniozaawansowanym. Zasadne jest umożliwienie uzyskania porównywalnych kwalifikacji i kompetencji z zakresu ICT i języka obcego nauczycielom rozpoczynającym pracę w zawodzie, a także innym nauczycielom, którzy są zainteresowani uzupełnianiem wykształcenia lub nabywaniem dodatkowych kwalifikacji zawodowych. Ukończenie studiów zwiększa atrakcyjność tych nauczycieli na rynku pracy, a jednocześnie wpływa pozytywnie na jakość pracy tych nauczycieli, a tym samym jakość kształcenia. Zadanie zakłada realizację trzyletnich studiów podyplomowych dla nauczycieli.

376. Zadanie jest kontynuacją zadania z 2005 r. realizowanego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

#### Przewidywane efekty:

377. Przygotowanie 22 553 nauczycieli różnych typów szkół i placówek, w szczególności nauczycieli rozpoczynających pracę w zawodzie, do nauczania (prowadzenia zajęć) z zakresu drugiego (dodatkowego) przedmiotu, wyposażenie w wiedzę i umiejętności praktyczne z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnej oraz doskonalenie kompetencji z zakresu języka obcego: I edycja studiów - przygotowanie 4 741 nauczycieli, II edycja studiów - przygotowanie 17 812 nauczycieli.



### **Zadanie 10.12. Kursy doskonalące dla nauczycieli w zakresie ICT, języków obcych, pedagogiki specjalnej oraz metodyki przedmiotów zawodowych i ogólnozawodowych**

**Cel:** Doskonalenie kadry szkół i placówek w różnych zakresach, w tym zwiększenie kompetencji kluczowych nauczycieli, rozwój wiedzy ogólnej nauczycieli szkół ogólnodostępnych, w tym szkół zawodowych, z uwzględnieniem technologii informacyjno-komunikacyjnych i języka obcego.

378. Doskonalenie kadr pedagogicznych dla współczesnego systemu edukacji wymaga systematycznego doskonalenia różnorodnych kompetencji nauczycielskich, zarówno praktycznych, metodycznych, jak i wiedzy oraz umiejętności ogólnych, z uwzględnieniem języka obcego, w tym języka specjalistycznego nauczycieli przedmiotów zawodowych i ogólnozawodowych. Szkoły i placówki są systematycznie wyposażane w komputery z dostępem do Internetu. Efektywne wykorzystywanie tego sprzętu na rzecz rozwoju edukacji będzie możliwe wyłącznie wtedy, gdy wszyscy nauczyciele, a nie tylko nauczyciele przedmiotów informatycznych, posiadać będą odpowiednią wiedzę i umiejętności pozwalające na swobodne posługiwanie się ICT. Kursy językowe, w tym języka specjalistycznego podnoszą wiedzę ogólną, jak też ułatwiają dostęp do informacji i umożliwiają jej przetwarzanie dla potrzeb szkoły i własnego rozwoju. Zostaną zrealizowane różne rodzaje kursów dla nauczycieli, w tym:

- kursy dla nauczycieli szkół i placówek ogólnodostępnych z zakresu pedagogiki specjalnej,
- specjalistyczne kursy i inne formy doskonalenia o różnym wymiarze, adresowane do nauczycieli przedmiotów ogólnozawodowych i zawodowych,
- kursy w zakresie ICT, dla nauczycieli różnych przedmiotów,
- cykle kursów po 60 godz., z zakresu języka obcego o zróżnicowanych poziomach umiejętności w małych grupach. Nauczyciele biorą udział w dowolnej liczbie kursów cyklu (od jednego do pięciu).

379. Zadanie realizowane w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

#### Przewidywane efekty:

380. Ukończenie przez 67 155 nauczycieli różnych kursów, w tym:

11 000 nauczycieli – ukończy kursy z zakresu pedagogiki specjalnej,

12 800 nauczycieli ukończy kursy i inne formy doskonalenia dla nauczycieli przedmiotów ogólnozawodowych i zawodowych,

16 755 nauczycieli ukończy kursy w zakresie ICT,

26 600 nauczycieli ukończy kursy z zakresu języka obcego.

### **Zadanie 10.13. Przygotowanie kadry do prowadzenia kształcenia ustawicznego na odległość.**

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

381. Wdrożenie koncepcji kształcenia na odległość wymaga przygotowania zarówno nauczycieli, którzy będą takie kształcenie prowadzić z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informacyjnych, bezpośrednio z uczniami, jak też kadry wspierającej tych nauczycieli w realizacji nowych zadań, tj. nauczycieli zatrudnionych w systemie doskonalenia, jak i kadry sprawującej nadzór pedagogiczny. Posłuży temu realizacja, według ramowego programu, trzyletnich studiów podyplomowych dla nauczycieli oraz nauczycieli zatrudnionych w kuratoriach oświaty na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych.

382. Zadanie realizowane jest w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

Przewidywane efekty:

383. Przygotowanie w ramach studiów podyplomowych grupy 1 200 nauczycieli, w tym kilkudziesięciu nauczycieli konsultantów i pracowników kuratoriów oświaty.

**Zadanie 10.14. Tworzenie centrów kształcenia na odległość na wsiach.**

**Cel:** Zapewnienie osobom zamieszkałym na terenach wiejskich zwiększenia możliwości kształcenia ustawicznego w formie on-line.

384. Na terenach wiejskich poziom wykształcenia jest relatywnie niższy niż w mieście, a dysproporcje pomiędzy miastem a wsią są wyraźnie widoczne. Ponieważ niski poziom wykształcenia jest jedną z ważniejszych barier w osiągnięciu wzrostu gospodarczego i promowaniu zatrudnienia, podjęte zostaną kroki zmierzające do łatwiejszego dostępu do edukacji, szczególnie dla grup defaworyzowanych, a więc między innymi dla mieszkańców wsi. Jednym ze sposobów na osiągnięcie ww. celu jest tworzenie na obszarach wiejskich Centrów Kształcenia na Odległość. Centra Kształcenia na Odległość zostaną wyposażone w sprzęt komputerowy z dostępem do Internetu. Zapewnione będzie zatrudnienie w Centrach osób, których zadaniem będzie pomoc w korzystaniu z zasobów Centrum.

Przewidywane efekty:

385. Na terenie całego kraju zostanie utworzonych około 250 Centrów Kształcenia na Odległość.

**Zadanie 10.15. Przygotowanie programów i pakietów multimedialnych do prowadzenia kształcenia na odległość w placówkach kształcenia ustawicznego i praktycznego.**

**Cel:** Wdrożenie i upowszechnienie programów i materiałów dydaktycznych do kształcenia na odległość w publicznych placówkach kształcenia ustawicznego i praktycznego.

386. Badania i analizy dotyczące potrzeb w zakresie kształcenia na odległość, z uwzględnieniem sytuacji gospodarczo-społecznej kraju oraz oczekiwań indywidualnych odbiorców. Opracowanie metodologii dla przygotowania programów i materiałów dydaktycznych do kształcenia na odległość. Opracowanie programów nauczania według przygotowanej metodologii. Opracowanie materiałów dydaktycznych, w tym pakietów multimedialnych. Działania informacyjne i promocyjne.

Przewidywane efekty:

387. Opracowanie metodologii dla przygotowania programów i materiałów dydaktycznych.

**Zadanie 10.16. Opracowanie programów i materiałów dydaktycznych do kształcenia na odległość na wybranych kierunkach studiów wyższych.**

**Cel:** Opracowanie programów nauczania do kształcenia na odległość na wybranych kierunkach studiów wyższych (turystyka i rekreacja, informatyka, ochrona środowiska, rolnictwo, ekonomia), umożliwiających podjęcie studiów we wskazanej formie przez wszystkich zainteresowanych.

388. Opracowane zostaną programy nauczania dla wybranych kierunków studiów wyższych. Towarzyszyć temu będzie opracowanie materiałów dydaktycznych, w tym pakietów multimedialnych (dla studentów i nauczycieli akademickich) do prowadzenia zajęć dydaktycznych z wykorzystaniem metod i technik do kształcenia na odległość.

Przewidywane efekty:

389. Opracowane programy do nauczania i materiały dydaktyczne, w tym pakiety multimedialne do kształcenia na odległość na wymienionych kierunkach studiów.

390. Zwiększenie dostępu do edukacji na poziomie uniwersyteckim i zwiększenie możliwości uzyskania wykształcenia wyższego przez osoby, które dotychczas nie miały szansy ukończenia studiów wyższych.

### **Zadanie 10.17. Przeprowadzenie badań dotyczących efektywności kształcenia na odległość.**

**Cel:** Upowszechnienie metod kształcenia na odległość jako jednej z form zdobywania wykształcenia, poszerzania wiedzy i podnoszenia kwalifikacji.

391. Kształcenie na odległość jest nową formą kształcenia niestacjonarnego, która uprzednio funkcjonowała poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego. Kształcenie na odległość regulują przepisy ustawy o szkolnictwie wyższym. Zbadana zostanie efektywność kształcenia na odległość, jak również porównane będą efekty korzystania z tej formy kształcenia z efektami kształcenia w systemie stacjonarnym. Zostanie przygotowany projekt badawczy, na podstawie którego zostaną zrealizowane badania. Wnioski z badania przygotowane będą w formie raportu.

#### Przewidywane efekty:

392. Ocena poziomu efektywności metod kształcenia na odległość. Opracowanie wniosków dla założeń polityki edukacyjnej.

393. Publikacja raportu na temat efektów korzystania z metod kształcenia na odległość, a w konsekwencji uznanie tej metody zdobywania wykształcenia i podnoszenia wiedzy jako równoważnej metodom tradycyjnym.

### **Zadanie 10.18. Dotacje dla szkół na projekty rozwojowe.**

**Cel:** Umożliwienie szkołom podjęcia aktywnych działań w zakresie przygotowania i realizacji własnych programów rozwojowych, ukierunkowanych na zmniejszenie dysproporcji w edukacji uczniów pochodzących z obszarów miejskich i wiejskich.

394. Dzieci ze szkół podstawowych na obszarach wiejskich są gorzej przygotowane do dalszej edukacji i w większości wypadków nie uzyskują właściwego wsparcia. Niektórym uczniom ze szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, pochodzącym ze środowisk wiejskich trudno sprostać wymaganiom programu nauczania, co może w konsekwencji prowadzić do porzucania szkoły, zmniejszenia szans na rynku pracy, a rezultacie do wykluczenia społecznego. Aby temu zapobiec, szkoły rozpoczną realizację programów rozwojowych, które będą wspomagały uczniów w kontynuowaniu nauki. Programy te polegać będą na:

- udzielaniu pomocy uczniom zagrożonym wypadnięciem z systemu oświaty oraz uczniom z problemami w nauce,
- rozbudzaniu potrzeb, aspiracji i zainteresowań uczniów, również w zakresie wykraczającym poza ramy programu nauczania,
- kształtowaniu umiejętności społecznych, przygotowaniu do efektywnego funkcjonowania w rozwijającym się społeczeństwie informacyjnym oraz rozwijaniu świadomości obywatelskiej,
- budowaniu wizerunku i pozycji szkoły jako aktywnego uczestnika życia lokalnego poprzez ukierunkowanie działalności szkoły na potrzeby lokalne oraz wzmacnianie jej roli w zakresie aktywizacji uczniów w kształtowaniu środowiska lokalnego.

#### Przewidywane efekty:

395. Opracowanie i wdrożenie wieloletnich programów rozwoju szkół na obszarze całej Polski, głównie na terenach wiejskich.

### **Zadanie 10.19. Aktualizacja treści kształcenia w podstawach programowych oraz programach nauczania zawodowego.**

**Cel:** Modernizacja podstaw programowych dla zawodów, w których postęp naukowo-techniczny i zmiany przepisów prawa spowodowały dezaktualizację dotychczas realizowanych treści kształcenia.

396. Opracowanie nowych podstaw programowych oraz systematyczna aktualizacja treści w istniejących dokumentach programowych, stosownie do postępu naukowo-technicznego i zmieniających się uwarunkowań rynku pracy. Nowe lub zaktualizowane podstawy programowe będą stanowiły bazę do opracowania programów nauczania zawodów i standardów wymagań egzaminacyjnych.

#### Przewidywane efekty:

397. Zaktualizowanie 38 podstaw programowych kształcenia w zawodach stanowiących bazę do opracowania programów nauczania zawodów i standardów wymagań egzaminacyjnych.

#### **Zadanie 10.20. Kompetencje zawodowe i społeczne - pomoc dla młodzieży zagrożonej marginalizacją społeczną.**

**Cel:** Aktywizacja społeczno-zawodowa młodzieży zagrożonej marginalizacją i wykluczeniem społecznym, poprzez jej powrót do systemu edukacyjnego, zdobycie zawodu oraz usamodzielnienie się.

398. Czynnikiem decydującym o zatrudnieniu młodego człowieka jest nie tylko poziom wykształcenia zawodowego i ogólnego, lecz także umiejętności poruszania się po rynku pracy. Dlatego przywróceniu do edukacji i usamodzielnienie młodzieży zagrożonej marginalizacją i wykluczeniem społecznym, posłuży realizacja projektów, obejmujących przedsięwzięcia ujęte w dwóch generalnych blokach. Pierwszy - dotyczy edukacji formalnej i przewiduje skierowanie uczestników projektu do konkretnych szkół w celu uzyskania przez nich wykształcenia ogólnego lub zdobycia zawodu oraz dostosowania ich kwalifikacji do wymagań rynku pracy. Drugi blok dotyczy edukacji nieformalnej. W ramach edukacji nieformalnej młodzież zostanie objęta pełnym systemem opiekuńczo-wychowawczym w zakresie określonych modułów, takich jak: moduł integracyjny – mający na celu integrację grupy, poznanie siebie, rozwój osobisty; lingwistyczny, informatyczny, na temat rynku pracy - wchodzenie i poruszanie się po rynku pracy, psychoterapeutyczny, zawodowy – kursy mające na celu rozszerzenie kwalifikacji zawodowych uczestnika.

399. Zadanie realizowane w ramach projektów Działania 1.5 Schemat b) „Wspieranie młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym”, Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

#### Przewidywane efekty:

400. Wyrównanie zaległości edukacyjnych, uzyskanie promocji do następnej klasy bądź uzyskanie dodatkowych umiejętności zawodowych poszukiwanych na lokalnych rynkach pracy przez co najmniej 90% beneficjentów projektów.

401. Określona część uczestników projektu zostanie przyjęta do Ochotniczych Hufców Pracy, a wskazana w projekcie część uczestników podejmie zatrudnienie lub działalność gospodarczą.

### **Kierunek działań 11: WZMOCNIENIE FINANSOWE FUNDUSZY POŻYCZKOWYCH, PORĘCZENIOWYCH I KAPITAŁOWYCH.**

#### **Kontekst:**

402. Mimo istnienia wielu instytucji otoczenia biznesu, jedną z najistotniejszych barier rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości jest deficyt kapitału, który można by przeznaczyć na rozwój przedsiębiorstwa w początkowym okresie jego działalności na rynku. Ponadto, wysokie koszty i skomplikowane warunki pozyskania kredytu, słabo rozwinięta oferta bankowa dla mikroprzedsiębiorców i małych przedsiębiorstw i restrykcyjne warunki udzielania kredytów powodują, iż przedsiębiorstwa zmuszone są do finansowania swoich potrzeb ze środków własnych, a w znacznie ograniczonym zakresie zaś ze środków pozyskanych. Taki stan nie poprawia sytuacji w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, dlatego uważa się za stosowne kontynuowanie dokapitalizowania funduszy pożyczkowych, poręczeniowych i kapitałowych. Wzmocnienie tych funduszy wesprze rozwinięcie szerszej akcji pożyczkowej i kredytowej przyczyniając się do rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości w Polsce.

#### **Zadanie 11.1. Wzmocnienie finansowe funduszy pożyczkowych, poręczeniowych i kapitałowych.**

**Cel:** Ułatwianie przedsiębiorcom dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania inwestycji, pobudzanie inwestycji przedsiębiorstw i podnoszenie ich konkurencyjności.

403. Podjęte zostaną działania na rzecz rozwoju funduszy kapitałowych. Finansowanie działalności z wykorzystaniem *venture capital* nie jest w Polsce popularne. Wynika to m.in. ze słabo rozwiniętego rynku *venture capital*. W Polsce nie ma praktycznie instytucji, które dostarczałyby kapitału

załączkowego (*seed capital*) firmom we wczesnych fazach rozwoju. Fundusze *venture capital* nie są również zainteresowane małymi inwestycjami, których w większości potrzebują małe przedsiębiorstwa. Stąd, w ramach zadania nastąpi dokapitalizowanie funduszy pożyczkowych i funduszy poręczeniowych oraz wzmocnienie kapitałowe funduszy *seed capital*.

#### Przewidywane efekty:

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

### **Kierunek działań 12: POPRAWA DOSTĘPNOŚCI MIESZKAŃ DLA OBYWATELI ORAZ BUDOWA I MODERNIZACJA INFRASTRUKTURY SANITACJI.**

#### **Kontekst:**

406. Deficyt nowych mieszkań dostępnych dla przeciętnego obywatela, konieczność rewitalizacji budynków mieszkalnych w obszarze wielkich aglomeracji, rosnące aspiracje związane z komfortem życia, rodzą oczywistą potrzebę rozwoju budownictwa mieszkaniowego. Z drugiej strony istnieją krajowe zasoby surowcowe, które mogłyby być spożytkowane do tego celu oraz wolne zasoby pracy. Zatrudnienie w budownictwie jest o tyle efektywne, że pobudza działalność w innych sektorach gospodarki. Warto też podkreślić, że odpowiednio duża podaż tanich mieszkań mogłaby sprzyjać mobilności przestrzennej ludności i ułatwiać dostosowanie do rynków pracy.
407. Z budową mieszkań jest ściśle powiązana budowa i modernizacja infrastruktury sanitacji. Wspierane powinny być działania w zakresie zapewnienia ludności odpowiedniej jakości wody, oczyszczania ścieków, gospodarki odpadami, zapewnienia bezpiecznych sanitarnie warunków odpoczynku.
408. Zakłada się, że rozwój budownictwa i infrastruktury sanitacji będzie opierać się na realizacji takich zasad, jak:
- wykorzystywanie krajowych surowców do produkcji budowlanej oraz budowy i modernizacji infrastruktury sanitacji,
  - znacząca pomoc państwa (prawna, organizacyjna, finansowa) w zakresie inicjowania inwestycji budowlanych oraz dotyczących infrastruktury sanitacji,
  - wykorzystywanie wolnych zasobów pracy w działalności związanej z budownictwem oraz z infrastrukturą sanitacji.
409. Rozwój infrastruktury transportowej również będzie w najbliższych latach jednym z głównych priorytetów polityki gospodarczej państwa. Stan struktury transportowej nie odpowiada potrzebom polskiej gospodarki, odbiega od standardów krajów UE i stanowi istotną barierą w rozwoju kraju.
410. Istnieje możliwość wykorzystania na rozwój infrastruktury transportowej znaczących środków pochodzących z funduszy strukturalnych UE. Inwestycje w infrastrukturze transportowej tworzyć będą nowe miejsca pracy zarówno w samej infrastrukturze transportowej, jak również w innych działach gospodarki, podnosząc atrakcyjność inwestycyjną kraju.
411. Szczególnie pilnym wyzwaniem staje się obecnie: przyspieszenie budowy autostrad i dróg ekspresowych, powstrzymanie degradacji kolei i stworzenie warunków do jej zdrowego funkcjonowania, usprawnienie transportu publicznego w miastach i regionach oraz rozwój rynku lotniczego. Wyzwania te staną się przedmiotem działań w 2007 roku.
412. Publiczne służby zatrudnienia powinny włączyć się w realizację programu budownictwa mieszkaniowego poprzez organizację przygotowania zawodowego osób bezrobotnych w przypadku

wystąpienia deficytu pracowników w zawodach budowlanych. W drugim półroczu 2005 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było ponad 91 tys. osób bezrobotnych reprezentujących wybrane typowe zawody budowlane (murarz, robotnik budowlany, technik budownictwa, malarz budowlany, stolarz budowlany, elektryk instalacji elektrycznych, malarz-tapeciarz, dekarz, monter centralnego ogrzewania i ciepłej wody), podczas gdy liczba zgłoszonych do urzędów pracy odpowiednich ofert pracy nie przekroczyła 30 tys. Bezrobotni posiadający wymieniony zawód budowlany, lokowali się w czołówce rankingu liczby bezrobotnych według zawodów. Ponadto, w tym samym okresie zarejestrowanych jako bezrobotni było 1 807 inżynierów budownictwa – budownictwo ogólne, a urzędy pracy dysponowały dla nich 763 ofertami pracy.

### **Zadanie 12.1. Opracowanie programu budownictwa mieszkaniowego.**

**Cel:** Rozwój budownictwa mieszkaniowego w Polsce.

413. Przeprowadzenie prac analitycznych.

Przewidywane efekty:

414. Zmiana aktów prawnych oraz sposobu finansowania infrastruktury mieszkaniowej.

### **Zadanie 12.2 Budowa mieszkań własnościowych przy udziale kredytów preferencyjnych z dopłatami z budżetu państwa.**

**Cel:** Umożliwienie uzyskania mieszkań osobom, których nie stać na samodzielne zaciągnięcie kredytu w bankach komercyjnych.

415. Uruchomiony zostanie system dopłat do kredytów zaciąganych na zakup mieszkania, co sprzyjać także będzie mobilizacji własnych środków ludności w celu zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych. Do Sejmu złożony został rządowy projekt ustawy o finansowym wsparciu rodzin w nabywaniu własnego mieszkania.

Przewidywane efekty:

416. Stymulowanie nowych inwestycji budownictwa mieszkaniowego wpłynie na wzrost zatrudnienia w sektorze budowlanym oraz powiązanych branżach, w pierwszym przypadku stwarzając nowe możliwości znalezienia pracy poza dotychczasowym miejscem zamieszkania, co istotne jest zwłaszcza w przypadku mieszkających na terenach o wysokim poziomie bezrobocia.

417. Szacuje się, że w 2006 roku zostanie udzielonych ok. 10 000 kredytów preferencyjnych na budownictwo własnościowe

### **Zadanie 12.3. Budowa społecznych mieszkań czynszowych.**

**Cel:** Poprawa dostępności mieszkań czynszowych dla obywateli oraz ułatwienie przemieszczania się w poszukiwaniu pracy.

418. Zbyt mała liczba mieszkań (ostatnie miejsce w UE pod względem ilości mieszkań na 1 000 mieszkańców) oraz nadmierne przywiązanie do mieszkań, utrudniające mobilność na rynku pracy legły u podstaw programu społecznego budownictwa czynszowego. W ramach zadania planuje się wzmocnienie i rozwój programu.

Przewidywane efekty:

419. Budowa przez samorządy 10 tys. mieszkań czynszowych.

### **Zadanie 12.4. Zatrudnianie bezrobotnych w ramach pilotażowego programu budowy domów socjalnych.**

**Cel:** Aktywizacja zawodowa ludzi w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

420. Zatrudnianie bezrobotnych przy pilotażowym programie budowy domów socjalnych jest dodatkowym aspektem programu budowy domów socjalnych i noclegowni. Program ma na celu zdobycie doświadczeń potrzebnych do opracowania przepisów umożliwiających systemowe wsparcie

tego rodzaju budów. Wykorzystanie pracy bezrobotnych zmniejsza także koszty przedsięwzięcia dla gminy (jeśli wystąpi ona o refundację z Funduszu Pracy) oraz przyczynia się do ograniczenia problemów na lokalnym rynku pracy. Dlatego w ramach zadania przyznawane będą preferencje przy dostępie do środków budżetowych na budowę lokali socjalnych tym gminom, które zobowiązały się zatrudnić powyżej 10 bezrobotnych.

Przewidywane efekty:

421. Zatrudnienie około 1 000 bezrobotnych przy budowie lub adaptacji ok. 3 tys. lokali socjalnych.

## ROZDZIAŁ 4

### FINANSOWANIE ZADAŃ

422. Zakłada się, że realizacja zadań ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok, będzie finansowana z następujących źródeł:

Środki krajowe:

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

Środki zagraniczne:

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

423. 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 i Nr 169, poz. 1420).

424. Wykorzystanie środków zagranicznych będzie następowało zgodnie z przyjętymi zasadami przy realizacji programów operacyjnych w ramach Narodowego Programu Reform na lata 2004-2006 oraz z uwzględnieniem ustawy o finansach publicznych.

425. 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 wydatków Funduszu Pracy na 2006 rok wynosi ogółem 6 264 495 tys. zł. Tabl. 6 przedstawia kwoty planowanych wydatków Funduszu Pracy.

**Tabl. 6 Struktura podstawowych grup wydatków Funduszu Pracy w 2006 r.**

Lp.	Grupa wydatków	Kwota (w tys. zł)	%
1.	Ogółem	6 264 495	100
2.	Zasiłki dla bezrobotnych (ze składkami na ubezpieczenia emerytalne i rentowe)	3 356 000	54,4
3.	Zasiłki i świadczenia przedemerytalne (realizacja orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego)	50 000	
4.	Dodatki aktywizacyjne i świadczenia integracyjne	68 800	1,1
5.	Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu	2 100 000	33,5
6.	Wynagrodzenia, składki dodatki i nagrody dla służb zatrudnienia	144 570	2,3
7.	Pozostałe wydatki	545 125	8,7



426. Udział środków przekazywanych służbom zatrudnienia i Ochotniczym Hufcom Pracy na realizację programów na rzecz zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, stanowi 90% kwoty przewidzianej na ten cel w planie Funduszu Pracy, a pozostałe 10% stanowi rezerwę ministra właściwego do spraw pracy. Zaplanowany koszt realizacji zadań przewidzianych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok, które finansowane będą z Funduszu Pracy, wyniesie 571 316 tys. zł, co stanowić będzie 9,1% w wydatkach ogółem Funduszu Pracy na 2006 rok.

427. Planowane środki na realizację zadań ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok, wyniosą **ogółem 8 139 446 tys. zł (100%)**, z tego:

**1) środki krajowe – 5 890 634 tys. zł (72,4% ogółu środków):**

- Fundusz Pracy – 571 316 tys. zł (7,0%),
- PFRON – 1 188 036 tys. zł (14,6%),
- budżet państwa – 1 395 611 tys. zł (17,2%),
- budżet jst – 330 379 tys. zł (4,1%),
- inne środki publiczne – 465 000 tys. zł (5,7%),
- środki prywatne – 1 940 292 tys. zł (23,8%);

**2) środki zagraniczne – 2 248 812 tys. zł (27,6% ogółu środków):**

- Europejski Fundusz Społeczny (EFS) – 1 028 749 tys. zł (12,6%),
- Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR) – 664 885 tys. zł (8,2%),
- inne środki UE – 255 178 tys. zł (3,1%),
- międzynarodowe instytucje finansowe – 300 000 tys. zł (3,7%).

428. W podanej kwocie ogółem nie uwzględniono zadań realizowanych przez instytucje w ramach środków własnych przeznaczonych na działalność bieżącą. Kwota ta jest o 20,4% wyższa w porównaniu do planowanych nakładów na realizację Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok.

429. W tabl. 7 i 8 podano szczegółowe dane dotyczące wielkości i źródeł finansowania poszczególnych zadań ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok. Tablice te zostały sporządzone według zasady memoriałowej.

Tabl.7. Tablica finansowa dla zadań realizowanych w ramach KPDZ/2006 ( w tys. złotych)

Symbol zadania	Ogółem	Z tego														
		środki krajowe								środki zagraniczne						
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	między-narod. instyt.fin.	środki prywat.	
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15	
<b>OGÓŁEM</b>	<b>8139446</b>	<b>5890634</b>	<b>571316</b>	<b>1188036</b>	<b>1395611</b>	<b>330379</b>	<b>465000</b>	<b>1940292</b>			<b>2248812</b>	<b>1028749</b>	<b>664885</b>	<b>255178</b>	<b>300000</b>	
<b>Razem zadania kier. 1</b>	<b>2285750</b>	<b>1669375</b>			<b>170581</b>			<b>1498794</b>			<b>616375</b>		<b>497200</b>	<b>119175</b>		
1.1	79464	19866			12836			7030			59598		59598			
1.2	51207	33305			7650			25655			17902		17902			
1.3	20	20			20						0					
1.4	1814559	1394859			99000			1295859			419700		419700			
1.5	1360	750						750			610		600	10		
1.6	340500	221325			51075			170250			119175			119175		
<b>Zadania kier.2*</b>																
<b>Zadania kier.3*</b>																

Tabl.7. Tablica finansowa dla zadań realizowanych w ramach KPDZ/2006 ( w tys. złotych) – c.d.

Symbol zadania	Ogółem	Z tego													
		środki krajowe								środki zagraniczne					
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	między-narod. instyt.fin.	środki prywat.
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15
<b>Razem zadania kier.4</b>	<b>210</b>	<b>210</b>	<b>130</b>		<b>10</b>	<b>70</b>									
4.1	110	110	100		10										
4.2*															
4.3	100	100	30			70									
4.4*															
<b>Razem zadania kier.5</b>	<b>7840</b>	<b>3355</b>	<b>3124</b>		<b>231</b>					<b>4485</b>	<b>2800</b>		<b>1685</b>		
5.1	206	49	43		6					157	157				
5.2	3083	661	661							2422	2422				
5.3	279	60	60							219	219				
5.4	2942	1471	1471							1471			1471		
5.5	644	430	205		225					214			214		
5.6	3	1	1							2	2				
5.7	543	543	543												
5.8	140	140	140												

Tabl.7. Tablica finansowa dla zadań realizowanych w ramach KPDZ/2006 ( w tys. złotych) – c.d.

Symbol zadania	Ogółem	Z tego													
		środki krajowe								środki zagraniczne					
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	między-narod. instyt.fin.	środki prywat.
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15
<b>Razem zadania kier.6</b>	<b>6788</b>	<b>1662</b>	<b>1003</b>		<b>659</b>						<b>5126</b>	<b>5482</b>			
6.1	60	60	60												
6.2	50	50			50										
6.3	100	100	100												
6.4	1460	313			313					1147	1147				
6.5	712	178			178					534	534				
6.6	474	118			118					356	356				
6.7	1025	220	220							805	805				
6.8*															
6.9	102	22	22							80	80				
6.10*															
6.11	2805	601	601							2204	2204				
<b>Razem zadania kier.7</b>	<b>605990</b>	<b>355918</b>	<b>115098</b>		<b>162503</b>	<b>48047</b>		<b>30270</b>		<b>250072</b>	<b>232414</b>		<b>17658</b>		
7.1	261411	87953	52535			8544		26874		173458	173458				
7.2	7962	2685			1698	123		864		5277			5277		
7.3	1600	1600			1600										
7.4	300	300			300										
7.5	57000	57000	57000												
7.6	1280	1280	700		580										
7.7	290	290			290										
7.8	80	80			80										
7.9	12614	3154			3154					9460	9460				
7.10	18415	6034			4127			1907		12381			12381		
7.11	62494	12998	4863		3674	3836		625		49496	49496				
7.12	182544	182544			147000	35544									

Tabl.7. Tablica finansowa dla zadań realizowanych w ramach KPDZ/2006 ( w tys. złotych) – c.d.

Symbol zadania	Ogółem	Z tego													
		środki krajowe								środki zagraniczne					
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	międzynarod. instyt.fin.	środki prywat.
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15
<b>Razem zadania kier.8</b>	<b>1647378</b>	<b>1547945</b>		<b>1188036</b>	<b>332000</b>			<b>27909</b>			<b>99433</b>	<b>99433</b>			
8.1	46593	13449		13011				438			33144	33144			
8.2	23000	23000		23000											
8.3	35280	35280		31500				3780							
8.4*															
8.5	43344	43344		42000				1344							
8.6	77973	77973		56502				21471							
8.7	93188	26899		26023				876		66289	66289				
8.8	1328000'	1328000		996000	332000										
<b>Razem zadania kier.9</b>	<b>577044</b>	<b>500589</b>	<b>450000</b>		<b>50589</b>					<b>76455</b>	<b>76455</b>				
9.1*															
9.2*															
9.3*															
9.4	25090	25090			25090										
9.5	450000	450000	450000												
9.6	101954	25499			25499					76455	76455				

Tabl.7. Tablica finansowa dla zadań realizowanych w ramach KPDZ/2006 ( w tys. złotych) – c.d.

Symbol zadania	Ogółem	Z tego														
		środki krajowe								środki zagraniczne						
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	między-narod. instyt.fin.	środki prywat.	
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15	
<b>Razem zadania kier.10</b>	<b>1032407</b>	<b>303226</b>	<b>1961</b>		<b>226951</b>	<b>2262</b>			<b>72052</b>		<b>729181</b>	<b>612521</b>		<b>116660</b>		
10.1	385356	149968			78463				71505		235388	235388				
10.2	6191	809			809						5382			5382		
10.3	1080	294			294						786	786				
10.4	31785	6357			6357						25428			25428		
10.5	179	69	30		39						110	110				
10.6	9023	1931	1931								7092	7092				
10.7	85415	17083			17083						68332			68332		
10.8	23919	6401			3592	2262			547		17518			17518		
10.9	36	36			36						0					
10.10	40482	10107			10107						30375	30375				
10.11	129249	32312			32312						96937	96937				
10.12	123101	30775			30775						92326	92326				
10.13	7119	1780			1780						5339	5339				
10.14	49356	12339			12339						37017	37017				
10.15	17797	4451			4451						13346	13346				
10.16	26695	6674			6674						20021	20021				
10.17	237	59			59						178	178				
10.18	51581	12900			12900						38681	38681				
10.19	150	150			150						0					
10.20	43656	8731			8731						34925	34925				

Tabl.7. Tablica finansowa dla zadań realizowanych w ramach KPDZ/2006 ( w tys. złotych) – dok.

Symbol zadania	Ogółem	Z tego													
		środki krajowe								środki zagraniczne					
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	między-narod. instyt.fin.	środki prywat.
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15
<b>Razem zadania kier.11</b>	<b>326039</b>	<b>158354</b>			<b>72087</b>			<b>86267</b>		<b>167685</b>		<b>167685</b>			
11.1	326039	158354			72087			86267		167685		167685			
<b>Razem zadania kier.12</b>	<b>1650000</b>	<b>1350000</b>			<b>380000</b>	<b>280000</b>	<b>465000</b>	<b>225000</b>		<b>300000</b>				<b>300000</b>	
12.1*															
12.2	65000	65000					65000								
12.3	1500000	1200000			350000	225000	400000	225000		300000				300000	
12.4	85000	85000			30000	55000									

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

1/ Kwota dotyczy wydatków zaplanowanych w 2006 r. na dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych.

Tabl.8. Struktura planowanych wydatków na realizację KPDZ/2006 wg źródeł finansowania (w procentach)

Symbol zadania	Ogółem	Z tego													
		środki krajowe								środki zagraniczne					
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	międzynarod. instyt.fin.	środki prywat.
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15
<b>OGÓLEM</b>	<b>100</b>	<b>72,4</b>	<b>7,0</b>	<b>14,6</b>	<b>17,2</b>	<b>4,1</b>	<b>5,7</b>	<b>23,8</b>		<b>27,6</b>	<b>12,6</b>	<b>8,2</b>	<b>3,1</b>	<b>3,7</b>	
<b>Razem zadania kier. 1</b>	<b>100</b>	<b>73,0</b>			<b>7,5</b>			<b>65,6</b>		<b>27,0</b>		<b>21,8</b>	<b>5,2</b>		
1.1	100	25,0			16,2			8,8		75,0		75,0			
1.2	100	65,0			14,9			50,1		35,0		35,0			
1.3	100	100			100										
1.4	100	76,9			5,5			71,4		23,1		23,1			
1.5	100	55,1						55,1		44,9		44,1	0,7		
1.6	100	65,0			15,0			50,0		35,0			35,0		
<b>Zadania kier.2*</b>															
<b>Zadania kier.3*</b>															



Tabl.8. Struktura planowanych wydatków na realizację KPDZ/2006 wg źródeł finansowania (w procentach) – c.d.

Symbol zadania	Ogółem	Z tego													
		środki krajowe								środki zagraniczne					
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	międzynarod. instyt.fin.	środki prywat.
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15
<b>Razem zadania kier.4</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>61,9</b>		<b>4,8</b>	<b>33,3</b>									
4.1	100	100	90,9		9,1										
4.2*															
4.3	100	100	30,0			70,0									
4.4*															
<b>Razem zadania kier.5</b>	<b>100</b>	<b>42,8</b>	<b>39,8</b>		<b>2,9</b>					<b>57,2</b>	<b>35,7</b>		<b>21,5</b>		
5.1	100	23,8	20,9		2,9					76,2	76,2				
5.2	100	21,4	21,4							78,6	78,6				
5.3	100	21,5	21,5							78,5	78,5				
5.4	100	50,0	50,0							50,0			50,0		
5.5	100	66,8	31,8		34,9					33,2			33,2		
5.6	100	33,3	33,3							66,7	66,7				
5.7	100	100	100												
5.8	100	100	100												

Tabl.8. Struktura planowanych wydatków na realizację KPDZ/2006 wg źródeł finansowania (w procentach) – c.d.

Symbol zadania	Ogółem	Z tego													
		środki krajowe								środki zagraniczne					
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	międzynarod. instyt.fin.	środki prywat.
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15
<b>Razem zadania kier.6</b>	<b>100</b>	<b>24,5</b>	<b>14,8</b>		<b>9,7</b>						<b>75,5</b>	<b>75,5</b>			
6.1	100	100	100												
6.2	100	100			100										
6.3	100	100	100												
6.4	100	25,0			25,0					75,0	75,0				
6.5	100	25,0			25,0					75,0	75,0				
6.6	100	24,9			24,9					75,1	75,1				
6.7	100	21,5	21,5							78,5	78,5				
6.8*															
6.9	100	21,6	21,6							78,4	78,4				
6.10*															
6.11	100	21,4	21,4							78,6	78,6				
<b>Razem zadania kier.7</b>	<b>100</b>	<b>58,7</b>	<b>19,0</b>		<b>26,8</b>	<b>7,9</b>		<b>5,0</b>		<b>41,3</b>	<b>38,4</b>		<b>2,9</b>		
7.1	100	33,6	20,1			3,3		10,3		66,4	66,4				
7.2	100	33,7			21,3	1,5		10,9		66,3			66,3		
7.3	100	100			100										
7.4	100	100			100										
7.5	100	100	100,0												
7.6	100	100	54,7		45,3										
7.7	100	100			100										
7.8	100	100			100										
7.9	100	25,0			25,0					75,0	75,0				
7.10	100	32,8			22,4			10,4		67,2			67,2		
7.11	100	20,8	7,8		5,9	6,1		1,0		79,2	79,2				
7.12	100	100			80,5	19,5									

Tabl.8. Struktura planowanych wydatków na realizację KPDZ/2006 wg źródeł finansowania (w procentach) – c.d.

Symbol zadania	Ogółem	Z tego													
		środki krajowe								środki zagraniczne					
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	międzynarod. instyt.fin.	środki prywat.
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15
<b>Razem zadania kier.8</b>	<b>100</b>	<b>94,0</b>		<b>72,1</b>	<b>20,2</b>			<b>1,7</b>		<b>6,0</b>	<b>6,0</b>				
8.1	100	28,9		27,9				0,9		71,1	71,1				
8.2	100	100		100											
8.3	100	100		89,3				10,7							
8.4*															
8.5	100	100		96,9				3,1							
8.6	100	100		72,5				27,5							
8.7	100	28,9		27,9				0,9		71,1	71,1				
8.8	100	100		75,0	25,0										
<b>Razem zadania kier.9</b>	<b>100</b>	<b>86,8</b>	<b>78,0</b>		<b>8,8</b>					<b>13,2</b>	<b>13,2</b>				
9.1*															
9.2*															
9.3*															
9.4	100	100			100										
9.5	100	100	100												
9.6	100	25,0			25,0					75,0	75,0				

Tabl.8. Struktura planowanych wydatków na realizację KPDZ/2006 wg źródeł finansowania (w procentach) – c.d.

Symbol zadania	Ogółem	Z tego													
		środki krajowe								środki zagraniczne					
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	międzynarod. instyt.fin.	środki prywat.
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15
<b>Razem zadania kier.10</b>	<b>100</b>	<b>29,4</b>	<b>0,2</b>		<b>22,0</b>	<b>0,2</b>		<b>7,0</b>		<b>70,6</b>	<b>59,3</b>		<b>11,3</b>		
10.1	100	38,9			20,4			18,6		61,1	61,1				
10.2	100	13,1			13,1					86,9			86,9		
10.3	100	27,2			27,2					72,8	72,8				
10.4	100	20,0			20,0					80,0			80,0		
10.5	100	38,5	16,8		21,8					61,5	61,5				
10.6	100	21,4	21,4		0,0					78,6	78,6				
10.7	100	20,0			20,0					80,0			80,0		
10.8	100	26,8			15,0	9,5		2,3		73,2			73,2		
10.9	100	100			100										
10.10	100	25,0			25,0					75,0	75,0				
10.11	100	25,0			25,0					75,0	75,0				
10.12	100	25,0			25,0					75,0	75,0				
10.13	100	25,0			25,0					75,0	75,0				
10.14	100	25,0			25,0					75,0	75,0				
10.15	100	25,0			25,0					75,0	75,0				
10.16	100	25,0			25,0					75,0	75,0				
10.17	100	24,9			24,9					75,1	75,1				
10.18	100	25,0			25,0					75,0	75,0				
10.19	100	100			100										
10.20	100	20,0			20,0					80,0	80,0				

Tabl.8. Struktura planowanych wydatków na realizację KPDZ/2006 wg źródeł finansowania (w procentach) – dok.

Symbol zadania	Ogółem	Z tego													
		środki krajowe								środki zagraniczne					
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżet jst	inne środki publ.	środki prywat.	partn. publ.-prywat.	razem	EFS	EFRR	inne środki UE	międzynarod. instyt.fin.	środki prywat.
0	1=2+10	2=3+...+9	3	4	5	6	7	8	9	10= 11+...+15	11	12	13	14	15
<b>Razem zadania kier.11</b>	<b>100</b>	<b>48,5</b>			<b>20,1</b>			<b>28,5</b>		<b>51,5</b>		<b>51,5</b>			
11.1	100	48,5			20,1			28,5		51,5		51,5			
<b>Razem zadania kier.12</b>	<b>100</b>	<b>81,8</b>			<b>23,0</b>	<b>17,0</b>	<b>28,2</b>	<b>13,6</b>		<b>18,2</b>				<b>18,2</b>	
12.1*															
12.2	100	100					100								
12.3	100	80,0			23,3	15,0	26,7	15,0		20,0				20,0	
12.4	100	100			35,3	64,7									

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



## **ROZDZIAŁ 5**

### **PARTNERSTWO W REALIZACJI POLITYKI ZATRUDNIENIA**

430. Międzyresortowy Zespół do spraw Opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok, rozpoczął pracę w grudniu 2005 r. Zespół powołany został przez ministra właściwego do spraw pracy, w związku z realizacją postanowień art. 3 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W skład Zespołu weszli reprezentanci ministerstw i instytucji centralnych delegowani przez ich kierowników, w odpowiedzi na wystąpienie ministra właściwego do spraw pracy.
431. Prace Zespołu, któremu przewodniczył podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, nadzorujący dział praca, prowadzone były w oparciu o regulamin pracy przyjęty na pierwszym posiedzeniu Zespołu w dniu 12 grudnia 2005 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 Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia.
432. Zespół zebrał się na posiedzeniach 12 grudnia 2005r., 30 stycznia, 13 lutego i 13 marca 2006 r. Ustalenia Zespołu podejmowane były w drodze consensusu. Główny nurt prac prowadzony był w tzw. trybie roboczym, z wykorzystaniem poczty elektronicznej. W tej formie prowadzone były także uzgodnienia między Członkami Zespołu, dotyczące projektu dokumentu na kolejnych etapach jego opracowywania. Przebieg pracy Zespołu został udokumentowany w formie protokołów z jego posiedzeń.
433. Działania Zespołu nad opracowaniem dokumentu, wsparte były konsultacjami z wojewódzkimi urzędami pracy, Naczelną Radą Zatrudnienia, Radą Forum Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy, Konwentem Dyrektorów Wojewódzkich Urzędów Pracy.
434. Projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia - w wersji roboczej z 15 lutego 2006 r., dyskutowany był na posiedzeniu Naczelnej Rady Zatrudnienia w dniu 23 lutego 2006 r.
435. Opinie i uwagi do wersji roboczej projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, zostały przesłane na piśmie przez:
- Wojewódzkie Urzędy Pracy w Kielcach, Krakowie i Katowicach,
  - Radę Forum Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy,
  - Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
  - Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”,
  - Związek Rzemiosła Polskiego,
  - Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Dolny Śląsk,
  - Wojewódzką Radę Zatrudnienia Województwa Śląskiego,
  - Komisję Krajową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”,
  - Konfederację Pracodawców Polskich.
436. Międzyresortowy Zespół do spraw Opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok, na swoim posiedzeniu w dniu 13 marca 2006 r., zakończył prace nad dokumentem i przyjął końcowy projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok.
437. Wraz z zakończeniem prac przez Międzyresortowy Zespół do spraw Opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok oraz przy akceptacji Ministra Pracy i Polityki Społecznej, przeprowadzona została druga runda konsultacji społecznych oraz uzgodnień międzyresortowych w sprawie projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia.
438. Projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok, został w połowie marca 2006 r. przesłany m.in. do Naczelnej Rady Zatrudnienia, Wojewódzkich Urzędów Pracy, organizacji

pracodawców oraz związków zawodowych. Równocześnie projekt dokumentu zamieszczono na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

439. Projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok, został omówiony i pozytywnie zaopiniowany przez Naczelną Radę Zatrudnienia na posiedzeniu w dniu 23 marca 2006 r. W toku dyskusji podniesiono również szereg kwestii, które wykraczając poza ramy i perspektywę czasową Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok, stanowią istotną wskazówkę dla prac programowych na następne lata.

### **Opinie i rekomendacje partnerów**

440. Partnerzy byli zatem proszeni dwukrotnie o opinie i uwagi do projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok. Pierwszy raz partnerzy wyrazili opinię na etapie prac nad wersją roboczą projektu dokumentu, a kolejny raz opiniowali projekt, przed skierowaniem go pod obrady Komitetu Rady Ministrów.

441. Wersja robocza projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok niekiedy spotykała się z ambiwalentną postawą. Z jednej strony była to rezerwa wobec możliwości ustosunkowania się do wersji roboczej i uznanie, że przedmiotem opinii winien być projekt końcowy. Z drugiej strony, tematyka dokumentu stanowiąca jedno z podstawowych wyzwań dla kraju, nie pozostawiła ich obojętnymi, czego wyrazem była dyskusja na forum Naczelnej Rady Zatrudnienia w dniu 23 lutego 2006 r. W pisemnych opiniach i uwagach do wersji roboczej projektu dokumentu wyraźnie zaznaczała się pozytywna ocena ogólna. Dotyczyła ona zwłaszcza identyfikacji priorytetów oraz kierunków działań. Natomiast zróżnicowane poglądy (pozytywne lub negatywne) wyrażane były wobec niektórych zaleceń i zadań.

442. Uwagi do wersji roboczej projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok, obejmują następujące kategorie zagadnień:

- Trafność kierunków działań oceniana była jako dobra oraz jako niewystarczająca z powodu braku nowatorskiego podejścia, które stanowić mogłoby przełom w dotychczasowej polityce rynku pracy.
- Zakres działań kierunkowych oceniany był jako wystarczająco kompleksowy lub zbyt szeroki (pożądana mniejsza liczba działań kierunkowych) lub jako wymagający uzupełnienia, przede wszystkim o takie obszary jak system zabezpieczenia społecznego, kodeks pracy, polityka gospodarcza i finansowa, tworzenie miejsc pracy.
- Treść niektórych zadań postrzegana była jako nazbyt szczegółowa, a innych jako zbyt ogólna, wymagająca konkretyzacji, w tym zwłaszcza wyrazistego doprecyzowania rezultatów i celów ilościowych.
- Szczegółowe rozwiązania w zakresie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia, dotyczące programów i instrumentów rynku pracy oraz potencjału kadrowego.
- Współpraca publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia, która w zależności od opiniodawców postrzegana jest jako pożądana i korzystna lub przeciwnie – jako zbędna.
- Wykorzystanie oceny funkcjonowania pierwszego Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok, opracowanego w 2004 roku, w tym informacji o efektywności zatrudnieniowej jego zrealizowanych zadań.

443. Uwagi partnerów zostały w części wykorzystane. Bezpośredniego odzwierciedlenia w końcowym projekcie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok, nie znalazły zagadnienia i postulaty natury systemowej, których realizacja wymaga perspektywy średniookresowej i co do których wyrażano zasadniczo rozbieżne opinie. Podjęte zostaną one w toku prac nad planem działań na 2007 rok.

### **Pakt Społeczny**

444. Dyskusja i rekomendacje partnerów społecznych, jak i doświadczenie z prac Międzyresortowego Zespołu do Opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, zawierające wiele podobnych konstatacji, stanowią dodatkowy argument dla podjęcia debaty publicznej nad polityką zatrudnienia w Polsce.



445. Debata publiczna z udziałem partnerów społecznych jako kluczowych uczestników, prowadzić będzie do paktu społecznego - którego zawarcie proponuje Rząd - obejmującego między innymi obszar polityki wzrostu zatrudnienia i tworzenia nowych miejsc pracy.
446. Strona rządowa opracuje projekt założeń Paktu Społecznego i zakłada, że obejmie on obok polityki wzrostu zatrudnienia jako zagadnienia pierwszoplanowego, następujące powiązane z nim obszary:
- rozwój przedsiębiorczości, w tym obniżenie kosztów pracy,
  - politykę rodzinną,
  - wzmocnienie ochrony pracy,
  - tworzenie nowoczesnego systemu kształcenia zawodowego dorosłych,
  - wzmocnienie publicznych służb zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego, w tym pomocy w zatrudnieniu osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.
447. Działania zmierzające do zawarcia Paktu Społecznego prowadzone będą przez sekretarzy stanu lub podsekretarzy stanu w poszczególnych resortach, pod przewodnictwem Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów
448. Działania zmierzające do zawarcia Paktu Społecznego, prowadzone będą wspólnie z partnerami społecznymi w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Określony w Zadaniu 9.1., cel tych działań – stworzenie programu obejmującego dialog społeczny, wzrost gospodarczy, tworzenie miejsc pracy i politykę rodzinną, przyczyni się także do osiągnięcia pełnego consensusu w sprawie zakresu, treści i zakładanych efektów działań na rzecz zatrudnienia, które planowane będą na kolejny okres.
449. Wspólne z partnerami społecznymi starania prowadzące do zawarcia Paktu Społecznego oraz consensus w sprawie działań na rzecz zatrudnienia, mogą zaowocować bezpośrednim udziałem partnerów społecznych w opracowaniu planu działań na rzecz zatrudnienia na 2007 rok. Celowe byłoby wykorzystanie doświadczeń polskich partnerów społecznych, które dotyczą ich zaangażowania w przygotowanie Krajowych Planów Działania na rzecz Zatrudnienia oraz generalnie działań na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej w obszarze zatrudnienia, zdobytych na szczeblu Unii Europejskiej.
450. Zaangażowanie partnerów społecznych w przygotowanie Krajowego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia w Polsce, polega jak dotąd na formułowaniu opinii i rekomendacji. Rola taka powoduje, że w dokumencie nie są uwzględniane inicjatywy na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej w obszarze zatrudnienia, podejmowane przez partnerów społecznych w Polsce, na szczeblu ogólnokrajowym, regionalnym, a także na poziomie przedsiębiorstw<sup>21</sup>. Należy żywić nadzieję, że partnerzy społeczni w Polsce, zechcą zaangażować się w opracowanie określonych części krajowego planu działań na rzecz zatrudnienia, tak jak czynili to partnerzy społeczni w Belgii, Danii, Francji, we Włoszech, Portugalii, Hiszpanii, Szwecji i Wlk. Brytanii.

---

<sup>21</sup> Por. „2005 Report on Social Partners Action on Employment in Member States”, UNICE/UEAMPE, CEEP, ETUC.

## ROZDZIAŁ 6

# MONITOROWANIE I KOORDYNOWANIE WYKONYWANIA ZADAŃ

451. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zobowiązuje Radę Ministrów do przedstawiania Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej zarówno przyjętego przez siebie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, jak i sprawozdań z jego realizacji. Na ministrze właściwym do spraw pracy, który współdziałając z ministrami właściwymi do spraw gospodarki, oświaty i wychowania oraz do spraw szkolnictwa wyższego, przygotowuje Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia, spoczywa obowiązek sporządzania corocznych sprawozdań z jego realizacji.
452. Monitorowanie i koordynowanie wykonywania zadań Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) przez ministra właściwego do spraw pracy prowadzone będzie w następujący sposób:
- 1) Podmiot sprawozdający, na podstawie informacji uzyskanych od realizatorów włączonego do KPDZ zadania, składa do Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, **roczne sprawozdanie** z realizacji zadania w terminie do 15 marca 2007 r. Sprawozdanie roczne powinno w szczególności zawierać następujące wyodrębnione części:
    - symbol zadania – zgodnie z KPDZ,
    - charakterystykę realizowanego zadania (cel, wykonawcy, podjęte i zrealizowane działania),
    - wydatkowaną kwotę, z podaniem źródła finansowania,
    - ocenę zgodności realizacji zadania z KPDZ,
    - uzyskane efekty, w ujęciu ilościowym i jakościowym,
    - wnioski i rekomendacje wynikające z realizacji zadania.

Powyższe informacje wpisywane będą do tabeli pod nazwą: „Sprawozdanie roczne z realizacji zadań Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok, według stanu na dzień 31 grudnia 2006 roku”.
  - 2) Minister właściwy do spraw pracy sporządza w terminie do dnia 30 kwietnia 2007 r. dla potrzeb Rady Ministrów sprawozdanie z realizacji KPDZ za 2006 rok.
  - 3) Rada Ministrów w maju 2007 r. przedstawi Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej sprawozdanie z realizacji KPDZ/2006.
  - 4) Zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, sprawozdanie z realizacji KPDZ opiniowane będzie przez Naczelną Radę Zatrudnienia, będącą organem opiniodawczo-doradczym ministra właściwego do spraw pracy w sprawach polityki rynku pracy.
453. Monitorowanie realizacji działań KPDZ/2006 oraz ocena postępu w uzyskiwaniu celów Planu prowadzona będzie w oparciu o zestaw wskaźników. Wskaźniki ogólne odnoszą się do sytuacji na polskim rynku pracy i stopnia realizacji celów Strategii Lizbońskiej. Kolejne grupy wskaźników, przypisane do poszczególnych kierunków działań KPDZ/2006, pozwolą ocenić postęp w uzyskiwaniu celów szczegółowych Planu.
454. Grupy wskaźników odnoszące się do działań kierunkowych posłużą przede wszystkim do celów monitoringu realizacji regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia na 2006 rok. W związku z tym, dane będą zbierane przede wszystkim na poziomie wojewódzkim. Wyniki realizacji regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia stanowić będą podstawę dla oceny efektu zatrudnieniowego (mierzonego wskaźnikami ogólnymi) Krajowego Planu Działań, przy założeniu, że uzyskanie efektu zatrudnieniowego możliwe jest poprzez kompleksowe wdrożenie zadań, których indywidualne rezultaty wpływają wzajemnie na siebie.

455. Wskaźniki ogólne i dotyczące poszczególnych kierunków działań dla monitorowania i oceny realizacji krajowego oraz regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia:

Wskaźniki ogólne:

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

Miary realizacji działań w ramach poszczególnych kierunków działań:

**1) Rozwój przedsiębiorczości:**

- długość procesu zakładania firmy,
- liczba nowopowstałych przedsiębiorstw,
- liczba przeszkolonych przedsiębiorców,
- liczba firm korzystających z usług doradczych,
- wzrost inwestycji przedsiębiorstw,
- udział pracujących według sektora gospodarki (I, II, III) w %.

**2) Optymalizowanie dostępu do świadczeń prowadzących do wcześniejszej dezaktywacji pracownika:**

- liczba osób poniżej ustawowego wieku emerytalnego korzystających ze świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, tj. wcześniejszych emerytur KRUS, rent inwalidzkich KRUS, rent z tytułu niezdolności do pracy FUS, wcześniejszych emerytur FUS, świadczeń przedemerytalnych, zasiłków przedemerytalnych.
- wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku powyżej 45-lat.

**3) Obniżenie obciążeń nakładanych na pracowników o najniższych dochodach:**

- wysokość klina podatkowego.

**4) Wdrożenie nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych zapewniających zwiększenie dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców:**

- liczba agencji zatrudnienia,
- liczba osób, które uzyskały zatrudnienie za pośrednictwem agencji zatrudnienia,
- liczba pracowników publicznych służb zatrudnienia przeszkolonych w zakresie stosowania standardów usług rynku pracy,
- liczba projektów realizowanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, współfinansowanych z Funduszu Pracy,

**5) Wzbogacenie oferty i podwyższenie jakości usług świadczonych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy:**

- liczba osób korzystających z poradnictwa i informacji zawodowej w publicznych służbach zatrudnienia,
- liczba zrealizowanych ofert pracy za pośrednictwem EURES,
- liczba bezrobotnych przypadająca na jednego pośrednika pracy,
- liczba pracodawców obsługiwana przez jednego pośrednika pracy,
- średni czas realizacji oferty pracy,

- udział pośredników pracy w zatrudnionych w urzędach pracy ogółem,
- udział doradców zawodowych w zatrudnionych ogółem w urzędach pracy i innych instytucjach rynku pracy,
- udział specjalistów ds. rozwoju zawodowego w liczbie zatrudnionych w urzędach pracy,
- liczba bezrobotnych przypadających na jednego doradcę zawodowego,

**6) Poprawa informacji o rynku pracy:**

- wykorzystanie wyników monitoringu w usługach rynku pracy,
- nakłady ponoszone na badania rynku pracy,
- liczba osób, które skorzystały z systemu „Doradca 2000”,
- liczba osób, które skorzystały z systemu EURES.

**7) Aktywizacja osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy:**

- długotrwale bezrobocie (udział bezrobotnych powyżej 12 miesięcy w populacji bezrobotnych ogółem w %),
- liczba długotrwale bezrobotnych,
- stopa bezrobocia wg grup wieku:
  - młodzież (15-24 lata)
  - osoby starsze (50 i więcej)
- odsetek bezrobotnych objętych aktywnymi formami,
- liczba osób objętych działaniami/ programami rynku pracy,
- liczba zatrudnionych w działalności pozarolniczej na wsi,
- liczba utworzonych miejsc pracy na obszarach wiejskich poza rolnictwem,
- stopa ponownego zatrudnienia uczestników programów rynku pracy (3 lub 6 miesięcy po skorzystaniu z instrumentu).

**8) Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych:**

- wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- dynamika wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- liczba osób niepełnosprawnych objętych programami rynku pracy.

**9) Zwiększenie elastyczności i zróżnicowania form zatrudnienia i organizacji pracy:**

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

**10) Inwestowanie w kapitał ludzki:**

- wskaźniki skolaryzacji netto wg poziomu kształcenia i wieku:
  - ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne (16-18 lat)
  - policealne (19-21 lat)
  - wyższe (19-24 lata)
- wskaźnik osiągnięć edukacyjnych ludzi młodych (udział osób z wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym - ISCED 3 w grupie ludności w wieku 20-24 lata),
- odsetek osób w wieku 25-64 lata uczących się lub doksztalujących,

- liczba placówek, które otrzymały akredytację MEiN w zakresie kształcenia ustawicznego,
- odsetek pracodawców inwestujących w kształcenie ustawiczne pracowników, w tym z sektora MŚP,
- udział wydatków na doskonalenie pracowników w kosztach pracy ogółem.

**11) Wzmocnienie finansowe funduszy pożyczkowych, poręczeniowych i kapitałowych:**

- struktura finansowania nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach:
  - środki własne
  - środki budżetowe
  - kredyty i pożyczki krajowe
  - środki bezpośrednio z zagranicy
- liczba przedsiębiorstw, które otrzymały wsparcie finansowe,
- liczba funduszy poręczeniowych i funduszy pożyczkowych.

**12) Poprawa dostępności mieszkań dla obywateli oraz budowa i modernizacja infrastruktury sanitacji (np. oczyszczalnie ścieków, gospodarka odpadami, zaopatrzenie w wodę):**

- liczba mieszkań oddanych do użytkowania na 1 tys. mieszkańców,

456. Wskaźniki mogą być wykorzystane w opracowaniu, monitorowaniu i ocenie realizacji regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia.

**POWIĄZANIA KIERUNKÓW DZIAŁAŃ I ZADAŃ Z PRIORYTETAMI PRZYJĘTYMI  
W KPDZ/2006 .**

Lp.	Kierunek działań	Zadania	PRIORYTETY						
			(1) Aktywizacja młodzieży bezrobotnej	(2) Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50 roku życia	(3) Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych	(4) Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy	(5) Wzmocnienie powiązań edukacji, gospodarki i rynku pracy	(6) Rozwój dialogu i partnerstwa społecznego	(7) Zwiększenie wykorzystania środków EFS na efektywne programy rynku pracy
1	<b>ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI</b>	1.1. Wzmocnienie instytucji otoczenia biznesu							
		1.2. Rozwój specjalistycznego doradztwa dla przedsiębiorców							
		1.3. Uproszczenie systemu prawnego w odniesieniu do funkcjonowania MŚP i samozatrudnienia							
		1.4. Wsparcie przedsiębiorstw w realizowaniu inwestycji i tworzeniu nowych miejsc pracy							
		1.5. Upowszechnienie wiedzy na temat elektronicznej gospodarki							
		1.6. Różnicowanie działań. rolniczej i zbliżonej do rolnictwa w celu zapewnienia różnorodności działań lub alternat. źródeł dochodowych							
2	<b>OPTIMALIZOWANIE DOSTĘPU DO ŚWIADCZEŃ PROWADZ. DO WCZEŚN. DEZAKTYW. PRACOWNIKA</b>	2.1. Zwiększenie dostępu osób starszych do usług rynku pracy.							
3	<b>OBNIŻENIE OBCIĄŻEŃ NAKŁADANYCH NA PRACOWNIKÓW O NAJNIŻSZYCH DOCHODACH</b>	3.1. Redukcja podatkowych i parapodatkowych kosztów pracy							
		3.2. Obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne							

Lp.	Kierunek działań	Zadania	PRIORYTETY						
			(1) Aktywizacja młodzieży bezrobotnej	(2) Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50 roku życia	(3) Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych	(4) Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy	(5) Wzmocnienie powiązań edukacji, gospodarki i rynku pracy	(6) Rozwój dialogu i partnerstwa społecznego	(7) Zwiększenie wykorzystania środków EFS na efektywne programy rynku pracy
4	<b>WDROŻENIE NOWYCH ROZWIĄZAŃ ORGANIZAC.-FINANSOW. ZAPEWNIĄCYCH ZWIĘKSZENIE DOSTĘPU DO USŁUG RYNKU PRACY ŚWIADCZONYCH NA RZECZ BEZROB., POSZUK. PRACY I PRACODAWCÓW</b>	4.1. Monitorowanie dział. publ. i niepubl. instyt. rynku pracy oraz rozwijanie współp. pomiędzy PSZ i podmiotami ofer. pomoc dla bezrob. i poszukujących pracy na poziomie lokalnym							
		4.2. Przegląd przepisów prawnych dotyczących funkcjonowania rynku pracy w Polsce							
		4.3. Wdrażanie standardów podstawowych usług rynku pracy w PSZ							
		4.4. Analiza i ocena wykorzystania w 2005 r. środków z FP na realizację projektów na rzecz prom. zatrud., łagodzenia skutków bezrob. i aktyw. zawodowej							
5	<b>WZBOGACENIE OFERTY I PODWYŻSZENIE JAKOŚCI USŁUG ŚWIADCZONYCH PRZEZ POWIATOWE I WOJEWÓDZKIE URZĘDY PRACY</b>	5.1. Doskonalenie systemu szkoleń osób bezrobotnych							
		5.2. Opracowanie nowej procedury pomocy pracodawcom w doborze pracowników							
		5.3. Rozwój usługi: pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy							
		5.4. Koordynowanie udziału PSZ w sieci EURES i rozwój usług EURES							
		5.5. Wspieranie rozwoju poradnictwa o zasięgu europejskim							
		5.6. Doskonalenie kwalifikacji kadry publicznych służb zatrudnienia							
		5.7. Profesjonalizacja pośrednictwa pracy dla młodzieży w Młodzieżowych Biurach Pracy OHP							
		5.8. Opracowanie systemu użytkownika w porad. zawodow. testu do badania zainteresowań zawodowych (KZZ)							

Lp.	Kierunek działań	Zadania	PRIORYTETY							
			(1) Aktywizacja młodzieży bezrobotnej	(2) Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50 roku życia	(3) Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych	(4) Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy	(5) Wzmocnienie powiązań edukacji, gospodarki i rynku pracy	(6) Rozwój dialogu i partnerstwa społecznego	(7) Zwiększenie wykorzystania środków EFS na efektywne programy rynku pracy	
6	POPRAWA INFORMACJI O RYNKU PRACY	6.1. Rozwój i doskonalenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych								
		6.2. Opracowanie koncepcji integracji programów monitorowania i prognoz. sytuacji na rynku pracy								
		6.3. Przeorientowanie i wzmocnienie modelu informacji o rynku pracy								
		6.4. Stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce								
		6.5. Prowadzenie monitoringu akredytowanych instytucji edukacyjnych								
		6.6. Budowa systemu zbierania i analizy edukacyjnych danych statystycznych								
		6.7. Badanie wpływu migracji na rynek pracy w Polsce								
		6.8. Monitorowanie migracji polskich lekarzy i pielęgniarek do pracy za granicą								
		6.9. Opracowanie internetowego systemu upowszechniania informacji zawodowej								
		6.10. Aktualizacja Klasyfikacji Zawodów i Specjalności								
		6.11. Analiza aktywności zawodowej absolwentów								



Lp.	Kierunek działań	Zadania	PRIORYTETY						
			(1) Aktywizacja młodzieży bezrobotnej	(2) Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50 roku życia	(3) Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych	(4) Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy	(5) Wzmocnienie powiązań edukacji, gospodarki i rynku pracy	(6) Rozwój dialogu i partnerstwa społecznego	(7) Zwiększenie wykorzystania środków EFS na efektywne programy rynku pracy
7	AKTYWIZACJA OSÓB Z GRUP ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W SZCZEGÓLNE TRUDNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY	7.1. Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia							
		7.2. Integracja społeczna i zawodowa grup zagrożonych wykluczeniem społecznym							
		7.3. Wzmocnienie zdolności osób zagroż. wykluczeniem społecznym do powrotu na rynek pracy							
		7.4. Nowe miejsca pracy - ustawa o spółdzielniach socjalnych							
		7.5. Prace społecznie użyteczne jako nowy instrument aktywizacji osób zagroż. wykluczeniem społecznym							
		7.6. Aktywizacja zawodowa młodzieży przez OHP							
		7.7. Program Aktywizacji Społecznej Młodzieży - uczestników OHP							
		7.8. Program Zapobiegania Niedostosowaniu Społecznemu i Przystępności wśród Dzieci i Młodzieży							
		7.9. Badania stopnia przygotowania sześciolatków do edukacji szkolnej							
		7.10. Wsparcie na rzecz osób, które ukończyły pięćdziesiąty rok życia							
		7.11. Integracja i reintegracja zawodowa kobiet							
		7.12. Program na rzecz społeczności romskiej w Polsce							

Lp.	Kierunek	Zadania	PRIORYTETY
-----	----------	---------	------------

			(1) Aktywizacja młodzieży bezrobotnej	(2) Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50 roku życia	(3) Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych	(4) Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy	(5) Wzmocnienie powiązań edukacji, gospodarki i rynku pracy	(6) Rozwój dialogu i partnerstwa społecznego	(7) Zwiększenie wykorzystania środków EFS na efektywne programy rynku pracy
8	<b>AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH</b>	8.1. Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych							
		8.2. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych							
		8.3. Wsparcie informatyczne procesu edukacji osób niepełnosprawnych							
		8.4. Opracowanie nowych rozwiązań prawnych wspierających przedsiębiorczość osób niepełnosprawnych oraz stałe podnoszenie kwalifikacji przez pracowników niepełnosprawnych.							
		8.5. Podnoszenie aktywności zawodowej osób niewidomych i niedowidzących							
		8.6. Nowe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych w regionach o dużym bezrobociu							
		8.7. Wdrożenie programu naprawczego w zakresie absorpcji środków z funduszy strukturalnych w ramach Działania 1.4. SPO RZL							
		8.8. Wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych							
9	<b>ZWIĘKSZENIE ELASTYCZNOŚCI I ZRÓŻNICOWANIA FORM ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY</b>	9.1. Działania zmierzające do zawarcia paktu społecznego.							
		9.2. Doskonalenie przepisów indywidualnego i zbiorowego prawa pracy							
		9.3. Opracowanie uregulowań w zakresie nietypowych form zatrudnienia, w tym telepracy							
		9.4. Dostosowanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej							

Lp.	Kierunek działań	Zadania	PRIORYTETY						
			(1) Aktywizacja młodzieży bezrobotnej	(2) Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50 roku życia	(3) Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych	(4) Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy	(5) Wzmocnienie powiązań edukacji, gospodarki i rynku pracy	(6) Rozwój dialogu i partnerstwa społecznego	(7) Zwiększenie wykorzystania środków EFS na efektywne programy rynku pracy
	cd. <b>ZWIĘKSZENIE ELASTYCZNOŚCI I ZRÓŻNICOWANIA FORM ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY</b>	9.5. Promowanie wśród osób bezrobotnych pracy na własny rachunek i rozwoju samozatrudnienia jako czynnika zmniejszającego zagrożenie bezrobociem							
		9.6. Tworzenie warunków dla aktywności zawodowej osób wychowujących dzieci poprzez upowszechnienie alternatywnych form edukacji przedszkolnej							
10	<b>INWESTOWANIE W KAPITAŁ LUDZKI</b>	10.1. Promocja rozwiązań systemowych w zakresie potencjału adaptacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy							
		10.2. Pomoc w dostosowaniu się osób młodych i starszych do wymogów rynku pracy							
		10.3. Rozwój i doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadry doradców zawodowych							
		10.4. Doskonalenie wiedzy i umiejętności zawodowych rolników							
		10.5. Projektowanie nowych zachęt do kształcenia ustawicznego i popularyzacja idei uczenia się przez całe życie							
		10.6. Rozwijanie standardów kwalifikacji zawodowych							
		10.7. Zwiększenie dostępu do pomocy w ramach Wspólnej Polityki Rolnej UE poprzez działania edukacyjne i doradztwo dla rolników							
		10.8. Realizacja Programu Phare 2003 - Rozwój Zasobów Ludzkich							
		10.9. Przygotowanie i uruchomienie internetowej bazy danych dotyczącej szkolnictwa wyższego w ramach programu PLOTEUS II							

Lp.	Kierunek	Zadania	PRIORYTETY
-----	----------	---------	------------

		(1) Aktywizacja młodzieży bezrobotnej	(2) Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50 roku życia	(3) Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych	(4) Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy	(5) Wzmocnienie powiązań edukacji, gospodarki i rynku pracy	(6) Rozwój dialogu i partnerstwa społecznego	(7) Zwiększenie wykorzystania środków EFS na efektywne programy rynku pracy
<b>c.d. INWESTOWANIE W KAPITAŁ LUDZKI</b>	10.10. Przygotowanie nauczycieli do roli doradcy zawodowego w ramach studiów podyplomowych							
	10.11. Studia podyplomowe dla nauczycieli różnych typów szkół i placówek, w szczególności dla nauczycieli rozpoczynających pracę w zawodzie.							
	10.12. Kursy doskonalące dla nauczycieli w zakresie ICT.							
	10.13. Przygotowanie kadry do prowadzenia kształcenia ustawicznego na odległość							
	10.14. Tworzenie centrów kształcenia na odległość na wsiach							
	10.15. Przygotowanie programów i pakietów multimedialnych do prowadzenia kształcenia na odległość w placówkach kształcenia ustawicznego i praktycznego							
	10.16. Opracowanie programów i materiałów dydaktycznych do kształcenia na odległość na wybranych kierunkach studiów wyższych							
	10.17. Przeprowadzenie badań dotyczących efektywności kształcenia na odległość							
	10.18. Dotacje dla szkół na projekty rozwojowe							
	10.19. Aktualizacja treści kształcenia w podstawach programowych oraz programach nauczania zawodowego							
	10.20. Kompetencje zawodowe i społeczne - pomoc dla młodzieży zagrożonej marginalizacją społeczną							

Lp.	Kierunek działań	Zadania	PRIORYTETY						
			(1) Aktywizacja młodzieży bezrobotnej	(2) Aktywizacja zawodowa osób powyżej 50 roku życia	(3) Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych	(4) Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy	(5) Wzmocnienie powiązań edukacji, gospodarki i rynku pracy	(6) Rozwój dialogu i partnerstwa społecznego	(7) Zwiększenie wykorzystania środków EFS na efektywne programy rynku pracy
11	WZMOCNIENIE FINANSOWE FUNDUSZY POŻYCZKOWYCH, PORĘCZENIOWYCH I KAPITAŁOWYCH	11.1. Wzmocnienie finansowe funduszy pożyczkowych, poręczeniowych i kapitałowych							
12	POPRAWA DOSTĘPNOŚCI MIESZKAŃ DLA OBYWATELI ORAZ BUDOWA I MODERNIZACJA INFRASTRUKTURY SANITACJI	12.1. Opracowanie programu budownictwa mieszkaniowego							
		12.2. Budowa mieszkań własnościowych przy udziale kredytów preferencyjnych z dopłatami z budżetu państwa							
		12.3. Budowa społecznych mieszkań czynszowych							
		12.4. Zatrudnianie bezrobotnych w ramach pilotażowego programu budowy domów socjalnych							

## ZAŁĄCZNIK 2

**PODMIOTY REALIZUJĄCE I SPRAWOZDAJĄCE O ZADANIACH UJĘTYCH W KPDZ/2006**

**Kierunek działań 1: Rozwój przedsiębiorczości**

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
1.1.	Wzmocnienie instytucji otoczenia biznesu	MG	MG, PARP	MG
1.2.	Rozwój specjalistycznego doradztwa dla przedsiębiorców	MG	PARP	MG
1.3.	Uproszczenie systemu prawnego w odniesieniu do funkcjonowania MŚP i samozatrudnienia	MG	MG	MG
1.4.	Wsparcie przedsiębiorstw w realizowaniu inwestycji i tworzeniu nowych miejsc pracy	MG	MG, PARP	MG
1.5.	Upowszechnianie wiedzy na temat elektronicznej gospodarki	MG	Instytut Logistyki i Magazynowania	MG
1.6.	Różnicowanie działalności rolniczej i zbliżonej do rolnictwa w celu zapewnienia różnorodności działań lub alternatywnych źródeł dochodowych	MRiRW	MRiRW, ARiMR	MRiRW

**Kierunek działań 2: Optymalizowanie dostępu do świadczeń prowadzących do wcześniejszej dezaktywacji pracownika**

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
2.1.	Zwiększenie dostępu osób starszych do usług rynku pracy.	MPiPS	MPiPS/DUS	MPiPS

**Kierunek działań 3: Obniżanie obciążeń nakładanych na pracowników o najniższych dochodach**

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
3.1.	Redukcja podatkowych i parapodatkowych kosztów pracy	Międzyresortowy Zespół ds. KPDZ/2006	MF przy współpracy z MPiPS	MF przy współpracy z MPiPS
3.2.	Obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne	MPiPS	MPiPS we współpracy z MF	MPiPS/DUS

**Kierunek działań 4: Wdrożenie nowych rozwiązań organizacyjno-finansowych zapewniających zwiększenie dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców.**

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
4.1.	Monitorowanie działalności publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz rozwijanie współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia i podmiotami oferującymi pomoc dla bezrobotnych i poszukujących pracy na poziomie lokalnym	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
4.2.	Przegląd przepisów prawnych dotyczących funkcjonowania rynku pracy w Polsce	MPiPS	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
4.3.	Wdrożenie standardów podstawowych usług rynku pracy w publicznych służbach zatrudnienia	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy	MPiPS/DRP
4.4.	Analiza i ocena wykorzystania w 2005 r. środków Funduszu Pracy na realizację projektów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej	MPiPS/DF	MPiPS/DF	MPiPS/DF

**Kierunek działań 5: Wzbogacenie oferty i podwyższenie jakości usług świadczonych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy**

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
5.1.	Doskonalenie systemu szkoleń osób bezrobotnych	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP we współpracy z DI oraz wykonawca zewnętrzny	MPiPS/DRP
5.2.	Opracowanie nowej procedury pomocy pracodawcom w doborze pracowników	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP oraz wykonawca zewnętrzny	MPiPS/DRP
5.3.	Rozwój usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
5.4.	Koordinowanie udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES i rozwój usług EURES	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
5.5.	Wspieranie rozwoju poradnictwa o zasięgu europejskim	MPiPS/DRP, MEiN	MPiPS/DRP, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, MEiN, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej	MPiPS/DRP, MEiN
5.6.	Doskonalenie kwalifikacji kadry publicznych służb zatrudnienia	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP oraz wykonawca zewnętrzny	MPiPS/DRP
5.7.	Profesjonalizacja pośrednictwa pracy dla młodzieży w Młodzieżowych Biurach Pracy Ochotniczych Hufców Pracy	OHP	OHP, Młodzieżowe Biura Pracy i ich filie funkcjonujące w strukturach Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży OHP	OHP
5.8.	Opracowanie systemu użytkowania w poradnictwie zawodowym testu do badania zainteresowań zawodowych – Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych (KZZ)	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP

**Kierunek działań 6: Poprawa informacji o rynku pracy**

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
6.1.	Rozwój i doskonalenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.	MPiPS/DRP	MPiPS/Departament Rynku Pracy, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, szkoły ponadgimnazjalne oraz instytucje współpracujące	MPiPS/DRP
6.2.	Opracowanie koncepcji integracji programów monitorowania i prognozowania sytuacji na rynku pracy	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE
6.3.	Przeorientowanie i wzmocnienie modelu informacji o rynku pracy	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, DI	MPiPS/DRP
6.4.	Stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE
6.5.	Prowadzenie monitoringu akredytowanych instytucji edukacyjnych	MEiN	Organizacje pozarządowe, szkoły wyższe, jednostki naukowe, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej	MEiN
6.6.	Budowa systemu zbierania i analizy edukacyjnych danych statystycznych	MEiN	Organizacje pozarządowe, szkoły wyższe, jednostki naukowe, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej	MEiN
6.7.	Badanie wpływu migracji na rynek pracy w Polsce	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP oraz wyspecjalizowana instytucja naukowo – badawcza	MPiPS/DRP
6.8.	Monitorowanie migracji polskich lekarzy i pielęgniarek do pracy za granicą	MZ	MZ/Departament Dialogu Społecznego	MZ
6.9.	Opracowanie internetowego systemu upowszechniania informacji zawodowej	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
6.10.	Aktualizacja Klasyfikacji Zawodów i Specjalności	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
6.11.	Analiza aktywności zawodowej absolwentów	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP



**Działanie kierunkowe 7: Aktywizacja osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy**

<b>L.p.</b>	<b>Nazwa zadania</b>	<b>Podmiot zgłaszający</b>	<b>Podmiot realizujący</b>	<b>Podmiot sprawozdający</b>
7.1.	Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia	MRR/Departament Zarządzania EFS	Powiatowe urzędy pracy	MRR/Departament Zarządzania EFS
7.2.	Integracja społeczna i zawodowa grup zagrożonych wykluczeniem społecznym	PARP	Osoby prawne nie działające dla osiągnięcia zysku lub przeznaczające zysk na cele związane z zadaniami realizowanymi przez PARP oraz przez powiaty i gminy, pod nadzorem PARP	PARP
7.3.	Wzmocnienie zdolności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym do powrotu na rynek pracy	MPiPS/DPS	MPiPS/DPS, samorządy gminne i powiatowe oraz organizacje pozarządowe	MPiPS/DPS
7.4.	Nowe miejsca pracy – ustawa o spółdzielniach socjalnych	MPiPS/DPS	MPiPS/DPS, samorządy gminne i powiatowe oraz organizacje pozarządowe	MPiPS/DPS
7.5.	Prace społecznie użyteczne jako nowy instrument aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	MPiPS/DPS	MPiPS, samorządy gminne i powiatowe oraz organizacje pozarządowe	MPiPS/DPS
7.6.	Aktywizacja zawodowa młodzieży przez Ochotnicze Hufce Pracy	OHP	Jednostki organizacyjne OHP, przy współpracy jednostek organizacyjnych samorządów terytorialnych, urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej, instytucji szkoleniowych	OHP
7.7.	Program Aktywizacji Społecznej Młodzieży – uczestników Ochotniczych Hufców Pracy	OHP	OHP, wojewódzkie komendy OHP, centra kształcenia i wychowania, ośrodki szkolenia i wychowania, hufce pracy, środowiskowe hufce pracy	OHP
7.8.	Program Zapobiegania Niedostosowaniu Społecznemu i Przystępczości wśród Dzieci i Młodzieży	OHP	Komenda Główna i wojewódzkie komendy OHP, centra kształcenia i wychowania, ośrodki kształcenia i wychowania, hufce pracy, środowiskowe hufce pracy	OHP
7.9.	Badania stopnia przygotowania sześciolatków do edukacji szkolnej	MEiN	Organizacje pozarządowe, szkoły wyższe, jednostki naukowe, jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno – Pedagogicznej	MEiN
7.10.	Wsparcie na rzecz osób, które ukończyły pięćdziesiąty rok życia	PARP	Osoby prawne nie działające dla osiągnięcia zysku lub przeznaczające zysk na cele związane z zadaniami realizowanymi przez PARP oraz przez powiaty i gminy, pod nadzorem PARP	PARP

**c.d. Działanie kierunkowe 7: Aktywizacja osób z grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy**

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
7.11.	Integracja i reintegracja zawodowa kobiet	MRR/Departament Zarządzania EFS	Instytucje rynku pracy, pracodawcy, jednostki naukowe, ośrodki doradztwa rolniczego, ośrodki poradnictwa zawodowego i psychologicznego, jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne, organizacje pozarządowe prowadzące działalność na rzecz integracji i reintegracji zawodowej kobiet, właściwe merytorycznie departamenty MPiPS	MRR/Departament Zarządzania EFS
7.12.	Program na rzecz społeczności romskiej w Polsce	MSWiA	MSWiA, urzędy wojewódzkie, jednostki samorządu terytorialnego	MSWiA

**Działanie kierunkowe 8: Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych**

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
8.1.	Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych	MRR/Departament Zarządzania EFS	Instytucje rynku pracy, inne organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych, jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne, pracodawcy, szkoły – ich organy założycielskie oraz szkoły wyższe, jednostki naukowe, PFRON	MRR/Departament Zarządzania EFS
8.2.	Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych	PFRON	PFRON, szkoły wyższe, szkoły ponadlicealne, organizacje pozarządowe	PFRON
8.3.	Wsparcie informatyczne procesu edukacji osób niepełnosprawnych	PFRON	PFRON	PFRON
8.4.	Opracowanie nowych rozwiązań prawnych wspierających przedsiębiorczość osób niepełnosprawnych oraz stałe podnoszenie kwalifikacji przez pracowników niepełnosprawnych	MPiPS/BON	MPiPS/BON, docelowo: jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego (PCPR, PUP)	MPiPS/BON
8.5.	Podnoszenie aktywności zawodowej osób niewidomych i niedowidzących	PFRON	PFRON, specjalistyczne ośrodki szkoleniowe, współpraca PZN	PFRON
8.6.	Nowe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych w regionach o dużym bezrobociu	PFRON	PFRON, samorządy powiatowe, powiatowe urzędy pracy	PFRON
8.7.	Wdrożenie programu naprawczego w zakresie absorpcji środków z funduszy strukturalnych w ramach Działania 1.4 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich	MPiPS/BON	PFRON	MPiPS/BON
8.8.	Wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych	MPiPS/BON	MPiPS/BON, PFRON	MPiPS/BON

**Działanie kierunkowe 9: Zwiększenie elastyczności i zróżnicowania form zatrudnienia i organizacji pracy**

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
9.1.	Działania zmierzające do zawarcia paktu społecznego	Międzyresortowy Zespół ds. KPDZ/2006	Zespół ds. Paktu Społecznego	Zespół ds. Paktu Społecznego
9.2.	Doskonalenie przepisów indywidualnego i zbiorowego prawa pracy	Międzyresortowy Zespół ds. KPDZ/2006	MPiPS/DPR, DDP	MPiPS/DPR, DDP
9.3.	Opracowanie uregulowań w zakresie nietypowych form zatrudnienia, w tym telepracy	Międzyresortowy Zespół ds. KPDZ/2006	MPiPS/DPR	MPiPS/DPR
9.4.	Dostosowywanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej	Międzyresortowy Zespół ds. KPDZ/2006	MPiPS/DWP, CIOP – Państwowy Instytut Badawczy	MPiPS/DWP, CIOP – Państwowy Instytut Badawczy
9.5.	Promowanie wśród osób bezrobotnych pracy na własny rachunek i rozwoju samozatrudnienia jako czynnika zmniejszającego zagrożenie bezrobociem	MPiPS/DRP	MG, MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
9.6.	Tworzenie warunków dla aktywności zawodowej osób wychowujących dzieci poprzez upowszechnienie alternatywnych form edukacji przedszkolnej	MEiN	Organizacje pozarządowe, szkoły wyższe, jednostki naukowe, jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno – Pedagogicznej	MEiN

**Działanie kierunkowe 10: Inwestowanie w kapitał ludzki**

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
10.1.	Promocja rozwiązań systemowych w zakresie potencjału adaptacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy	PARP	PARP oraz wykonawcy zewnętrzni	PARP
10.2.	Pomoc w dostosowaniu się osób młodych i starszych do wymogów rynku pracy	PARP	PARP oraz wykonawcy zewnętrzni	PARP
10.3.	Rozwój i doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadry doradców zawodowych	OHP	OHP oraz firmy zewnętrzne	OHP
10.4.	Doskonalenie wiedzy i umiejętności zawodowych rolników	MRiRW	MRiRW, ARiMR, FAPA	MRiRW
10.5.	Projektowanie nowych zachęt dla kształcenia ustawicznego i popularyzacja idei uczenia się przez całe życie	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
10.6.	Rozwijanie standardów kwalifikacji zawodowych	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP oraz wykonawca zewnętrzny	MPiPS/DRP
10.7.	Zwiększenie dostępu do pomocy w ramach Wspólnej Polityki Rolnej UE poprzez działania edukacyjne i doradztwo dla rolników	MRiRW	MRiRW, ARiMR, FAPA,	MRiRW
10.8.	Realizacja Programu Phare 2003 –Rozwój Zasobów Ludzkich	PARP	PARP oraz wykonawcy zewnętrzni	PARP
10.9.	Przygotowanie i uruchomienie internetowej bazy danych dotyczącej szkolnictwa wyższego w ramach programu PLOTEUS II	MEiN	MEiN, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej	MEiN

**c.d. Działanie kierunkowe 10: Inwestowanie w kapitał ludzki**

<b>L.p.</b>	<b>Nazwa zadania</b>	<b>Podmiot zgłaszający</b>	<b>Podmiot realizujący</b>	<b>Podmiot sprawozdający</b>
10.10.	Przygotowanie nauczycieli do roli doradcy zawodowego w ramach studiów podyplomowych	MEiN	Uczelnie prowadzące kształcenie dla nauczycieli	MEiN
10.11.	Studia podyplomowe dla nauczycieli różnych typów szkół i placówek, w szczególności dla nauczycieli rozpoczynających pracę w zawodzie.	MEiN	Uczelnie prowadzące kształcenie dla nauczycieli	MEiN
10.12.	Kursy doskonalące dla nauczycieli w zakresie ICT, języków obcych, pedagogiki specjalnej oraz metodyki przedmiotów zawodowych i ogólnozawodowych	MEiN	Wyspecjalizowane w szkoleniach z danego zakresu jednostki zewnętrzne	MEiN
10.13.	Przygotowanie kadry do prowadzenia kształcenia ustawicznego na odległość	MEiN	Uczelnie prowadzące kształcenie dla nauczycieli	MEiN
10.14.	Tworzenie centrów kształcenia na odległość na wsiach	MEiN	Organizacje pozarządowe, szkoły wyższe, jednostki naukowe, jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno – Pedagogicznej	MEiN
10.15.	Przygotowanie programów i pakietów multimedialnych do prowadzenia kształcenia na odległość w placówkach kształcenia ustawicznego i praktycznego	MEiN	MEiN, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej	MEiN
10.16.	Opracowanie programów i materiałów dydaktycznych do kształcenia na odległość na wybranych kierunkach studiów wyższych	MEiN	Szkoły wyższe, organizacje pozarządowe, jednostki naukowe	MEiN
10.17.	Przeprowadzenie badań dotyczących efektywności kształcenia na odległość	MEiN	Szkoły wyższe, organizacje pozarządowe, jednostki naukowe	MEiN
10.18.	Dotacje dla szkół na projekty rozwojowe	MEiN	Organizacje pozarządowe, szkoły wyższe, jednostki naukowe, jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno – Pedagogicznej	MEiN
10.19.	Aktualizacja treści kształcenia w podstawach programowych oraz programach nauczania zawodowego	MEiN	MEiN, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej	MEiN
10.20.	Kompetencje zawodowe i społeczne - pomoc dla młodzieży zagrożonej marginalizacją społeczną	OHP	OHP	OHP

**Kierunek działań 11: Wzmocnienie finansowe funduszy pożyczkowych, poręczeniowych i kapitałowych**

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
11.1.	Wzmocnienie finansowe funduszy pożyczkowych, poręczeniowych i kapitałowych	MG	MRR, PARP	MG

**Kierunek działań 12: Poprawa dostępności mieszkań dla obywateli oraz budowa i modernizacji infrastruktury sanitacji**

L.p.	Nazwa zadania	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
12.1.	Opracowanie programu budownictwa mieszkaniowego	Międzyresortowy Zespół ds. KPDZ/2006	MTiB	MTiB
12.2.	Budowa mieszkań własnościowych przy udziale kredytów preferencyjnych z dopłatami z budżetu państwa	MTiB	Towarzystwa budownictwa społecznego, spółdzielnie mieszkaniowe	MTiB
12.3.	Budowa społecznych mieszkań czynszowych	MTiB	Fundusz Dopłat w BGK	MTiB
12.4.	Zatrudnianie bezrobotnych w ramach pilotażowego programu budowy domów socjalnych	MTiB	Gminy	MTiB

**Indeks użytych skrótów:**

ARiMR – Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa  
 BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności  
 BGK – Bank Gospodarstwa Krajowego  
 BON – Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych  
 DAE – Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz  
 DDP – Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego  
 DF – Departament Funduszy  
 DI – Departament Informatyki  
 DPS – Departament Pomocy i Integracji Społecznej  
 DRP – Departament Rynku Pracy  
 DUS – Departament Ubezpieczeń Społecznych  
 DWP – Departament Warunków Pracy  
 EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego  
 EFS – Europejski Fundusz Społeczny  
 EOG – Europejski Obszar Gospodarczy  
 EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia  
 FAPA – Fundacja Programów Pomocy dla Rolnictwa  
 FP – Fundusz Pracy  
 FUS – Fundusz Ubezpieczeń Społecznych  
 GUS – Główny Urząd Statystyczny  
 ICT – technologie informacyjne i komunikacyjne  
 IPD – Indywidualny Plan Działań  
 ISCED – Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Edukacji  
 ISCO – Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów  
 jst – jednostki samorządu terytorialnego  
 KPDZ – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia  
 KPDZ/2006 – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok  
 KPR – Krajowy Program Reform  
 KRUS – Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego  
 KZZ – Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych  
 MEiN – Ministerstwo Edukacji i Nauki  
 MF – Ministerstwo Finansów  
 MG – Ministerstwo Gospodarki  
 MPiPS – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
 MRiRW – Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi  
 MRR – Ministerstwo Rozwoju Regionalnego  
 MSWiA – Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji  
 MŚP – małe i średnie przedsiębiorstwa  
 MTiB – Ministerstwo Transportu i Budownictwa  
 MZ – Ministerstwo Zdrowia  
 MZDiN – Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych  
 NCZPZ – Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa zawodowego  
 NSP – Narodowy Spis Powszechny  
 OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju  
 OHP – Ochotnicze Hufce Pracy  
 PAN – Polska Akademia Nauk  
 PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości  
 PCPR – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie  
 PFRON- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych  
 PUP – Powiatowy Urząd Pracy  
 PZN – Polski Związek Niewidomych  
 RCSS – Rządowe Centrum Studiów Strategicznych  
 ROSzEFS – Regionalny Ośrodek Szkoleniowy Europejskiego Funduszu Społecznego  
 SIO – System Informacji Oświatowej  
 SPO RZL – Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich  
 UKIE – Urząd Komitetu Integracji Europejskiej

**CZŁONKOWIE MIĘDZYRESORTOWEGO ZESPOŁU  
DO OPRACOWANIA PROJEKTU KPDZ/2006**

- 1) Robert Jerzy KWIATKOWSKI - MPiPS, Podsekretarz Stanu, Przewodniczący Zespołu
- 2) Lech ANTKOWIAK - MPiPS, Departament Rynku Pracy
- 3) Anna BISIŃSKA - MEiN, Departament Szkół Wyższych
- 4) Małgorzata CHOIŃSKA - MTiB, Dep. Planowania Strategicznego i Polityki Transportowej
- 5) Maciej DUSZCZYK - UKIE, Departament Analiz i Strategii
- 6) Anna FOKSOWICZ - MEiN, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego
- 7) Artur GLUZIŃSKI - MPiPS Departament Pożytku Publicznego
- 8) Elżbieta GRUNT-MEJER - OHP
- 9) Grażyna HENCLEWSKA - MG, Departament Analiz i Prognoz
- 10) Izabela HRYNEK - MPiPS, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych
- 11) Krzysztof KACZMAREK - MPiPS, Departament Rynku Pracy
- 12) Małgorzata KAŁASKA - GUS
- 13) Magdalena KOPIŃSKA - MPiPS, Departament Rynku Pracy
- 14) Barbara KUTA - MPiPS, Departament Rynku Pracy
- 15) Agnieszka ŁUKASZEWSKA - OHP
- 16) Iga MAGDA - MPiPS, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz
- 17) Monika MISZTAL - MPiPS, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych
- 18) Ludwik MIZERA - PFRON
- 19) Paulina MUCHA - MPiPS, Departament Zarządzania EFS
- 20) Kazimiera NOSOWSKA - MZ, Departament Dialogu Społecznego
- 21) Tadeusz OLEJARZ - MPiPS, Departament Funduszy
- 22) Ewa POMIAN- WOJCIESZCZUK - MPiPS, Departament Prawa Pracy
- 23) Jolanta PRUS - MSWiA, Biuro Dyrektora Generalnego
- 24) Zdzisław SADOWSKI - MPiPS, Departament Rynku Pracy
- 25) Barbara SERETNA - Kancelaria Prezesa Rada Ministrów
- 26) Danuta TRZCIŃSKA - RCSS
- 27) Ewelina SZCZECH-PIETKIEWICZ - MPiPS, Departament Rynku Pracy
- 28) Gabriela SZUBERSKA - MPiPS, Departament Zarządzania EFS
- 29) Hanna ŚWIĄTKIEWICZ – ZYCH - MPiPS, Departament Rynku Pracy
- 30) Agnieszka TOKAJ-KRZEWSKA – PARP
- 31) Andrzej TRZECIECKI - MPiPS, Departament Pomocy i Integracji Społecznej
- 32) Izabela ZARZYCKA - MF, Departament Polityki Finansowej, Analiz i Statystyki
- 33) Patrycja ZASEPA - MEiN, Departament Badań na Rzecz Gospodarki
- 34) Julian ZAWISTOWSKI - MPiPS, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz
- 35) Maria ZWOLIŃSKA - MRiRW