

MINISTERSTWO GOSPODARKI I PRACY

**KRAJOWY PLAN DZIAŁAŃ
NA RZECZ ZATRUDNIENIA
NA 2005 ROK**

(Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 21 września 2004 r.)

Warszawa, wrzesień 2004

SPIS TREŚCI

Indeks użytych skrótów

WSTĘP 1

ROZDZIAŁ 1
KRAJOWA POLITYKA ZATRUDNIENIA..... 2

ROZDZIAŁ 2
ZADANIA NA RZECZ ZATRUDNIENIA W RAMACH WYTYCZNYCH
EUROPEJSKIEJ STRATEGII ZATRUDNIENIA 9

ROZDZIAŁ 3
ZARZĄDZANIE I PARTNERSTWO..... 45

ROZDZIAŁ 4
MONITOROWANIE I KOORDYNOWANIE WYKONYWANIA ZADAŃ..... 48

ZAŁĄCZNIK 1: Decyzja Rady z dnia 22 lipca 2003 r. w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia Państw Członkowskich (2003/578/WE).

ZAŁĄCZNIK 2 a: Tablica finansowa dla zadań realizowanych w ramach Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok (w tys. złotych)

ZAŁĄCZNIK 2 b: Tablica finansowa dla zadań realizowanych w ramach Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok (w tys. euro)

ZAŁĄCZNIK 2 c: Tablica finansowa dla zadań realizowanych w ramach Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok (struktura w %)

ZAŁĄCZNIK 3: Harmonogram realizacji zadań Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok.

ZAŁĄCZNIK 4: Tabele podmiotów realizujących i podmiotów sprawozdających.

ZAŁĄCZNIK 5: Wykaz zadań zgłoszonych i zintegrowanych ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok.

ZAŁĄCZNIK 6: Ilustracja statystyczna.

ZAŁĄCZNIK 7: Członkowie Międzyresortowego Zespołu ds. Opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok.

Indeks użytych skrótów:

BAEL	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
BON	Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych
DAE	Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych
DF	Departament Funduszy
DI	Departament Informatyki
DP	Departament Partnerstwa Społecznego
DPR	Departament Polityki Regionalnej
DPZ	Departament Pożytku Publicznego
DR	Departament Rozwoju Przedsiębiorczości
DRP	Departament Rynku Pracy
DRR	Departament Wdrażania Programów Rozwoju Regionalnego
DWF	Departament Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego
DZF	Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym
EFOiGR	Europejski Fundusz Orientacji i Gwarancji Rolnej
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
EFRR	Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego
EURES	Europejskie Służby Zatrudnienia
GUS	Główny Urząd Statystyczny
ISCED	Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Edukacji (ang. <i>International Standard Classification of Education</i>)
jst	jednostki samorządu terytorialnego
KO	Kuratorium Oświaty
KPD/Z	Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia
MENiS	Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu
MF	Ministerstwo Finansów
MGiP	Ministerstwo Gospodarki i Pracy
MI	Ministerstwo Infrastruktury
MPS	Ministerstwo Polityki Społecznej
MRiRW	Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi
MSWiA	Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji
NGO	pozarządowe jednostki organizacyjne
OHP	Ochotnicze Hufce Pracy
PARP	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PFRON	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
RCSS	Rządowe Centrum Studiów Strategicznych
SPO RZL	Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich
SPRds.RSKiM	Sekretariat Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn
UŁ	Uniwersytet Łódzki
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy

WSTĘP

1. Opracowanie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia jest wykonaniem postanowień art. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001) oraz zapisów art. 125 i art. 128 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską.
2. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia definiuje zadania państwa w zakresie polityki zatrudnienia. Dokument koncentruje się na 2005 roku, wyznaczając perspektywę realizacyjną do roku 2006, tam gdzie jest to niezbędne. Intencją dokumentu, poprzez uwzględnienie synergii działań przełamujących podziały resortowe i sektorowe, jest także stworzenie podstawy do zwiększenia efektywności realizacji niekwestionowanych priorytetów polskiej polityki społeczno-gospodarczej, jakimi są ograniczenie bezrobocia, wzrost zatrudnienia i rozwój zasobów ludzkich.
3. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia jest również dokumentem informującym o tym, jak polska polityka zatrudnienia odpowiada na wyzwania wynikające z przekrojowych i szczegółowych wytycznych zatrudnienia, jako części Europejskiej Strategii Zatrudnienia, przyjętych Decyzją Rady Europejskiej z dnia 22 lipca 2003 r. w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia (2003/578/WE). Dokument jednocześnie stanowi plan realizowania przez Polskę, w sposób najbardziej odpowiadający własnym potrzebom, europejskich wytycznych zatrudnienia.
4. Zbiór zadań Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, utworzony został w wyniku prac Międzyresortowego Zespołu ds. Opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, powołanego Zarządzeniem Nr 39 Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 2004 r. Zadania grupują się wokół następujących priorytetów polskiej polityki zatrudnienia:
 - Ograniczenie instytucjonalnych barier wzrostu zatrudnienia, poprzez zwiększenie dostępu do usług instytucji rynku pracy o lepszej jakości, wsparcie zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw, w szczególności małych i średnich oraz promocję rozwiązań zwiększających atrakcyjność pracy.
 - Rozwijanie aktywnych polityk rynku pracy na szczeblu regionalnym i lokalnym, wspieranych przez efektywną realizację sektorowych i regionalnych programów operacyjnych.
 - Aktywizacja osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w szczególności poprzez szkolenie i doskonalenie zawodowe i ogólne.
 - Wzmocnienie koordynacji instytucjonalnej i zwiększenie przejrzystości procesów decyzyjnych.
5. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia składa się z czterech rozdziałów.

Rozdział 1 opisuje krajową politykę zatrudnienia i jej zasadnicze rezultaty w kontekście przekrojowych celów Europejskiej Strategii Zatrudnienia (wzrost zatrudnienia, podniesienie jakości i wydajności pracy, zapewnienie integracji społecznej, zwiększenie zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw oraz inwestycji w kapitał ludzki).

Rozdział 2 wyznacza zadania na rzecz zatrudnienia w układzie odpowiadającym na wyzwania poszczególnych wytycznych zatrudnienia, poprzedzone zwięzłym sprawozdaniem o wcześniejszych inicjatywach i wynikach polityki rynku pracy w Polsce.

W Rozdziale 3 omówione zostały zagadnienia dotyczące zarządzania i wzmocnienia partnerstwa przy realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok.

Rozdział 4 określa sposób monitorowania i sprawozdawania o realizacji zadań Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia.
6. Integralną częścią dokumentu są załączniki, między innymi zawierające tabele prezentujące środki finansowe na realizację poszczególnych zadań w ramach wytycznych zatrudnienia. Zwiążenie zadań z określonym planem środków finansowych ma istotne znaczenie dla uwiarygodnienia równowagi między priorytetami polityki zatrudnienia a finansowymi możliwościami ich realizacji.

ROZDZIAŁ 1

KRAJOWA POLITYKA ZATRUDNIENIA

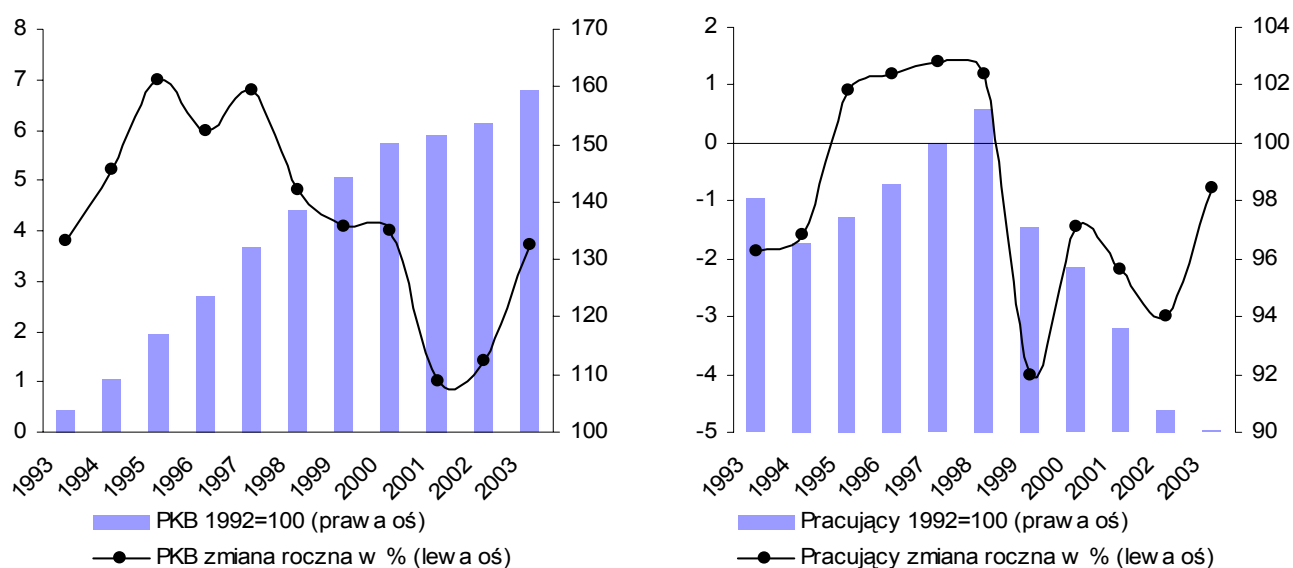
Wprowadzenie

7. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001) zawiera regulacje prawne służące wzmocnieniu pro-zatrudnieniowych działań na rynku pracy. Umożliwia zdecydowane wzmocnienie aktywnych form polityki rynku pracy. Ustawa stanowi, że zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej realizowane są na podstawie uchwalanego przez Radę Ministrów Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. Ustawa wyznacza ministra właściwego do spraw pracy do przygotowania projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. Tym samym, ustawa zapewnia prawne umocowanie dla dokumentu i gwarantuje pełną koordynację priorytetów wynikających z wyzwań stojących przed polską polityką zatrudnienia oraz priorytetów określonych w europejskich wytycznych zatrudnienia. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia pełni zarówno rolę dokumentu sprawozdawczo-planistycznego o polityce zatrudnienia – w kontekście członkostwa w Unii Europejskiej i realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia – wymaganego przez Komisję Europejską, jak i formułuje najważniejsze zadania polityki rynku pracy na rok 2005.
8. Dotychczas ogólne cele polityki zatrudnienia uwzględniane były zarówno w kierunkowych dokumentach i strategiach rządowych dotyczących rozwoju określonych sektorów gospodarki, jak również w dokumentach poświęconych odrębnie problemowi przeciwdziałania bezrobociu i zwiększaniu zatrudnienia. Wiele z formułowanych wcześniej celów polityki zatrudnienia zachowuje do dziś swoją aktualność; inne wymagają zrewidowania. Dlatego też Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia stanowi dopełnienie wcześniejszych programów – takich jak *Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006*, *Narodowy Plan Rozwoju 2004-2006*, *Program Uporządkowania i Ograniczenia Wydatków Publicznych*. Jednocześnie niniejszy dokument czerpie z wniosków i rekomendacji wcześniejszych dokumentów powstałych we współpracy z UE, takich jak *Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich*, *Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego* oraz *Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*.
9. Przygotowanie pierwszy raz w Polsce jako państwie członkowskim Unii Europejskiej, Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, poprzedzone było pracami podjętymi przed akcesją, kiedy to opracowano *Wspólną Ocenę Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia* (ang. *Joint Assessment Paper – JAP*). Dokument podpisany został w dniu 29 stycznia 2001 r. przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej Rzeczypospolitej Polskiej oraz Komisarza ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych Komisji Europejskiej. W roku 2002 sporządzono *Pierwsze sprawozdanie z realizacji postanowień zawartych w dokumencie Wspólna Ocena Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia*, które zostało przekazane Komisji Europejskiej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Analogiczne sprawozdanie opracowane zostało w 2003 roku.
10. Obecna sytuacja na rynku pracy w Polsce wymaga kontynuacji zdecydowanych, strukturalnych reform oraz przemyślanych i stabilnych działań w zakresie edukacji, aktywnych polityk rynku pracy i zabezpieczenia społecznego. Wszystkie podejmowane kroki muszą być ze sobą spójne i konsekwentnie realizować zadania ujęte w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia.

Kontekst ekonomiczny

11. Przemianom społeczno-ekonomicznym w Polsce towarzyszył niekorzystny rozwój sytuacji na rynku pracy. Restrukturyzacja przedsiębiorstw oraz ujawnienie bezrobocia ukrytego spowodowały pojawienie się masowego bezrobocia, w bardzo znacznym stopniu strukturalnego. Utrzymujące się niedopasowanie kwalifikacji zawodowych oraz faktyczna bierność dużej części osób zagrożonych lub dotkniętych bezrobociem przy równoczesnym otwarciu gospodarki na dostęp rynków i technologii powodują, że wzrost gospodarczy odbywa się dzięki większej wydajności pracy, a nie zwiększaniu liczby pracujących.

Wykres 1. PKB i liczba pracujących w latach 1993-2003.



Źródło: GUS

Poziom zatrudnienia

12. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności liczba osób pracujących w Polsce wyniosła ok. 15,2 mln w 1992 r., zmniejszyła się do 14,7 mln w 1994 r., następnie wzrastała do 1998 r. (kiedy osiągnęła 15,4 mln). Od 1998 r. miał miejsce szybki spadek zatrudnienia w wyniku którego liczba pracujących zmniejszyła się do poziomu 13,6 mln w 2003 r.¹ (o 11,3 % mniej niż w 1998 r.).

13. Znaczny spadek liczby pracujących w ostatnich 5 latach przełożył się na wzrost stopy bezrobocia oraz liczby biernych zawodowo. Przyczyn wzrostu bezrobocia należy szukać w czynnikach koniunkturalnych (spowolnienie i stagnacja gospodarcza lat 2000-2001) oraz intensyfikacji procesów restrukturyzacyjnych. Jednocześnie wzrost bierności zawodowej wiąże się z polityką społeczno-gospodarczą ukierunkowaną w znacznym stopniu na kompensowanie dochodów osób pozostających bez pracy i ich wczesną dezaktywizację. Czynniki te doprowadziły do bardzo głębokiego spadku wskaźnika zatrudnienia.

¹ Dane dla 2003 r. zostały uogólnione na podstawie bilansów ludności opracowanych przy wykorzystaniu wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2002 r., w związku z czym porównywanie z danymi dla lat poprzednich należy prowadzić z pewną ostrożnością.

14. Szczególnie silny spadek aktywności zawodowej dotyczył osób powyżej 50 roku życia. Stało się tak w wyniku dominującej w latach dziewięćdziesiątych polityki ukierunkowanej na wczesne wycofywanie z rynku pracy osób starszych za pomocą wcześniejszych emerytur, rent z tytułu niezdolności do pracy (przyznawanych do 1997 r. na bardzo korzystnych dla beneficjentów zasadach) czy zasiłków przedemerytalnych (w latach 1997-2001) i świadczeń przedemerytalnych (od 1997 r.). Działania te przyczyniły się do łagodzenia napięć społecznych, jednak ich ogólny efekt jest bardzo niekorzystny: nie tylko doprowadziło to do niebezpiecznej sytuacji finansów publicznych i dalszego wzrostu kosztów pracy, ale przede wszystkim usunęło z rynku pracy osoby, które nawet jeśli miały szansę na pracę, wybierały stworzoną przez państwo możliwość dezaktywacji. Obecnie, dzięki znacznemu ograniczeniu możliwości uzyskiwania świadczeń przedemerytalnych i likwidacji zasiłków przedemerytalnych możliwości wczesnej dezaktywacji zostały poważnie ograniczone.
15. Jednocześnie następował szybki wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym: tylko w ciągu ostatnich dwóch lat przybyło blisko 500 tys. osób w wieku 18-59 lat. Wzrost zasobów pracy jest generalnie pozytywnym zjawiskiem, jednak wobec istniejących barier strukturalnych hamujących wzrost zatrudnienia, powoduje dalsze pogarszanie się sytuacji na rynku pracy – wzrost bezrobocia, zwłaszcza wśród młodzieży i obniżanie się wskaźnika zatrudnienia.
16. Należy również zauważyć, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza niż mężczyzn: w I kwartale 2004 r. różnica ta zaznaczała się niższym poziomem aktywności zawodowej kobiet niż mężczyzn (odpowiednio 47,8 % i 62,2 %) oraz niższym wskaźnikiem zatrudnienia (37,6 % wobec 49,7 % dla mężczyzn), a także nieco wyższym poziomem bezrobocia (21,3 % wobec 20,2 % dla mężczyzn).

Tabela 1. Osoby pracujące, bezrobotne i bierne zawodowo w wieku 15 lat i więcej, w Polsce w latach 1992-2003 r.

Lata	Ogółem	Aktywni zawodowo		Pracujący		Bezrobotni		Bierni
	tys.	tys.	% *	tys.	% **	tys.	% ***	
1992	28 391	17 541	61,8	15 179	53,5	2 362	13,5	10 850
1993	28 454	17 321	60,9	14 894	52,3	2 427	14,0	11 133
1994	28 474	17 132	60,2	14 658	51,5	2 474	14,4	11 342
1995	29 045	17 068	58,8	14 791	50,9	2 277	13,3	11 977
1996	29 337	17 076	58,2	14 969	51,0	2 108	12,3	12 261
1997	29 628	17 100	57,7	15 177	51,2	1 923	11,2	12 528
1998	29 955	17 171	57,4	15 356	51,3	1 816	10,6	12 784
1999	30 262	17 148	56,7	14 757	48,8	2 391	13,9	13 114
2000	30 597	17 311	56,6	14 526	47,5	2 785	16,1	13 286
2001	30 843	17 376	56,4	14 207	46,1	3 170	18,2	13 466
2002	31 063	17 213	55,4	13 782	44,4	3 431	19,9	13 850
2003	30 953	16 946	54,7	13 617	44,0	3 329	19,6	14 008

* wskaźnik aktywności zawodowej: udział osób aktywnych zawodowo w ludności ogółem w wieku 15 lat i więcej

** wskaźnik zatrudnienia: udział osób pracujących w ludności ogółem w wieku 15 lat i więcej

*** stopa bezrobocia: udział osób bezrobotnych w ludności aktywnej zawodowo

Źródło: BAEL GUS; przeciętne roczne (dla 1999 r. średnia z I i IV kw.)

Jakość i wydajność pracy

17. Spadek zatrudnienia następował w latach 1999-2003 w warunkach wolniejszego niż w pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych, ale ciągle dodatniego wzrostu gospodarczego. Tym samym wzrost gospodarczy wynikał przede wszystkim z poprawiającej się wydajności pracy, również w stosunku do UE-15: o ile wydajność pracy na zatrudnionego wynosiła 42,5 % przeciętnej w UE-15 w 1998 r., to w 2003 r. było to już 50,3 %².
18. Wraz ze wzrostem produktywności poprawiła się jakość pracy: odnotowano mniej wypadków przy pracy (w 2002 r. o 15 % mniej niż w 1998 r.), wzrosło zatrudnienie w sekcjach i działach charakterystycznych dla nowoczesnej gospodarki (przede wszystkim w usługach, ale również w niektórych działach przemysłu).
19. Wzrost wydajności i jakości pracy uznać należy za zjawiska pozytywne. Jednak to, że towarzyszy im spadek liczby pracujących – przede wszystkim słabiej wykwalifikowanych, wykonujących prace robotnicze, oraz osób starszych – świadczy o istotnych barierach strukturalnych w tworzeniu zatrudnienia. Wynikają one głównie z poważnego niedopasowania popytu i podaży pracy, będącego między innymi skutkiem niskiej jakości kapitału ludzkiego oraz małej mobilności przestrzennej i zawodowej. Do barier tych należy zaliczyć również wysokie obciążenia wynikające ze stosunku pracy osób najmniej zarabiających.
20. Należy także zauważyć, że zmiany wydajności pracy praktycznie nie dotyczą rolnictwa, gdzie utrzymuje się bardzo niska wydajność pracy (co wskazuje na znaczne bezrobocie ukryte) – w 2002 r. udział pracujących w rolnictwie wyniósł 15,6 % i wytworzyli oni 2,7 % PKB.

Tabela 2. Dynamiki roczne nakładów i wydajności pracy.

Wyszczególnienie	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Nakłady pracy	-0,3	0,0	0,3	0,1	0,3	0,2	-0,5	-0,4	-0,1	-0,3
Wydajność pracy	1,4	4,5	-	5,2	6,1	4,6	4,1	4,0	1,0	1,8

Źródło: opracowanie MGiP wg danych GUS

Integracja społeczna

21. Osoby zaliczane do grup ryzyka na rynku pracy, w tym osoby niepełnosprawne zamieszkujące regiony najuboższe, mają znacznie mniejsze od przeciętnych szanse na zatrudnienie i przez to są szczególnie zagrożone ubóstwem i wykluczeniem społecznym.
22. Bezrobocie osób niepełnosprawnych prawnie, szacowane na podstawie BAEL, aczkolwiek wysokie (średnia stopa bezrobocia w 2003 r. 16,8 %) jest relatywnie niższe niż osób nie posiadających orzeczenia o niezdolności do pracy (19,8 %). Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 15 lat i więcej jest znacznie niższy niż osób sprawnych bez orzeczeń w tym wieku (w 2003 r. średnio wynosił odpowiednio: 13,7 % i 48,7 %). Przyczyny tego stanu rzeczy stanowią wypadkową zarówno procesów zachodzących w pierwszym okresie transformacji ustrojowej i wynikającą z tych procesów ucieczką przed bezrobociem w systemy zabezpieczenia społecznego, jak również z ogólnych procesów makroekonomicznych i gospodarczych skutkujących dekonjunkcją na rynku pracy.

² Dane Eurostatu, na rok 2003 – szacunek.

23. Do końca 2003 roku system wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych był w większej mierze ukierunkowany na tzw. chroniony rynek pracy. Począwszy od 2004 roku mechanizmy wynikające ze znowelizowanej ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.) są skierowane zarówno na chroniony, jak i otwarty rynek pracy, co powinno spowodować zwiększenie zainteresowania pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Jednak efekty wprowadzenia tych rozwiązań będzie można ocenić w terminie późniejszym.
24. Do grup narażonych na wykluczenie społeczne, także z powodu niemożności znalezienia pracy, należy zaliczyć: bezdomnych, osoby uzależnione od alkoholu, narkotyków i innych środków psychoaktywnych, chorych psychicznie, długotrwale bezrobotnych, zwalnianych z zakładów karnych, mających trudności w integracji ze środowiskiem, uchodźców. Do tych grup, pod warunkiem ich uczestnictwa w programach funkcjonujących w ramach pomocy społecznej, lub też przechodzących terapię, skierowane są działania w zakresie zatrudnienia socjalnego, realizowane w ramach ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. Nr 122, poz. 1143, z późn. zm.).
25. Grupą osób szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym są osoby zamieszkujące regiony z dominującym przemysłem ciężkim w trakcie restrukturyzacji oraz regiony gdzie dawniej funkcjonowały państwowe gospodarstwa rolne. Od 2002 roku wybrane regiony obejmowane są lokalnymi programami aktywizującymi. Skierowane były one do ściśle określonych grup osób, miały jasno zdefiniowane cele i zakres czasowy. W 2003 roku kolejne programy zostały stworzone dla Wybrzeża i Pomorza Zachodniego. W trudnej sytuacji na rynku pracy znajduje się również ludność romska. Działania zmierzające do zwiększenia szans zawodowych i integracji społecznej Romów są przedmiotem Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, jak również Programu na rzecz Społeczności romskiej w Polsce oraz Krajowego Planu Działań na rzecz Integracji Społecznej.

Zdolności adaptacyjne pracowników i przedsiębiorców

26. Dane makroekonomiczne wskazują na to, że polskim przedsiębiorcom udało się przeprowadzić skuteczną restrukturyzację. W 2003 r. wzrost realny produktu krajowego brutto, w porównaniu z 2002 r., wyniósł 3,8 %. Produkt krajowy brutto w I kwartale 2004 r., w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego, wzrósł realnie o 6,9 %. Jednocześnie proces dostosowania do nowych warunków rynkowych odbił się bardzo poważnie na rynku pracy. Procesy restrukturyzacji i ograniczania nakładów pracy pociągały za sobą poważne ograniczenie liczby osób pracujących; w przeciwieństwie do UE-15, gdzie spowolnienie gospodarcze w latach 2001-2002 odbiło się na produkcji i nakładach pracy, ale w znacznie mniejszym stopniu na liczbie pracujących. Było to możliwe dzięki stosowaniu elastycznych form zatrudnienia oraz możliwościom adaptacyjnym pracowników i pracodawców.
27. W Polsce ostatnie nowelizacje Kodeksu pracy (w latach 2002-2004) także umożliwiają bardziej elastyczne podejście do czasu pracy, czy stosowania urozmaiconych form zatrudnienia. Formy pracy uznawane za elastyczne są u nas mniej popularne niż na świecie. Dotyczy to zarówno samozatrudnionych (których liczba w ostatnich latach spada, jednocześnie samozatrudnienie bywa wykorzystywane w celu zmniejszenia kosztów pracy osób wykonujących pracę w sposób typowy dla pracowników najemnych), jak i zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin (w 2002 r. 11 % zatrudnionych). Obecnie problem braku elastyczności rynku pracy wynika w większym stopniu z barier organizacyjnych i uprzedzeń pracowników i pracodawców do stosowania niestandardowych rozwiązań, niż sztywności samego prawa pracy. Ponadto, elastyczne formy zatrudnienia są zwykle związane z niższymi wynagrodzeniami, co przy generalnie niewysokich wynagrodzeniach w Polsce zniechęca pracowników do tego typu rozwiązań (zwłaszcza do pracy w niepełnym wymiarze godzin).

Inwestycje w kapitał ludzki

28. Wykształcenie ma zasadnicze znaczenie dla szans na rynku pracy w Polsce. Od kilku lat występuje wprawdzie znaczące bezrobocie wśród osób z wyższym wykształceniem (7,7 % w IV kwartale 2003 r.), jednak dotyczy ono głównie osób młodych, ma w przeważającym stopniu charakter koniunkturalny, a nie strukturalny i jest nadal znacznie niższe od średniego bezrobocia. Wśród osób z wyższym wykształceniem znacznie wyższe są również wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia; w grupie wiekowej 25-34 lata zbliżają się one do poziomu pełnego zatrudnienia dla mężczyzn (90 % i więcej) i są tylko nieznacznie (1-2 punktów procentowych) niższe dla kobiet.
29. W ciągu ostatnich lat w Polsce dokonały się bardzo istotne przemiany w poziomie uczestnictwa w edukacji na poziomie średnim i wyższym. Bardzo znacznie wzrosła liczba studentów, do 1,8 mln w 2003 r. Według spisu powszechnego 20,5 % 25-latków posiada dyplom ukończenia wyższej uczelni (wśród osób w wieku 35 lat odsetek ten wynosi 14,3 % a w wieku 45 lat – zaledwie 11,5 %). Również wśród dorosłych można zaobserwować zwiększoną aktywność edukacyjną: liczba uczniów w liceach dla dorosłych była w roku szkolnym 2002/2003 o 80 % wyższa niż w roku szkolnym 1997/1998.
30. Kobiety częściej niż mężczyźni mają ukończoną szkołę co najmniej średnią, np. tylko 23,6 % kobiet i aż 39,9 % mężczyzn w wieku 23 lat ma wykształcenie zasadnicze zawodowe lub niższe; również udział absolwentów wyższych uczelni jest wśród młodych kobiet o ok. 1/3 wyższy niż wśród mężczyzn. Jednak potrzebne jest przełamywanie stereotypów dotyczących wyboru kierunków kształcenia przez kobiety i mężczyzn w celu zapobiegania i likwidacji związanej z płcią segmentacji i segregacji na rynku pracy, jako przejawu pośredniej dyskryminacji kobiet.
31. W najgorszej sytuacji na rynku pracy znajdują się młode, niewykształcone osoby, ze wskaźnikiem bezrobocia zbliżonym do 50 %. Grupa ta, nie posiadając wykształcenia i doświadczenia zawodowego, jest tak mało konkurencyjna, że nawet znacząca poprawa sytuacji na rynku pracy i wzrost zatrudnienia nie przełożą się na poprawę jej położenia. W związku z tym powinni to być główni adresaci działań podnoszących kwalifikacje zawodowe i przeciwdziałających wykluczeniu.

Realizacja reform

32. Ważnym krokiem zmierzającym do zapewnienia lepszego funkcjonowania instytucji rynku pracy i – w sensie bardziej ogólnym – lepszego formułowania i wdrażania polityki państwa w zakresie rynku pracy jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Główną ideą ustawy, wynikającą z kompleksowej oceny zarówno sytuacji na rynku pracy, jak i potencjału publicznych służb zatrudnienia, jest wzmocnienie pro-zatrudnieniowych działań na rynku pracy.
33. Do nowych regulacji w ustawie, wypracowanych po raz pierwszy po 1990 roku, zaliczyć należy przepisy dotyczące:
 - definicji instytucji rynku pracy,
 - wzmocnienia dialogu społecznego i partnerstwa na rynku pracy,
 - jasnego wyodrębnienia podstawowych usług rynku pracy i instrumentów rynku pracy,
 - wspierania lokalnych i regionalnych rynków pracy,
 - rozwoju zasobów ludzkich,
 - kategorii i wymagań wobec pracowników publicznych służb zatrudnienia.
34. Nowa ustawa zmodyfikowała zasady funkcjonowania służb zatrudnienia, do których obok publicznych służb zatrudnienia zaliczono między innymi prywatne agencje zatrudnienia i instytucje szkoleniowe. Nowym rozwiązaniem w ustawie jest prowadzenie pośrednictwa pracy w ramach EURES. Ustawa zobowiązuje ministra właściwego do spraw pracy do określenia standardów realizacji usług rynku pracy oraz wprowadza konieczność licencjonowania

wykonywania pracy przez pracowników publicznych służb zatrudnienia – pośredników i doradców zawodowych. W ustawie zostały rozróżnione podstawowe usługi aktywizujące bezrobotnych i poszukujących pracy na rynku pracy (pośrednictwo pracy, informacja i poradnictwo zawodowe, szkolenia zawodowe) oraz inne instrumenty rynku pracy.

35. Instrumenty rynku pracy mają charakter aktywizujący (np. dofinansowanie mobilności terytorialnej, działalności na własny rachunek, kosztów badań psychologicznych w określonych przypadkach) oraz wspierający tworzenie, utrzymanie i rozwój miejsc pracy przez pracodawców (np. szkolenie pracowników, programy zwolnień monitorowanych – *outplacement*, refundowanie części kosztów poniesionych na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy, programy prac rotacyjnych, szkolenia pod potrzeby inwestora).
36. Instrumenty rynku pracy uzupełniane są o działania w sferze zabezpieczenia społecznego. Należy do nich zaliczyć wdrażanie ustawy o zatrudnieniu socjalnym, a także zmiany w systemie pomocy społecznej, zmierzające do zwiększenia nacisku na aktywizację zawodową bezrobotnych klientów pomocy społecznej. Ponadto, zmiany w systemie świadczeń przedemerytalnych, wprowadzone ustawą o świadczeniach przedemerytalnych, prowadzą do zmniejszenia możliwości dezaktywizacji starszych pracowników.

Priorytety polityki zatrudnienia na lata 2005-2006

37. Mimo poprawy sytuacji (zmniejszenie tempa spadku zatrudnienia), odnotowanej w I połowie 2004 r., w latach 2005-2006 sytuacja na rynku pracy będzie nadal trudna, a realizacja celu w postaci zwiększenia popytu na pracę oraz obniżenia stopy bezrobocia do 15 % (cel *Narodowego Planu Rozwoju 2004-2006*) nie będzie łatwa.
38. Dla przełamania niekorzystnej sytuacji na rynku pracy konieczny jest wzrost zatrudnienia, oparty między innymi na likwidowaniu barier o charakterze instytucjonalnym. Najważniejszym elementem jest tu obniżenie kosztów pracy osób najmniej zarabiających poprzez redukcję tzw. klina podatkowego. Pozwoli to na powrót do zatrudnienia osób o niższych kwalifikacjach, jak również spowoduje przejście do legalnego zatrudnienia pracujących w tzw. „szarej strefie”. Należy także w o wiele większej skali wykorzystywać stosowanie elastycznych form zatrudnienia w organizacji pracy i czasu pracy – w celu wzrostu zatrudnienia dla niektórych grup pracowniczych.
39. Wzrostowi zatrudnienia sprzyjać będzie jednocześnie kształtowanie systemu zabezpieczenia społecznego w sposób nie wywołujący zniekształceń na rynku pracy w postaci pułapek dezaktywizacji i bezrobocia. Zwiększeniu aktywności, posłuży ograniczanie możliwości uzyskiwania alternatywnych do dochodów z pracy dochodów z systemu ubezpieczeń społecznych, w szczególności z wcześniejszych emerytur.
40. Zostanie położony znacznie większy nacisk na aktywne polityki rynku pracy. W warunkach polskich, przy bardzo dużym udziale w liczbie bezrobotnych osób o niskich kwalifikacjach, szczególna rola przypadnie indywidualizowanemu i skutecznemu doradztwu zawodowemu, szkoleniu i przekwalifikowaniu zawodowemu oraz pośrednictwu pracy. Nie mniejsze znaczenie mają działania sprzyjające rozwojowi kapitału ludzkiego, opierające się przede wszystkim na dobrze przygotowanym do wymagań rynku pracy systemie edukacji.
41. Działania określone w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia będzie można efektywnie realizować przestrzegając następujących zasad:
 - zapewnienie efektu synergii działań polityki rynku pracy realizowanych w ramach środków Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego,
 - radykalna poprawa efektywności działania publicznych służb zatrudnienia (uwzględniająca wsparcie ilościowe i jakościowe kadry), łącznie ze wzmocnieniem roli otoczenia zewnętrznego w postaci pozapublicznych instytucji rynku pracy, które mogłyby uzyskiwać kontrakty na świadczenie usług,

- stabilne i długoterminowe finansowanie polityk rynku pracy oraz wprowadzenie takiego modelu rozdziału środków, który premiować będzie aktywność i efektywność działań wobec bezrobotnych,
- wyeliminowanie z przepisów prawnych tych rozwiązań instytucjonalno – organizacyjnych, które powodują, że status bezrobotnego jest „opłacalny” (dostęp do systemu ochrony zdrowia uzależniony od statusu bezrobotnego, czy niemożność wykreślenia z rejestru bezrobotnych tych osób, które nie są gotowe do poszukiwania pracy – odmawiając jej podjęcia, ale nadal pozostają w rejestrze),
- pełne wykorzystanie partnerstwa społecznego, szczególnie na poziomie wojewódzkim, co wymaga przygotowania przez wojewódzkie urzędy pracy razem z władzami samorządowymi oraz partnerami społecznymi – odpowiednich planów działań na rzecz wzrostu zatrudnienia.

ROZDZIAŁ 2

ZADANIA NA RZECZ ZATRUDNIENIA W RAMACH WYTYCZNYCH EUROPEJSKIEJ STRATEGII ZATRUDNIENIA

Wytyczna 1: Aktywne i zapobiegawcze działania dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo

Kontekst:

42. W Polsce podstawowym zagrożeniem w odbiorze społecznym oraz priorytetowym wyzwaniem dla władz wobec zapewnienia spójności społecznej, jest wysoki poziom bezrobocia. Bezrobocie, niezależnie od zatrzymania tendencji wzrostowej, posiada utrwaloną charakterystykę. Jest to: silne natężenie wśród ludzi młodych (stopa bezrobocia ponad dwukrotnie wyższa od stopy bezrobocia ogółem), wysoki udział bezrobocia długotrwałego (ponad 50 %), dominacja osób o niskich poziomach wykształcenia (około 2/3) przy zwiększeniu się w ostatnich latach bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych (z 0,7 % w końcu 2000 r. do 1,1 % w końcu 2003 r.), wyższe bezrobocie kobiet. Skuteczną metodą przeciwdziałania bezrobociu i bierności zawodowej jest zwiększenie stopnia zaangażowania ludności w procesie pracy, mierzonego wskaźnikiem zatrudnienia. Wskaźnik zatrudnienia ogółem (jako relacja liczby pracujących do liczby ludności w wieku 15 – 64 lata) wynosi 51,4 % (w IV kwartale 2003 r.). Analogiczny wskaźnik dla UE-15 wynosi ponad 64 %, a według Strategii Lizbońskiej ma ulec zwiększeniu do 70 % w roku 2010.
43. System publicznych służb zatrudnienia, zreorganizowany po reformie samorządowej w Polsce w 1999 r., obejmujący 338 powiatowych urzędów pracy i 16 wojewódzkich urzędów pracy (podległych odpowiednio lokalnym i regionalnym władzom samorządowym), przy wzroście liczby bezrobotnych (do 3.273 tys. i 19,3 % w IV kwartale 2003 r.) - *de facto* nie był zdolny świadczyć usług rynku pracy w wystarczającym zakresie i na satysfakcjonującym poziomie.
44. Przełamaniu niskiej skuteczności funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia służy nowa ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Tworzy ona ramy prawne dla wyraźnie szerszego stosowania aktywnych form w polityce rynku pracy. Ustawa reguluje wymagania wobec pracowników publicznych służb zatrudnienia (w tym pośredników pracy i doradców zawodowych) oraz określa standardy świadczonych przez nich usług. Tworzy ramy prawne dla zwiększenia liczby podmiotów realizujących zadania w zakresie promocji zatrudnienia, aktywizacji bezrobotnych i biernych zawodowo. Instytucje rynku pracy, zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, to publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, niepubliczne agencje pośrednictwa pracy, agencje doradztwa personalnego, agencje poradnictwa zawodowego, agencje pracy tymczasowej, publiczne i prywatne instytucje szkoleniowe oraz instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego. W Polsce funkcjonuje 976 niepublicznych agencji zatrudnienia (stan na koniec lipca 2004 r.), w tym 483 agencje pośrednictwa pracy, 295 agencji doradztwa personalnego, 198 agencji pracy tymczasowej. Stanowią one konkurencyjne uzupełnienie dla powiatowych urzędów pracy. W licznych przypadkach zarówno publiczne jak i niepubliczne instytucje rynku pracy wymagają modernizacji oraz wzmocnienia kadrowego i instytucjonalnego.

45. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zwiększa dostęp do poradnictwa i pośrednictwa pracy oraz innych usług pro-zatrudnieniowych. Przewiduje możliwość zlecenia, 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.
46. Poprawa kompetencji publicznych służb zatrudnienia przy wsparciu niepublicznych agencji i instytucji działających na rzecz rynku pracy, powinny razem przynieść widoczne zwiększenie oferty usług dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a w efekcie podnieść ich zdolności do zatrudnienia, poszerzyć dostępność do baz danych o wolnych miejscach pracy, w tym pracy czasowej. Ustawa stanowi, że wobec bezrobotnych do 25 roku życia i bezrobotnych powyżej 50 roku życia powiatowy urząd pracy w okresie do 6 miesięcy od daty zarejestrowania powinien przedstawić propozycje zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. Wobec bezrobotnych długotrwale takie samo zalecenie stosuje się w terminie 6 miesięcy od dnia utraty prawa do zasiłku. Rozwiązanie to wynika z przesłanki, iż gotowość bezrobotnych osób do aktywizacji zaznacza się najsilniej w początkowych fazach bezrobocia lub przed zakończeniem okresu pobierania zasiłku.
47. Dla zwiększenia efektywności starań podejmowanych przez służby zatrudnienia, potrzebne jest większe niż dotąd egzekwowanie wyznaczonych prawem obowiązków bezrobotnych. Wola i jednoznaczna gotowość osób formalnie bezrobotnych do współpracy z instytucjami rynku pracy jest nieodzownym warunkiem zwiększającym skuteczność aktywnych działań na rzecz rynku pracy. Niektórzy formalnie bezrobotni to osoby, które rejestrują się w urzędzie pracy w celu uzyskania uprawnień socjalnych (zasiłek i ubezpieczenie społeczne). Wykreślenie z rejestrów bezrobotnych osób nie wykazujących rzeczywistej aktywności w dążeniu do zwiększenia swoich możliwości uzyskania zatrudnienia, nie spowoduje poprawy sytuacji na rynku pracy, jakkolwiek umożliwi bardziej trafne i skuteczne stosowanie instrumentów rynku pracy.
48. Istotna jest także większa współpraca pomiędzy służbami zatrudnienia i służbami pomocy społecznej, tak aby osoby bezrobotne korzystające z pomocy społecznej spotykały się ze strony obu instytucji z wymogiem współpracy w poszukiwaniu zatrudnienia. Służy temu ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. Nr 64, poz. 593). Nowym narzędziem są kontrakty socjalne, czyli umowa pomiędzy pracownikami pomocy społecznej i klientami, dotycząca obowiązków każdej ze stron. W przypadku bezrobotnych obowiązkiem takim jest aktywne poszukiwanie pracy. Urzędy pracy przekazują do ośrodków pomocy społecznej informację o tych bezrobotnych, którzy odmówili podjęcia zatrudnienia, co może stać się przyczyną odmowy udzielenia pomocy społecznej.
49. Udział środków przeznaczanych na aktywne programy rynku pracy w Polsce w 2003 r. wyniósł 12,8 % ogółu wydatków (nie uwzględniając spłaty kredytu zaciągniętego przez Fundusz Pracy) finansowanych z Funduszu Pracy, którego dysponentem jest minister właściwy do spraw pracy. Tym większą rolę w realizacji działań zapobiegawczych i aktywizujących na rzecz bezrobotnych odgrywa wykorzystanie europejskich funduszy strukturalnych, w tym szczególnie Europejskiego Funduszu Społecznego. Uzupełnieniem dla aktywizacji zawodowej i społecznej osób mających trudności na rynku pracy jest rozwój wolontariatu w Polsce, który sprawia, że ograniczone środki na rozwiązywanie najtrudniejszych problemów społecznych natury humanitarnej lub cywilizacyjnej są wykorzystywane bardziej trafnie i efektywnie. Wolontariat, którego prawne uregulowania zawarte zostały w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. Nr 96, poz. 873, z późn. zm.), umożliwia także nadanie pracy wolontariuszy wymiaru edukacyjnego i kształcenia, pozwalającego na zdobycie doświadczenia przydatnego w karierze zawodowej.

Zadania:

1.1 Aktywizacja zawodowa młodzieży.

Cel: Zwiększenie poziomu zatrudnienia ludzi młodych.

50. Do młodych ludzi mających trudności ze znalezieniem pracy i zagrożonych bezrobociem, kierowane będą pro-zatrudnieniowe programy rynku pracy, takie jak staże i praktyki, aktywne pośrednictwo pracy, promocja samozatrudnienia i wolontariatu.
51. Aktywizacja zawodowa młodzieży prowadzona będzie poprzez projekty finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz kontynuację programu rządowego *Pierwsza praca*. Doświadczenie z realizacji programu *Pierwsza praca*, którym w 2003 roku objęto blisko 207 tys. osób w wieku 18 – 24 lata dotychczas niepracujących, w tym blisko 177 tys. absolwentów (co stanowiło 36,6 % wszystkich zarejestrowanych poszukujących pracy absolwentów w tym samym czasie), dowodzi skuteczności w szczególności trzech form spośród aktywnych programów rynku pracy dla absolwentów. Są to staże absolwenckie, szkolenia i refundacje z tytułu zatrudnienia absolwentów. W 2005 roku przewiduje się znaczne zwiększenie liczby młodych osób korzystających z tego programu.
52. Wraz z promocją samozatrudnienia niezbędne jest dokonanie analiz warunków dla podejmowania samozatrudnienia przez ludzi młodych i rozpoczynających działalność w tej formie, obejmujących ograniczanie obciążeń wynikających z ubezpieczenia i składek społecznych, równe traktowanie przez system bankowy ubiegających się o kredyty osób samozatrudnionych i pracujących na etacie oraz zwiększenie dostępu do lokali dla osób podejmujących działalność na własny rachunek.
53. Rozbudowane zostanie doradztwo, szkolenia, zatrudnienie subsydiowane i przyznawanie jednorazowo środków dla osób podejmujących własną działalność gospodarczą. Poszczególne działania poprzedzone będą planowaniem własnej kariery zawodowej. Równoległe, przedsiębiorstwa będą szeroko informowane o znaczeniu aktywizacji zawodowej młodych ludzi, tak by pozyskać partnerskie zaangażowanie pracodawców w realizację zadania. Struktury Ochotniczych Hufców Pracy, zapewnią przygotowanie zawodowe w formie przyuczenia do wykonywania pracy oraz nauki zawodu lub uzupełnienia wykształcenia ogólnego dla młodzieży z rodzin dysfunkcyjnych i środowisk patologicznych.

Przewidywane efekty:

54. Do 2006 roku corocznie około 500 tys. osób zostanie objętych różnymi formami aktywizującymi, z tego co najmniej 30 % uczestników działań aktywizujących podejmie dalszą naukę lub pracę, w okresie do 6 miesięcy od zakończenia udziału w programie aktywizacji.
55. W konsekwencji zakłada się zmniejszenie stopy bezrobocia ludzi młodych z 41,1% w IV kwartale 2003 r. do 31,5% w końcu 2006 r. Nastąpi to w wyniku uzyskania przez część osób bezrobotnych trwałego zatrudnienia, rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej lub kontynuowania nauki.
56. W 2005 roku nauką i pracą w ramach Ochotniczych Hufców Pracy objętych zostanie około 30 tys. młodzieży, w tym około 10 tys. ukończy przyuczenie do wykonywania określonej pracy, a przygotowanie do egzaminów na tytuły kwalifikacyjne uzyska około 5 tys. młodych osób. Zakłada się, że w rezultacie około 7 tys. absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy znajdzie pracę.

1.2 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.

57. Rozwijane będzie poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy, szkolenia w zakresie umiejętności poszukiwania pracy, szkolenia zawodowe oraz przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, subsydiowanie zatrudnienia i jednorazowe przyznawanie środków dla podejmujących własną działalność gospodarczą. Ze względu na silnie negatywne skutki psychologiczne długotrwałego bezrobocia oraz szczególnie trudną sytuację na rynku pracy osób długotrwanie bezrobotnych, działania pomagające długotrwanie bezrobotnym w powrocie do zatrudnienia łączone będą w sekwencje, np. uczestnictwo w określonych zajęciach klubu pracy i szkoleniu zawodowym. Działania przeciwdziałające długotrwałemu bezrobociu oferowane będą bezrobotnym do 25 roku życia i bezrobotnym powyżej 50 roku życia, w okresie do 6 miesięcy od daty zarejestrowania. Zadanie wdrażane będzie przy wsparciu środków *Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich*.
58. Osoby długotrwanie bezrobotne często stają się klientami pomocy społecznej. W ramach udzielanej pomocy podpisywać będą one z pracownikami społecznymi kontrakty socjalne, w ramach których zobowiązywać się będą do aktywnego poszukiwania pracy. Udzielenie pomocy społecznej uzależnione będzie od tego czy osoba faktycznie poszukuje pracy.
59. Równoległe, do połowy 2005 roku, zostanie dokonana przez niezależnych ekspertów analiza bezrobocia długotrwałego, uwzględniająca między innymi ocenę sprawności urzędów pracy w weryfikowaniu aktywności bezrobotnych w poszukiwaniu pracy i gotowości do podjęcia pracy, określenie charakterystyki i powodów zniechęcenia osób bezrobotnych dotychczasowymi próbami znalezienia pracy. Zbadane zostaną konsekwencje łączenia statusu bezrobotnego lub zarejestrowanego poszukującego pracy z prawem do świadczeń społecznych, w tym ubezpieczenia zdrowotnego, dla długotrwałego pozostawania bez pracy.

Przewidywane efekty:

60. Zmniejszenie udziału osób zarejestrowanych jako długotrwanie bezrobotne w ogólnej liczbie bezrobotnych z 50,3 % w roku 2003 do 44,0 – 45,0 % w roku 2006. Część osób bezrobotnych uzyska trwałe zatrudnienie, część z nich rozpocznie własną działalność gospodarczą lub będzie kontynuowała naukę.
61. Zakładane efekty „miękkie” to: poprawa własnego wizerunku przez osoby bezrobotne, zwiększenie ich zdolności komunikacyjnych i motywacji do poszukiwania pracy, skutkujące podniesieniem zdolności tych osób do zatrudnienia. Wyniki prac analityczno - badawczych przesądzą o ewentualnym podjęciu i kierunkach niezbędnych zmian w uregulowaniach prawnych tak, aby oddzielić status bezrobotnego od pozostawania bez zatrudnienia wskutek innych, niekiedy ważnych i dolegliwych społecznie problemów.

1.3 Doskonalenie i rozwój instrumentów i instytucji rynku pracy.

Cel: Dostosowanie usług świadczonych przez instytucje rynku pracy do potrzeb w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

62. Realizacja zadania, którego adresatem są instytucje rynku pracy, jest istotnym warunkiem skutecznej aktywizacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Opracowanie i wdrożenie standardów kwalifikacji zawodowych dla poszczególnych kategorii zawodowych publicznych służb zatrudnienia oraz standardów usług świadczonych przez urzędy pracy, szkolenie kadry urzędów pracy (liczącej ponad 17,6 tys. osób) według modelowych programów, a także doposażenie urzędów pracy w nowoczesne narzędzia pracy prowadzić winny do zwiększenia liczby ofert pracy dla klientów instytucji rynku pracy. Zadanie prowadzić będzie do bardziej

zdecydowanego podejmowania przez te instytucje inicjatyw służących aktywizacji zarówno bezrobotnych we wczesnej fazie pozostawania bez pracy, jak i bezrobotnych należących do grup w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy (np. długotrwale bezrobotni, niepełnosprawni, Romowie). Dla polepszenia funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia zostanie zbudowany bank informacji o dobrych praktykach w realizacji aktywnych programów rynku pracy. Wspierane będą niepubliczne instytucje rynku pracy. Wsparcie to polegać będzie na popularyzacji usług niemal 200 funkcjonujących agencji pracy czasowej, rozszerzaniu sieci funkcjonujących 528 Gminnych Centrów Informacji (dla poszukujących pracy i zainteresowanych sferą zatrudnienia) i ponad 200 Akademickich Biur Karier. W agencjach zatrudnienia, prowadzących usługi pośrednictwa pracy, wpisanych do rejestru agencji zatrudnienia prowadzonego przez ministra właściwego do spraw pracy i legitymujących się wydanym przez niego certyfikatem, wdrażany będzie standard usług z zakresu pośrednictwa pracy. Zadanie realizowane będzie przy wsparciu środków *Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich*.

Przewidywane efekty:

63. W latach 2004-2006 zostanie objętych szkoleniami ok. 6 tys. pracowników publicznych instytucji rynku pracy. Ponadto zakłada się poprawę skuteczności działania usług urzędów pracy, mierzoną pozytywną oceną 60 % ankietowanych klientów. Powstaną modelowe programy szkolenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia.
64. W roku 2005 planuje się przeszkolenie co najmniej 5 % pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy. Ponadto, zostaną zorganizowane spotkania informacyjno – szkoleniowe z udziałem około 400 pracowników publicznych służb zatrudnienia. Przewiduje się, że w 2005 roku w porównaniu z 2004 rokiem liczba agencji zatrudnienia zwiększy się o 50 %, Gminnych Centrów Informacji o 30 %, Akademickich Biur Karier o 20 %. Szacuje się, że z usług agencji zatrudnienia skorzysta około 250 tys. osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

1.4 Podwyższenie jakości usług poradnictwa zawodowego.

Cel: Rozwój informacji i poradnictwa zawodowego w instytucjach rynku pracy.

65. Rokrocznie zwiększa się liczba osób bezrobotnych i poszukujących pracy korzystających z usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej. Niemniej, dalsza poprawa jakości tych usług jest istotnym wyzwaniem dla publicznych służb zatrudnienia. Do realizacji zadania, zgodnie z celem uwzględniającym zwiększenie jakości i częstotliwości usług informacyjnych i poradnictwa zawodowego świadczonych przez instytucje rynku pracy, prowadzić będzie doskonalenie kwalifikacji doradców zawodowych (także w formie studiów wyższych), upowszechnianie i wdrażanie metod i narzędzi wspierających usługi doradcze (np. baza danych programu komputerowego Doradca 2000 w wersji off-line i on-line, Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego, w ramach programu *Leonardo da Vinci* - projekt pn. *Europejski Doradca Zawodowy: zintegrowane sieci rozpowszechniania instrumentów, ścieżek szkolenia i metodologii*), rozbudowa instytucjonalna sieci doradztwa zawodowego (Szkolne Ośrodki Karier, Uczelniane / Akademickie Biura Karier). Budowana będzie sieć usług w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży w postaci Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej na bazie funkcjonujących Centrów Edukacji i Pracy oraz Centrów Kształcenia i Wychowania Ochotniczych Hufców Pracy. Promowane będzie poradnictwo na każdym etapie rozwoju zawodowego. Zostanie zwiększony dostęp do usług doradczych oraz szeroko rozumianej informacji zawodowej w późniejszych etapach życia dla wszystkich zainteresowanych osób.

Przewidywane efekty:

66. W 2005 roku około 400 tys. osób bezrobotnych i poszukujących pracy (wobec 320 tys. w roku 2003) skorzysta z usług poradnictwa zawodowego w formach grupowych i indywidualnych i co najmniej 500 tys. osób skorzysta z informacji zawodowej w publicznych służbach zatrudnienia.

1.5 Nowe metody finansowania usług pośrednictwa pracy.

Cel: Poprawienie zakresu i jakości usług pośrednictwa pracy na rzecz osób długotrwale bezrobotnych.

67. Powiatowe urzędy pracy są jednostkami organizacyjnymi samorządów powiatowych. Począwszy od 1 stycznia 2004 r. środki na działalność urzędów pracy, w tym na realizację usług pośrednictwa pracy finansowane są ze środków własnych samorządów powiatowych. Środki przeznaczone przez samorządy powiatowe na działalność urzędów pracy nie są wystarczające. Powoduje to m.in. bardzo niekorzystny i nie dający gwarancji dobrej jakości świadczonej usługi liczbowy stosunek osób bezrobotnych przypadających na jednego pośrednika. W 2002 roku na jednego pośrednika w powiatowych urzędach pracy przypadało 2385 osób. Istniejące niepubliczne instytucje rynku pracy również nie są w stanie zapewnić odpowiednich usług dla osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.
68. Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, określone dodatki do wynagrodzeń pośredników publicznych służb zatrudnienia mogą być finansowane ze środków Funduszu Pracy. Rozwiązanie to wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2005 roku. Jednak nie wydaje się, aby było ono wystarczające.
69. Stąd, w trosce o rozwijanie efektywności działań publicznych służb zatrudnienia, w 2005 roku w ramach zadania opracowana zostanie modyfikacja algorytmu rozdziału Funduszu Pracy, uwzględniająca skuteczność usług pośrednictwa pracy. Dla oceny skuteczności pośrednictwa pracy między innymi wykorzystany zostanie uniwersalny miernik, którego wartość pozwoli na określanie efektywności urzędów pracy, jak również determinować będzie na lokalnym poziomie dostęp do środków dzielonych centralnie.
70. W ramach zadania opracowana zostanie analiza celowości refinansowania usług pośrednictwa pracy świadczonych przez niepubliczne instytucje rynku pracy ze środków Funduszu Pracy. Analiza oparta zostanie na tezie, że przekazywanie środków zależeć musi od efektywności usług pośrednictwa (tj. ewentualne refinansowanie tylko i wyłącznie w przypadkach, gdy bezrobotny znajduje zatrudnienie). Analiza obejmie również ocenę ustalania na poziomie centralnym wysokości refinansowania na jednego zatrudnionego bezrobotnego.
71. Dla poszerzenia dostępności usług pośrednictwa pracy, także dla osób posiadających niskie kwalifikacje zawodowe, promowane będzie kontraktowanie przez powiatowe urzędy pracy usług pośrednictwa pracy. Podstawę tego działania stanowią uregulowania ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Przewidywane efekty:

72. Wzrost skuteczności pośrednictwa pracy. Pośrednio realizacja zadania przyczyni się do zmniejszenia bezrobocia strukturalnego poprzez lepsze dopasowywanie popytu i podaży pracy, a także poprawi wiedzę urzędów pracy o lokalnych rynkach pracy i umożliwi skuteczniejsze stosowanie innych polityk rynku pracy.

1.6 Ograniczanie pułapek bierności i uzależnienia.

Cel: Zmniejszenie dezaktywizującej roli otrzymywanych transferów socjalnych.

73. W 2005 r. zostanie przeprowadzona analiza wpływu transferów socjalnych na dezaktywizację ludności. Na podstawie analizy przygotowane zostaną propozycje zmierzające do poprawy adresowania transferów socjalnych, tak aby ograniczyć pułapki bierności.

Przewidywane efekty:

74. Zmiana charakteru polityki społecznej na system promujący aktywność zawodową, a w efekcie zwiększenie zdolności do zatrudnienia grup biernych zawodowo.

Wytyczna 2: Tworzenie miejsc pracy i przedsiębiorczość.

Kontekst:

75. W Polsce, w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw (MSP) liczba podmiotów wzrosła do 3.348 tys. w 2001 r. (stan w końcu roku). Wysoka jest jednak liczba przedsiębiorstw, które w tym czasie uległy likwidacji. Wskaźnik przetrwania firm po 3 latach wynosi 51 %, co oznacza, że w Polsce zaledwie co druga firma jest w stanie przetrwać więcej niż 3 lata. Sektor MSP to 99,8 % ogółu przedsiębiorstw zarejestrowanych w systemie statystycznym Regon. W Polsce MSP tworzą prawie połowę produktu krajowego brutto oraz eksportu ogółem. Spośród ok. 10.290,2 tys. osób pracujących w gospodarce narodowej (oprócz rolnictwa, leśnictwa, rybołówstwa i rybactwa) prawie 7.006,2 tys. (68,1 %) pracowało w małych i średnich przedsiębiorstwach.
76. Przeszkodą rozwoju MSP są wysokie koszty ogólne oraz bariery administracyjne. MSP ponoszą wysokie koszty obsługi bieżącej działalności. Powoduje to niski poziom inwestowania oraz brak możliwości absorpcji najnowszych osiągnięć techniki i technologii. Ponadto polskie MSP mają utrudniony dostęp do wiedzy o nowych technologiach oraz nie posiadają umiejętności ich transferu.
77. Usuwanie finansowych i organizacyjnych, głównie biurokratycznych, barier w rozwoju przedsiębiorczości jest jednym z priorytetów krajowej polityki gospodarczej. Liberalizacji warunków funkcjonowania przedsiębiorstw służy ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. Nr 173, poz. 1807). Umożliwia ona znaczne uproszczenie procedur związanych z zakładaniem przedsiębiorstw, redukuje zakres koncesjonowania działalności gospodarczej, zmniejsza zakres i liczbę kontroli przeprowadzanych przez organy kontrolne, znosi konieczność posiadania zezwoleń na obrót niektórymi towarami. Ustawa wzmacnia status przedsiębiorcy w odniesieniu do administracji publicznej.
78. W latach 2003-2004 dokonano licznych zmian w regulacjach prawa pracy, które zwiększyły elastyczność zatrudnienia. Wiele zasad i obowiązków pracodawców zostało złagodzonych w odniesieniu do firm zatrudniających poniżej 20 osób. Ma to sprzyjać lepszemu dostosowaniu organizacji pracy do potrzeb rynku pracy, w tym stymulowania tworzenia miejsc pracy w MSP.
79. Wyzwaniem dla podmiotów gospodarczych jest dokumentowanie systemu jakości zgodnego z wymaganiami międzynarodowymi. W Polsce zdecydowaną większość certyfikatów uzyskują większe firmy. Małe przedsiębiorstwa często nie są w stanie zainteresować się uzyskaniem formalnych certyfikatów jakości ponieważ tryb certyfikacji wymaga dokonywania znacznych opłat i jest czasochłonny.
80. Pomimo ograniczonych zasobów finansowych i pewnej bariery psychologicznej, MSP jednak bardzo często korzystają ze wsparcia i pomocy instytucji doradczych, informacyjnych, finansowych i szkoleniowych. Usługi świadczone przez tego typu instytucje nie zawsze mają wysoki, porównywalny poziom oraz są łatwo dostępne. System wspierania małych i średnich przedsiębiorstw, w skład którego wchodzi m.in. nadzorowana przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości sieć Krajowego Systemu Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw, zapewnia dostęp do niezbędnych informacji, doradztwa i wsparcia finansowego. System jest systematycznie rozwijany, jednak nadal jest zbyt słaby, aby odpowiadać na potrzeby przedsiębiorców.

Zadania:

2.1 Wsparcie przedsiębiorstw w podejmowaniu inwestycji.

Cel: Zwiększenie konkurencyjności oraz dostosowania przedsiębiorstw do działania na Jednolitym Rynku Europejskim poprzez unowocześnienie oferty produktowej i technologicznej oraz zwiększenie nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach.

81. Małym i średnim przedsiębiorcom udzielane będzie wsparcie finansowe na pokrycie części kosztów zakupu maszyn i urządzeń, zakupu wyników prac badawczo-rozwojowych i/lub praw własności przemysłowej oraz na wdrażanie i komercjalizację technologii i produktów innowacyjnych. Zadanie wdrażane jest w ramach *Sektorowego Programu Operacyjnego Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw*. Istotnym wsparciem zadania będzie realizacja działań wynikających z raportu Ministerstwa Gospodarki i Pracy, pn. *Przedsiębiorczość w Polsce 2004* (przyjętego przez Radę Ministrów w dniu 6 lipca 2004 r.), obejmujących między innymi takie sfery jak budowa solidnego fundamentu makroekonomicznego, usprawnienie i przyspieszenie budowlanych procesów inwestycyjnych dla zminimalizowania ryzyka inwestycyjnego oraz kosztów inwestycyjnych oraz tworzenie stabilnych i jasnych przepisów podatkowych.

Przewidywane efekty:

82. W konsekwencji objęcia wsparciem finansowym do 2006 roku ok. 5 tys. przedsiębiorstw nastąpi wzrost nakładów inwestycyjnych o ok. 3 % oraz unowocześnienie środków trwałych w małych i średnich przedsiębiorstwach. Szacuje się, że w wyniku podjętych inwestycji utrzymane będą dotychczasowe miejsca pracy oraz powstanie ok. 18 tys. nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwach (w ciągu 18 miesięcy po zakończeniu realizacji projektów).

2.2 Rozwój biznesowego wsparcia dla przedsiębiorstw - doradztwo i instytucje wspomagające.

Cel: Ułatwienie przedsiębiorcom dostępu do specjalistycznej pomocy biznesowej i doradczej dotyczącej: prowadzenia działalności na Jednolitym Rynku Europejskim, wdrażania i projektowania systemów zarządzania jakością, środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, uzyskiwania certyfikatów zgodności, wprowadzania innowacji i nowych technologii, podejmowania i rozwijania działalności eksportowej, tworzenia sieci kooperacyjnych, łączenia przedsiębiorstw.

83. Realizacji celu posłużą działania w ramach projektów *Sektorowego Programu Operacyjnego Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw*, nakierowanych na budowę i rozwój kompleksowego systemu usług biznesowych oraz na udzielanie małym i średnim przedsiębiorcom wsparcia finansowego na pokrycie części kosztów usług doradczych świadczonych przez akredytowanych wykonawców. Akredytację potencjalnych wykonawców usług prowadzi Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

Przewidywane efekty:

84. W wyniku objęcia wsparciem do 2006 roku ok. 16 tys. przedsiębiorstw nastąpi wzrost liczby przedsiębiorstw posiadających certyfikaty jakości o ok. 2.500 oraz zwiększenie liczby przedsiębiorstw innowacyjnych o ok. 300. Zakłada się także wzrost eksportu MSP – ok. 6.000 firm zwiększy swoje wpływy z eksportu (w ciągu 18 miesięcy po zakończeniu projektów). Szacuje się, że powstanie i zostanie utrzymanych ok. 8.800 miejsc pracy w ciągu roku po zakończeniu realizacji projektów. Zwiększeniu ulegnie liczba instytucji zrzeszonych w Krajowym Systemie Usług dla MSP do ok. 270 oraz stworzona zostanie Krajowa Sieć Innowacji składająca się z ok. 120 instytucji.

85. W konsekwencji nastąpi poprawa jakości usług świadczonych przez instytucje wspierania biznesu oraz ich dostosowanie do potrzeb przedsiębiorców, co przyczyni się do zwiększenia wskaźnika przetrwania firm i utrzymania miejsc pracy.

2.3 Rozbudowa systemu funduszy pożyczkowych i poręczeniowych.

Cel: Ułatwienie przedsiębiorcom dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania inwestycji dla pobudzenia inwestycji przedsiębiorstw i podniesienia ich konkurencyjności.

86. Zadanie będzie polegać na dokapitalizowaniu funduszy pożyczkowych i poręczeniowych, umożliwiając tym samym łatwiejszy dostęp do otrzymania kredytów bankowych, a tym samym większe możliwości stabilnego rozwoju małym i średnim przedsiębiorstwom. Realizację zadania umożliwia *Sektorowy Program Operacyjny Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw*. Równolegle rozwijany będzie system pożyczek udzielanych przez Bank Gospodarstwa Krajowego młodym osobom (bezrobotnym do 25 roku życia lub legitymującym się dyplomem wyższej uczelni, którzy nie ukończyli 27 roku życia) na podjęcie działalności gospodarczej.

Przewidywane efekty:

87. Wzrost liczby działających na terenie Polski funduszy poręczeniowych i funduszy pożyczkowych oraz bardziej równomierne ich rozmieszczenie – docelowo zbudowanie sieci składającej się z ok. 100 funduszy poręczeniowych lokalnych oraz 16 regionalnych, a także 100 funduszy pożyczkowych lokalnych oraz 16 regionalnych, co w konsekwencji przyczyni się do wzrostu wielkości inwestycji w sektorze przedsiębiorstw oraz tworzenia nowych miejsc pracy 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).

88. Dzięki pożyczkom Banku Gospodarstwa Krajowego, utworzonych zostanie od 370 do 450 nowych miejsc pracy dla młodych osób.

2.4 Promocja przedsiębiorczości – wsparcie dla rozwoju mikroprzedsiębiorstw.

Cel: Stymulowanie powstawania nowych mikroprzedsiębiorstw oraz zapewnienie nowopowstałym mikroprzedsiębiorstwom pomocy w wykorzystaniu dostępnych instrumentów wsparcia.

89. Zadanie polega na udzielaniu kompleksowego, bezpośredniego wsparcia osobom, które mają zamiar rozpocząć prowadzenie własnej działalności gospodarczej (w formie mikroprzedsiębiorstwa zatrudniającego do 9 pracowników). Zapewniona będzie pomoc w pokonaniu barier utrudniających zakładanie przedsiębiorstwa, jak i w okresie początków jego funkcjonowania. Realizacja zadania, w ramach *Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego*, będzie odbywać się poprzez sieć ośrodków świadczących usługi szkoleniowo - doradcze, które stanowią kontynuację idei funkcjonowania na terenie Polski ponad 140 Punktów Konsultacyjno – Doradczych (PKD), wyłanianych w drodze konkursu spośród organizacji działających na rzecz rozwoju przedsiębiorczości na zasadach niekomercyjnych i w większości posiadających wdrożony system zapewnienia jakości udokumentowany certyfikatem potwierdzającym akredytację w Krajowym Systemie Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw, certyfikatem systemu jakości według norm ISO serii 9000 lub równorzędnym. Sieć ośrodków, wybieranych także w drodze konkursu, zapewni usługi doradcze i szkoleniowe wspierające zakładanie i prowadzenie działalności gospodarczej oraz przekazywanie pomocy finansowej przysługującej po zarejestrowaniu mikroprzedsiębiorstwa w formie jednorazowej dotacji inwestycyjnej na rozwój działalności.

Przewidywane efekty:

90. Zakłada się, że powstanie około 4 tys. nowych mikroprzedsiębiorstw, w tym: 50 % zostanie utworzonych przez osoby odchodzące z rolnictwa, 40 % zostanie utworzonych przez osoby odchodzące z przemysłów restrukturyzowanych, zagrożone utratą zatrudnienia, 20 % prowadzonych będzie przez kobiety, a 15 % prowadzonych będzie przez młodzież do 25 lat.

Wytyczna 3: Dostosowanie do zmian oraz promocja zdolności przystosowawczych i mobilności na rynku pracy.

Kontekst:

91. W Polsce wzrasta zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym i wysokimi kwalifikacjami, posiadających doświadczenie zawodowe, a także umiejętność przyswajania i stosowania wiedzy. Charakterystyka bezrobocia w konfrontacji ze zmianami w strukturze popytu, wskazuje na problemy w zatrudnianiu przez przedsiębiorstwa odpowiednich pracowników. Potwierdzają to szczegółowe wyniki badania popytu na pracę w 2002 r., przeprowadzonego przez GUS wśród 62,8 tys. podmiotów gospodarczych. Badane zakłady miały trudności w pozyskaniu 47,7 tys. osób o określonych zawodach i o różnym poziomie wykształcenia. Jednocześnie wśród przyjętych pracowników dominowały osoby o niskim poziomie wykształcenia, tj. z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym – ponad 69 % ogółu przyjęć.
92. Podaż pracy z reguły dostosowuje się bardzo stopniowo do nowych wymagań. Nadwyżki siły roboczej w szczególności występują na polskiej wsi. Dotyczą one zarówno rolników, jak i pozostałych mieszkańców wsi, z reguły osób o niskich kwalifikacjach. Tym większe wyzwanie staje przed systemem edukacji ustawicznej, przekwalifikowaniem i doskonaleniem zawodowym pracowników, dla zapobieżenia wykluczeniu z rynku pracy części siły roboczej.
93. Równie istotna dla ułatwiania przystosowania się pracowników, ale i przedsiębiorstw, do coraz wyższych wymagań wobec podaży pracy jest promocja i wykorzystanie uregulowań dotyczących elastycznych form zatrudnienia oraz organizacji pracy istniejących w ramach polskiego prawa pracy. Efekty promocji powinny wpłynąć na zwiększenie umiejętności stosowania elastycznych form czasu pracy, wydłużonych okresów jego rozliczania, wprowadzanie nowych systemów pracy (pracy weekendowej, skróconego tygodnia pracy, pracy zadaniowej, telepracy itp.), liberalizację zasad rekompensowania pracy niedzielno - świątecznej i zwiększenie jej dostępności oraz organizację pracy na zastępstwo. Nowe formy zatrudnienia, łatwiejsze do stosowania i potrzebne w wielu sektorach, takie jak zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy czy praca czasowa stanowią zachętę dla pracodawców do zatrudniania krótkookresowego lub nastawionego na określony czas pracy.
94. Szczególne rozwiązania dotyczące gospodarowania zasobami pracy, w kontekście treści wytycznej, zawiera ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przewiduje ona, że w przypadku zwolnienia dużej grupy pracowników pracodawca jest zobowiązany, w uzgodnieniu z urzędem pracy, udzielić im wsparcia w postaci zapewnienia usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń i pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. W przypadku tzw. zwolnienia monitorowanego (*outplacement*) pracodawca podejmuje takie działania w formie odrębnego programu wobec pracowników przewidzianych do zwolnienia lub będących w trakcie wypowiedzenia. Innym rozwiązaniem zapewniającym elastyczność gospodarowania zasobami pracy jest zawarte w ustawie postanowienie o możliwości finansowania kosztów szkolenia pracownika oddelegowanego na długie szkolenie ze środków Funduszu Pracy pod warunkiem zatrudnienia przez pracodawcę (na miejsce pracownika oddelegowanego na szkolenie) osoby bezrobotnej (tzw. *job-rotation*).
95. W Polsce zdecydowanie dominuje zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowią 11 % ogółu pracujących (przy czym w sektorze publicznym 5 %, a w sektorze prywatnym 13 %). Wśród ogółem 1.467 tys. osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, dla 28 % przyczyną podjęcia pracy w niepełnym wymiarze jest niemożność znalezienia pracy w pełnym wymiarze, a 34 % - odpowiada taki wymiar pracy. Promocja wprowadzanych w życie Kodeksem pracy i ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, rozwiązań wykorzystujących elastyczne formy zatrudnienia wymaga zintensyfikowania partnerskiego działania zarówno związków zawodowych, jak i pracodawców. Powinno ono także obejmować promocję zasady pełnego przestrzegania

prawa w relacjach pracodawców z pracownikami. Wsparciem realizacji tej zasady jest planowane wdrożenie w Polsce, do marca 2005 roku, dyrektywy 2002/14/WE dotyczącej reprezentacji pracowniczej. Z kolei, przygotowywane wdrożenie orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego w sprawie możliwego, skutecznego wypowiedzania układów zbiorowych pracy, powinno sprzyjać decentralizacji prawa pracy, a zarazem elastycznemu wykorzystywaniu prawa układowego, także dla poprawy warunków pracy oraz poczucia bezpieczeństwa pracowników.

96. Wyrazem partnerstwa społecznego na rzecz mobilności zawodowej siły roboczej jest zaangażowanie pracodawców w szkolenie ustawiczne pracowników. Za wskaźnik tego zaangażowania przyjąć można udział wydatków na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr w kosztach pracy ogółem, który w Polsce wynosi 0,8 %. Wielkość udziału wydatków na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr w kosztach pracy ogółem, silnie różnicuje sektor publiczny i sektor prywatny, na korzyść tego ostatniego (odpowiednio: 0,5 % oraz 1,0 % w roku 2000). Najwyższy 1,7 % udział występował w prywatnym sektorze transportu, gospodarki magazynowej i łączności oraz w prywatnym sektorze pośrednictwa finansowego.
97. Należy również rozważyć możliwość zatrudniania długotrwale bezrobotnych, jako wolontariuszy, w ramach działalności organizacji pożytku publicznego funkcjonujących w obszarze usług społecznych, uzależniając od tego przyznawanie im prawa do bezpłatnego ubezpieczenia zdrowotnego. Wymagałoby to redefinicji statusu osoby bezrobotnej, a także zmian w ustawodawstwie dotyczącym bezrobocia, ubezpieczeń społecznych i wolontariatu. Intencją tak rozumianego „programowego wolontariatu” jest tworzenie warunków do aktywizowania osób, które pozostają w rejestrach zatrudnienia jedynie ze względu na korzyść jaką jest bezpłatne ubezpieczenie zdrowotne. Dodatkowym efektem byłoby popularyzowanie działalności organizacji pozarządowych i umacnianie ich roli w organizowaniu lokalnych społeczności.
98. Mobilność geograficzną na polskim rynku pracy jest trudno poddać jednoznacznej ocenie. Niekorzystna sytuacja na regionalnym rynku pracy nie wydaje się być wyłącznym powodem migracji. Za równie istotny czynnik migracji można uznać warunki życia. Na przykład w województwie lubelskim odnotowano w roku 2002 największe ujemne saldo migracji wewnętrznych przy występującej tam najniższej stopie bezrobocia w kraju, w tym bezrobocia ludzi młodych (15 –24 lata) oraz udziału bezrobocia długotrwałego poniżej średniej krajowej. Równocześnie województwo lubelskie posiada najgorsze wskaźniki wyposażenia mieszkań w wodociąg, łazienkę i gaz z sieci, które można uznać za wyznacznik warunków życia.
99. Najem w zasobach towarzystw budownictwa społecznego połączony z partycypacją w kosztach budowy lokalu stanowi stosunkowo nową formę zaspokajania potrzeb mieszkaniowych. Program budownictwa społecznego miał w założeniach służyć przede wszystkim tworzeniu zasobu mieszkań na wynajem przy udziale finansowym gmin i pracodawców. Tymczasem przygniatającą większość stanowi dzisiaj udział osób fizycznych. Powoduje to, że najem TBS zbliża się w swej faktycznej naturze do spółdzielczego prawa lokatorskiego. Pożądane jest, aby przyszły kształt budownictwa społecznego odpowiadał pierwotnym założeniom.
100. W dłuższej perspektywie czasowej istnieje możliwość wykorzystania zasobów TBS jako czynnika sprzyjającego poprawie mobilności przestrzennej zasobów pracy. Aby jednak było to możliwe, mieszkania w zasobach TBS powinny odznaczać się poziomem płynności typowym dla sektora mieszkań na wynajem, tzn. z założenia wiązać się z możliwie niskim stopniem „finansowego związania” lokatora z zajmowanym mieszkaniem. Warunku tego nie spełniają mieszkania TBS, co jest przede wszystkim skutkiem wysokich wpłat ponoszonych z tytułu partycypacji w kosztach budowy lokalu mieszkalnego. Kwestie te powinny stać się przedmiotem pogłębionych analiz w celu podjęcia optymalnych decyzji w tej dziedzinie.
101. Skróceniu okresu dostosowawczego podaży pracy do popytu, stosowaniu w szerszym niż dotąd zakresie elastycznych form zatrudnienia, zwiększeniu mobilności zawodowej i geograficznej zasobów pracy, służą zadania planowane do realizacji w ramach Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. Sprawna realizacja tego kompleksu zadań wymaga jednak udziału i akceptacji

partnerów społecznych oraz zdecydowanego wzmocnienia dialogu społecznego i zaangażowania partnerów społecznych.

Zadania:

3.1. Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki.

Cel: Podniesienie konkurencyjności i rozwój potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez inwestycje w kadry.

102. Zdolność adaptacji potencjału kadrowego przedsiębiorstw do zmieniających się warunków gospodarczych ma decydujące znaczenie zarówno dla strony popytowej, jak podaźowej pracy. Zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw wymaga zapewnienia wysoko kwalifikowanych kadr, w tym kadr zarządzających, jak również promowania współpracy przedsiębiorstw z sektorem nauki. Stąd, w ramach *Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich*, podjęte zostaną działania (szkolenia, studia podyplomowe, staże, doradztwo związane ze szkoleniami, informowanie i promocja, badania i analizy) adresowane do pracodawców i pracobiorców. Istotnym elementem tych działań będzie zwiększanie tzw. kompetencji ogólnych i społecznych (np. komputerowe technologie informacyjne, języki obce, kultura pracy, współpraca w zespole, samodzielność w rozwiązywaniu problemów).

103. Kontynuowany będzie także dialog z partnerami społecznymi, mający na celu zwiększenie inwestowania pracodawców w rozwój kadr. Upowszechniana będzie idea tworzenia zakładowych funduszy szkoleniowych. W 2005 roku rozpoczęty zostanie proces przygotowania zmian w przepisach prawnych tak, aby w 2008 roku utworzenie zakładowego funduszu szkoleniowego oraz zakładowych planów szkoleniowych było dla pracodawców obligatoryjne. Docelowo wysokość funduszu szkoleniowego powinna stanowić nie mniej niż 1 % funduszu płac przy założeniu, że wydatki z niego ponoszone będą wliczane do kosztów uzyskania przychodów.

Przewidywane efekty:

104. Zwiększenie udziału w szkoleniach pracowników przedsiębiorstw corocznie o przynajmniej około 60 tys. do roku 2006. Zakłada się wzrost liczby pracowników przedsiębiorstw, którzy po ukończeniu szkolenia uzyskują świadectwa potwierdzające zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych i umiejętności o przynajmniej około 40 tys. corocznie, co przyniesie poprawę funkcjonowania przedsiębiorstw.

105. Zakładane efekty „miękkie” to promocja wiedzy, wśród pracodawców i pracowników, o korzyściach płynących z inwestowania w rozwój zawodowy, zmiana postaw – rozpatrywanie uczestnictwa w szkoleniach w kategoriach inwestycji, a nie w kategoriach kosztów i zwiększenie motywacji do uczenia się.

3.2 Promowanie elastycznych form zatrudnienia.

Cel: Zwiększenie wiedzy na temat możliwości wykorzystania elastycznych form zatrudnienia.

106. Pomimo istotnych modyfikacji prawa pracy w Polsce, których głównym celem było większe uelastycznienie przepisów prawa pracy oraz umożliwienie szerszego stosowania elastycznych form zatrudnienia, zarówno wśród pracodawców jak i pracobiorców wiedza na temat możliwości stworzonych przez nowe przepisy prawne jest dalece niewystarczająca. Pomimo stworzenia instrumentów prawnych, wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia pozostaje na stosunkowo niskim poziomie.

107. W oparciu o dialog społeczny między pracodawcami a organizacjami pracobiorców (także w obrębie Komisji Trójstronnej), dokonany będzie przegląd warunków i jakości organizacji pracy w Polsce. Przedmiotem przeglądu i oceny sytuacji winny być zarówno sytuacje łamania prawa pracy pod osłoną hasła elastyczności, jak i warunki dla realnego wdrażania elastycznych form zatrudnienia - jako szansy na wzrost zatrudnienia. Następnie, z wykorzystaniem wyników i wniosków przeglądu zostanie opracowana kampania promocyjno – informacyjna, skierowana zarówno do pracodawców, jak i do osób szczególnie zagrożonych na rynku pracy. Kampania ta

będzie koncentrować się na ukazaniu elastycznych form zatrudnienia nie jako gorszej jakości substytutu standardowych form zatrudnienia lecz jako atrakcyjnej alternatywy, umożliwiającej wejście i rozwój na rynku pracy dla osób szczególnie zagrożonych na rynku pracy, tj. młodzieży, kobiet i osób starszych, a także osób niepełnosprawnych. W szczególności promowane będzie samozatrudnienie poprzez wdrożenie takich rozwiązań prawno-organizacyjnych (np. ograniczanie obciążeń wynikających z ubezpieczenia i składek społecznych, równe traktowanie przez system bankowy ubiegających się o kredyty osób samozatrudnionych i pracujących na etacie oraz ułatwienie dostępu do lokali), które zachęcać będą do podejmowania indywidualnej działalności gospodarczej.

108. Równoległe do elastyczności zatrudnienia, promocji wymaga elastyczność organizacyjna (stosowanie różnych form organizowania się firm z punktu widzenia procesu wykonywania pracy, np. telepraca, rotacja pracy) i elastyczność funkcyjna (dokonywanie zmian w zakresie zadań pracownika w miarę zmian w zadaniach firmy).

109. Zakłada się, że zadanie to będzie realizowane przy współdziałaniu partnerów społecznych.

Przewidywane efekty:

110. Zakłada się wzrost wykorzystania elastycznych form pracy (ważony) na poziomie 1 %, jak i zmianę wizerunku osób pracujących w ramach elastycznych form, szczególnie wśród pracodawców oraz osób młodych, starszych, kobiet i niepełnosprawnych.

3.3 Reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi.

Cel: Zmiana kwalifikacji zawodowych pracowników sektorów podlegających restrukturyzacji, a także innych osób zagrożonych utratą zatrudnienia w wyniku procesów restrukturyzacyjnych.

111. Realizacja zadania umożliwi wykonywanie nowych zawodów pracownikom zagrożonym utratą pracy w sektorach podlegających procesowi restrukturyzacji, nie objętych rządowymi programami osłonowymi, jak również pracownikom sektorów, które uzyskały wsparcie w postaci programów rządowych m.in. takich jak: *Program restrukturyzacji górnictwa i pomoc dla Śląska w latach 2003-2006*, *Hutniczy pakiet aktywizujący*. Pomoc skierowana będzie także do pracowników w okresie wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn zakładu pracy, oraz osób zatrudnionych u pracodawcy wobec którego ogłoszono upadłość lub który jest w stanie likwidacji. Dla wymienionych kategorii pracowników prowadzone będą szkolenia i kursy mające na celu nabycie kwalifikacji i umiejętności zawodowych związanych z nowym zawodem, pośrednictwo pracy na terytorium Polski, informacja zawodowa, usługi doradcze w zakresie wyboru nowego zawodu lub kwalifikacji. Oferowane będą indywidualne plany działań polegające na udzielaniu osobom zagrożonym utratą zatrudnienia pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia oraz subsydiowanie zatrudnienia w nowym miejscu pracy. Zadanie jest częścią *Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego*.

Przewidywane efekty:

112. Przewiduje się, że spośród ogółem około 15 tys. osób objętych zadaniem, 85 % ukończy z powodzeniem szkolenia i kursy.

113. Spośród ogólnej liczby około 35 tys. biorących udział w projektach, udział osób, które znajdą nowe zatrudnienie poza przemysłami / sektorami / przedsiębiorstwami restrukturyzowanymi w ciągu 6 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w projekcie wyniesie 18 %.

3.4 Wdrożenie systemu EURES.

Cel: Wspieranie mobilności na krajowym i europejskim rynku pracy.

114. Z dniem akcesji do Unii Europejskiej, publiczne służby zatrudnienia w Polsce stały się członkiem sieci EURES. Kontynuowane będą działania organizacyjne (rozwój krajowego portalu internetowego, przygotowanie systemu informatycznego PULS oraz/lub SYRIUSZ do współdziałania z systemem informatycznym obsługującym EURES, szkolenia pracowników) i promocyjne (rozpowszechnianie informacji o systemie wśród pracodawców i poszukujących pracy) prowadzące do utworzenia i rozwijania efektywnie współpracującej sieci EURES na terenie całego kraju. W ten sposób usługi świadczone przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy zostaną uzupełnione o usługi EURES. Korzystanie z usług EURES daje szansę z jednej strony bezrobotnym i poszukującym pracy z Polski na znalezienie odpowiedniego zatrudnienia w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), z drugiej zaś strony umożliwia polskim pracodawcom nie mogącym znaleźć w Polsce odpowiednich kandydatów do pracy, prowadzenie rekrutacji na terenie krajów EOG.

Przewidywane efekty:

115. Ułatwienie dostępu osobom poszukującym pracy, pracodawcom i innym zainteresowanym do informacji na temat EURES i ofert pracy na terenie EOG przy użyciu nowoczesnych technologii informatycznych. Przewiduje się około 200 tys. odwiedzin rocznie na stronie internetowej.

116. Nastąpi upowszechnienie usług EURES. W ciągu roku zorganizowanych zostanie około 150 spotkań i warsztatów informacyjnych. Doradcy i asystenci EURES wezmą udział w około 50 targach i giełdach pracy oraz do około 1500 instytucji i organizacji partnerów społecznych zostaną wysłane materiały promocyjne.

117. Zakłada się zorganizowanie co najmniej 20 akcji rekrutacyjnych w ramach EURES dla pracodawców zagranicznych, które zaowocują legalnym zatrudnieniem obywateli polskich w krajach EOG.

3.5 Usprawnienie systemu komunikacji publicznej jako warunku zwiększenia mobilności geograficznej na rynku pracy.

Cel: Ograniczenie barier komunikacyjnych związanych z dojazdami do i z miejsc pracy.

118. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy umożliwia dokonywanie z Funduszu Pracy przez okres 12 miesięcy zwrotu kosztów przejazdu między innymi do oraz z miejsca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (także miejsca stażu, szkolenia lub zajęć poradnictwa zawodowego) osobom spełniającym określone kryteria. Jednak słaba infrastruktura dróg kołowych i żelaznych, niedostatek środków przewozowych, niedopasowane rozkłady jazdy różnych przewoźników, brak harmonizacji rozkładów jazdy między regionami, stanowią istotny czynnik ograniczający dostęp do miejsc zatrudnienia (i nauki), dla którego zniwelowania nie są wystarczające instrumenty rynku pracy. Likwidacja wspomnianych barier komunikacyjnych, w tym optymalizacja regionalnych przewozów pasażerskich są działaniami do podjęcia w ramach zadania, które w części przyczynią się do ograniczenia niechęci do zmian lokalizacji pracy i do jej poszukiwania poza obszarem bliskiego zamieszkania oraz redukcji niskiej mobilności geograficznej zasobów ludzkich.

Przewidywane efekty:

119. Likwidacja barier komunikacyjnych w przemieszczaniu się zasobów ludzkich między sąsiedzkimi regionami.

3.6 Wdrożenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

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

120. Wobec konieczności dopasowywania kwalifikacji osób poszukiwanych przez pracodawców do specyficznych wymagań oferowanych miejsc pracy, ważne jest trafne diagnozowanie wymagań konkretnych pracodawców. Metodologia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, opracowana w latach ubiegłych, była wdrażana pilotażowo. Podjęcie w ramach zadania systematycznych działań (opracowywanie półrocznych raportów diagnostycznych oraz rocznych raportów diagnostyczno-prognostycznych o zawodach, badania sondażowe w zakładach pracy o planowanych przyjęciach i zwolnieniach pracowników w poszczególnych zawodach, śledzenie liczby absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, wdrożenie systemu informatycznego) spowoduje wdrożenie metody jako standardowego działania urzędów pracy.

Przewidywane efekty:

121. 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 działań władzom oświatowym oraz dyrekcjom szkół dla korygowania poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego.

3.7 Wdrożenie systemu prognozowania popytu na pracę w Polsce (SPPP).

Cel: Sporządzenie prognoz popytu na pracę w ujęciu kwalifikacyjnym i przestrzennym na lata 2006 – 2015.

122. Podjęte zostaną prace związane ze sporządzeniem prognoz popytu na pracę w ujęciu kwalifikacyjnym i według zawodów oraz w ujęciu przestrzennym (w kraju i w poszczególnych województwach) na lata 2006 – 2015. Obejmą one aktualizację istniejących baz danych niezbędnych do opracowywania prognoz i doskonalenie strony informatycznej SPPP oraz adaptację modelu makroekonometrycznego.

Przewidywane efekty:

123. Regularne określanie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej na regionalnych i krajowym rynku pracy, spowoduje usprawnienie zarządzania kapitałem ludzkim poprzez dostarczanie informacji o możliwościach zatrudnienia, zwiększy trafność dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. Będzie także tworzyło podstawy do programowania rozwoju zasobów ludzkich. W konsekwencji przyczyniać się będzie do zmniejszenia bezrobocia strukturalnego.

3.8 Monitorowanie lokalnych rynków pracy.

Cel: Polepszenie jakości usług rynku pracy w oparciu o analizę lokalnego rynku pracy i zdobytą wiedzę dotyczącą popytu i podaży pracy.

124. Wypracowana zostanie metodologia – pakiet analityczny dla władz lokalnych (powiatowych), służąca analizie sytuacji na powiatowym rynku pracy. Przedmiotem analizy będą główne czynniki kształtujące sytuację na rynku pracy, przyczyny niedopasowania oczekiwań płacowych, postawy grup bezrobotnych, pracujących i biernych zawodowo, cechy osobowe determinujące ich położenie na rynku pracy oraz przyczyny występowania barier dla rozwoju zatrudnienia w istniejących firmach. Pracownicy powiatowych urzędów pracy zostaną przeszkoleni w stosowaniu metodologii. Dokonana zostanie ocena przydatności opracowanego pakietu analitycznego dla prowadzenia polityki gospodarczej na szczeblu samorządowym. Zadanie, które zakłada badanie

struktury popytu i podaży pracy, realizowane przy wsparciu finansowym *Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich*, ma charakter komplementarny wobec *Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych*, który koncentruje się na osobach bezrobotnych.

Przewidywane efekty:

125. Usługi oferowane przez powiatowe urzędy pracy będą dostosowywane do zaistniałych potrzeb ujawnionych w drodze analizy.

Wytuczna 4: Promowanie rozwoju kapitału ludzkiego i uczenia się przez całe życie.

Kontekst:

126. W latach dziewięćdziesiątych stworzone zostały podstawy prawne funkcjonowania systemu edukacji w nowych warunkach ustrojowych oraz ekonomicznych i wprowadzona została reforma, która w 2004 roku objęła szkoły ponadgimnazjalne. Wzrosły współczynniki skolaryzacji na poziomie średnim i wyższym. Zwiększył się popyt na edukację na poziomie wyższym. W roku akademickim 2003/2004 liczba studentów wyniosła 1.858,7 tys. wobec 403,8 tys. w roku 1990/1991, a współczynnik skolaryzacji brutto na tym poziomie edukacji wzrósł z 13,1 % do 47,0 %. Spośród ogółu studentów w roku akademickim 2003/2004, 52,9 % uczyło się w systemach: wieczorowym, zaocznym i eksternistycznym. Przewiduje się, że w roku akademickim 2004/2005 liczba studentów wzrośnie do 1.937,9 tys. (współczynnik skolaryzacji 49,4 %), a w roku akademickim 2005/2006 – do 1.996,1 tys. (współczynnik skolaryzacji 50,9 %).

127. W Polsce 49 % osób między 25 a 64 rokiem życia ma przynajmniej wykształcenie średnie, a włączając wykształcenie zasadnicze zawodowe (zgodnie z klasyfikacją ISCED – poziom 3c) odsetek ten wynosi 79 %. Wskazuje to na wyzwania stojące przed systemem kształcenia ustawicznego. Potwierdzeniem jego priorytetowego znaczenia stała się przyjęta do realizacji przez Radę Ministrów w 2003 roku *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do 2010 roku*, w której sformułowano sześć strategicznych celów: zwiększenie dostępności do kształcenia ustawicznego z uwzględnieniem dostosowania do zróżnicowanych potrzeb osób pragnących uzupełniać wiedzę i podnosić swoje kwalifikacje oraz potrzeb wynikających ze zmian na rynku pracy, podniesienie jego jakości, zwiększenie współdziałania i partnerstwa społecznego przy jego realizacji, zapewnienie wzrostu inwestycji w zasoby ludzkie, utworzenie zasobów informacyjnych i rozwinięcie usług doradczych oraz rozwój świadomości społecznej na temat roli i znaczenia kształcenia ustawicznego. Realizacja *Strategii Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do 2010 roku* wymaga zwiększenia środków. Obecnie na kształcenie dorosłych wydaje się 0,6 % całkowitego budżetu państwa na edukację.

128. Zwiększenie inwestycji w rozwój kapitału ludzkiego nie jest jednak wystarczające bez kształtowania pozytywnych postaw do uczenia się przez całe życie, począwszy od wieku młodzieńczego. Pozytywne postawy wobec kształcenia ustawicznego tworzy między innymi rozbudowywana w ramach programu *Pierwsza praca* oraz przy finansowym wsparciu władz samorządowych, sieć Szkolnych Ośrodków Karier (SZOK) funkcjonujących w 158 szkołach ponadgimnazjalnych, a do 2006 roku mająca objąć 20 % spośród ponad 7.500 szkół ponadgimnazjalnych dla młodzieży w Polsce. Docelowo młodzież uzyskiwać będzie pomoc w planowaniu swojej kariery edukacyjnej i zawodowej ze strony przygotowanego nauczyciela – doradcy niemal we wszystkich szkołach ponadgimnazjalnych. Do promocji uczenia się przez całe życie przyczyniają się także Akademickie Biura Karier, których liczba wzrosła w ostatnich latach do ponad 200. W stosunku do dorosłych i osób starszych ważnym czynnikiem promocyjnym kształcenia ustawicznego jest stosowanie odpowiednich form i metod uczenia się. Wiodąca rola przypada tu szkoleniu modułowemu, które umożliwia elastyczne rozpoczynanie i kończenie nauki, ułatwia wykorzystywanie i łączenie praktycznych umiejętności zawodowych z wiedzą teoretyczną i kompetencjami społecznymi oraz zapewnia przejrzystość nabytych kwalifikacji niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych i poświadczonych certyfikatem.

129. Partnerem w zakresie kształcenia dorosłych stają się pracodawcy. Wzrasta również zainteresowanie pracowników szkoleniami poprawiającymi jakość ich kwalifikacji. Z badań przeprowadzonych w ostatnim czasie wynika, że 41 % firm uczestniczy w organizacji szkoleń. Ciągłe jednak znaczna część populacji dorosłych (49 %) nie dostrzega żadnej potrzeby szkoleń. Z innych badań wynika także, że w Polsce liczba osób doksztalających się wynosi od 1.200 tys. do 1.500 tys. osób, czyli od 8 % do 10 % pracujących w gospodarce (wobec 20 % w UE), a każdy zatrudniony poświęca na szkolenie w formach zorganizowanych średnio około 2 godzin rocznie (wobec 50-70 godzin rocznie w UE). Wydatki pracodawców na kształcenie, doskonalenie i przekwalifikowanie kadr stanowią ok. 0,8 % kosztów pracy. Zarządzanie kadrą, w tym tzw. zarządzanie wiekiem, którego intencją jest wykorzystywanie długiego doświadczenia zawodowego i utrzymanie aktywności starszych pracowników, wydaje się być wyzwaniem dla małych i średnich przedsiębiorstw. Stąd, oferta wsparcia przedsiębiorstw poprzez doradztwo i usługi instytucji wspomagających, odpowiadająca na Wytęczną 2, powinna uwzględniać i tę dziedzinę.
130. Czynnikiem zachęcającym do inwestowania w rozwój zawodowy jest zwolnienie od podatku dochodowego wartości świadczeń przyznanych przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracownika.
131. W motywowaniu pracowników i pracodawców do kształcenia znaczną rolę może odegrać wprowadzona w nowej ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, możliwość tworzenia w firmach zakładowego funduszu szkoleniowego. Rozwiązanie ma charakter fakultatywny, ale istnienie takiego funduszu ułatwia pracodawcy uzyskiwanie środków publicznych na cele związane z kształceniem i szkoleniem pracowników. W warunkach przewidywanego wzrostu gospodarczego i dopływu środków z europejskich funduszy strukturalnych instrument ten mógłby być z powodzeniem wykorzystywany zwłaszcza, że możliwość zatrudniania pracowników na zastępstwo eliminuje bariery organizacyjne związane z koniecznością realizacji szkoleń dla własnych pracowników z oderwaniem ich od pracy. Planuje się, że po 2008 roku fakultatywny zakładowy fundusz szkoleniowy zostanie zastąpiony funduszem obligatoryjnym tworzonym z 1 % odpisu funduszu płac, który będzie można odpisać w ramach kosztów uzyskiwania przez pracodawcę przychodu (por. Zadanie 3.1 w ramach Wytęcznej 3).
132. W ostatnich latach wzrosły wydatki Funduszu Pracy na finansowanie szkoleń zawodowych dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a wskaźnik udziału osób szkolonych w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosi 4 %. Efektywność tych szkoleń mierzona podjęciem pracy po ukończeniu szkolenia nie przekracza 1/3 ogółu przeszkolonych bezrobotnych. Istotne jest zatem powiązanie inwestowania w szkolenie bezrobotnych z potrzebami wynikającymi z planów rozwoju gospodarczego tak, aby tworzyć potencjał kadrowy na regionalnych i lokalnych rynkach pracy, który ze względu na właściwe kwalifikacje zdolny będzie przyciągać przyszłe inwestycje, także inwestycje z kapitałem zagranicznym.

Zadania:

4.1 Doskonalenie systemu informacji o kształceniu ustawicznym.

Cel: Opracowanie i wdrożenie ogólnopolskiego systemu informacji o możliwościach kształcenia ustawicznego w poszczególnych regionach kraju.

133. Utworzona zostanie baza danych umożliwiająca pozyskiwanie informacji o szkołach dla dorosłych, z uwzględnieniem typów szkół oraz kierunków kształcenia, a także placówek prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych oraz liczby i zakresu tych form. Dane zgromadzone w bazie pozwolą na ustalenie liczby szkół i placówek, w tym placówek posiadających akredytację kuratora oświaty, zakresów i form kształcenia ustawicznego, zarówno na terenie kraju, jak i poszczególnych województw. Baza danych umożliwi wszystkim podmiotom lepszą orientację na rynku usług edukacyjnych.

134. Dodatkowo wojewódzkie urzędy pracy będą prowadziły rejestry instytucji szkoleniowych zainteresowanych uzyskaniem środków publicznych na szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy. Dane z tych rejestrów – dostępne przez Internet – będą stanowić bazę informacyjną dla urzędów pracy, pracodawców i osób indywidualnych o potencjalnej ofercie szkoleń. Gromadzone będą także na szczeblu Ministerstwa Gospodarki i Pracy dla celów analitycznych.

Przewidywane efekty:

135. Szeroko upowszechniona poprzez utworzenie ogólnodostępnych stron internetowych informacja o możliwości zdobywania wiedzy i kwalifikacji zawodowych na danym terenie, o formach i zakresie oferty kształcenia i szkolenia. W 2005 roku zostaną zgromadzone w rejestrze i zaktualizowane dane o około 3 – 4 tys. instytucjach szkoleniowych.

4.2 Opracowanie i wdrożenie zasad prowadzenia kształcenia na odległość w formach pozaszkolnych.

Cel: Utworzenie oraz określenie zasad funkcjonowania sieci regionalnych ośrodków kształcenia na odległość.

136. Utworzenie sieci placówek i ośrodków kształcenia na odległość umożliwiających, zwłaszcza osobom dorosłym, uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych, obejmie zaplanowane także w *Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich* działania: opracowanie założeń kształcenia na odległość, przygotowanie na studiach podyplomowych kadry prowadzącej kształcenie na odległość, opracowania odpowiednich programów kształcenia i pakietów multimedialnych, wyposażenia placówek i ośrodków w specjalistyczne urządzenia. Dostęp do sieci osób niepełnosprawnych wspierany będzie przez zakup niezbędnych środków technicznych (por. Wytyczna 7).

Przewidywane efekty:

137. Powstanie 16 regionalnych ośrodków kształcenia na odległość, co zwiększy dostępność do różnego rodzaju form pozaszkolnych i w szczególności pozwoli na objęcie kształceniem ustawicznym tych grup, które miały utrudniony do niego dostęp, ze względu na miejsce zamieszkania, niski poziom wykształcenia, sytuację osobistą lub stan zdrowia np. mieszkańcy wsi, osoby niepełnosprawne, bezrobotne i poszukujące pracy.

4.3 Rozwijanie standardów kwalifikacji zawodowych.

Cel: Podniesienie jakości kształcenia zawodowego i ustawicznego powiązanego z potrzebami rynku pracy oraz stworzenie podstaw dla budowy systemu przejrzystości i uznawania kwalifikacji.

138. Standardy kwalifikacji posłużą do projektowania programów kształcenia i szkolenia oraz określania wymagań egzaminacyjnych. Ułatwiać będą porównywalność świadectw, zapewnianie przejrzystości i porównywania kwalifikacji, uzyskanych w różnych formach i w różnych miejscach. Tym samym umożliwią realizację innych działań służących podwyższaniu jakości edukacji w ramach *Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich*. Zadanie polega na kontynuowaniu opracowywania standardów kwalifikacji zawodowych, w uzupełnieniu do istniejącego zbioru, w oparciu o zidentyfikowane potrzeby i istniejącą metodologię uwzględniającą badania w przedsiębiorstwach i instytucjach. Obejmuje ono utrzymywanie elektronicznej bazy danych o standardach kwalifikacji zawodowych na szczeblu centralnym i aktualizowanie jej zasobów, jak również upowszechnianie informacji na temat standardów kwalifikacji zawodowych poprzez Internet.

Przewidywane efekty:

139. W roku 2005 określone zostanie zapotrzebowanie na opracowanie kolejnych standardów kwalifikacji zawodowych we współpracy z władzami oświatowymi, partnerami społecznymi, organizacjami branżowymi, co będzie podstawą dla opracowania ok. 100 nowych standardów kwalifikacji zawodowych, z czego ok. 50 standardów kwalifikacji zawodowych zostanie wprowadzonych do bazy danych, dostępnej na stronie internetowej Ministerstwa Gospodarki i Pracy.

4.4 Modernizacja i wzbogacenie oferty programowej kształcenia ustawicznego poprzez tworzenie programów modułowych.

Cel: Zwiększenie mobilności zawodowej i zdolności do uzyskania i utrzymania zatrudnienia na lokalnym, krajowym i europejskim rynku pracy.

140. Programy nauczania o strukturze modułowej pozwalają na szybkie aktualizowanie treści kształcenia zawodowego stosownie do rozwijającej się techniki i nowych technologii. Wdrożenie kształcenia modułowego zwiększy efektywność procesu kształcenia zawodowego. Struktury programów modułowych mogą ze względu na swoje właściwości być stosowane z powodzeniem w doskonaleniu pracowników, zwłaszcza przy uzyskiwaniu nowych umiejętności zawodowych, które wynikają ze zmian technologicznych i organizacji pracy, rozwoju nauki oraz wymagań rynku pracy. Zadanie obejmuje zbiór takich działań, jak: określenie zawodów dla których należy opracować programy modułowe, opracowanie programów, przeprowadzenie szkoleń dla kadry publicznych placówek kształcenia ustawicznego i praktycznego w zakresie stosowania programów modułowych

141. Dodatkowo opracowane zostaną kolejne modułowe programy szkolenia zawodowego oparte o wypracowaną w latach ubiegłych w Polsce metodologię nawiązującą do koncepcji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Utrzymywana będzie przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy elektroniczna baza danych o modułowych programach szkoleń oraz prowadzona będzie systematyczna aktualizacja jej zasobów. Baza danych posłuży upowszechnianiu informacji o szkoleniach modułowych oraz udostępnianiu treści programów modułowych zainteresowanym jednostkom.

Przewidywane efekty:

142. Efektem realizacji zadania będzie modernizacja i wzbogacenie oferty programowej kształcenia ustawicznego ze szczególnym uwzględnieniem dalszej promocji programów modułowych sprzyjających podnoszeniu jakości kształcenia i szkolenia zawodowego. Aktualnie przygotowanych jest 50 modułowych programów kształcenia dla szkół, a do 2006 roku zostanie opracowanych kolejnych 150 programów nauczania oraz około 2500 pakietów edukacyjnych stanowiących obudowę dydaktyczną jednostek modułowych (pakiet składa się z poradnika dla ucznia i poradnika dla nauczyciela). W 2005 roku opracowanych zostanie także około 80 nowych modułowych programów szkolenia zawodowego, z czego około 50 wprowadzonych do bazy danych będzie udostępnionych zainteresowanym placówkom i osobom, do wykorzystania.

4.5 Zwiększenie dostępu do edukacji – promocja kształcenia przez całe życie.

Cel: Zwiększenie dostępu do edukacji na wszystkich poziomach kształcenia - od edukacji przedszkolnej do kształcenia ustawicznego osób dorosłych, z uwzględnieniem promocji uczenia się przez całe życie na obszarach wiejskich.

143. Zadanie realizowane w ramach *Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich*, obejmuje tworzenie nowych instytucji, badania, dotacje dla szkół, zakup sprzętu komputerowego i technodydaktycznego, opracowanie programów, materiałów dydaktycznych i metodologii. Istotnym elementem wzmacniającym rozbudowę i modernizację systemu edukacji ustawicznej będzie realizowanie działań edukacyjnych podejmowanych w ramach

Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego w postaci udzielenia premii na realizację przedsięwzięć edukacyjnych i szkoleniowych (kursy, szkolenia podnoszące kwalifikacje, szkolenia językowe i dotyczące technik informacyjnych, praktyki zawodowe, stypendia, usługi doradcze w zakresie edukacji) co przyczyni się do podniesienia poziomu wykształcenia i zwiększenia umiejętności zawodowych mieszkańców, szczególnie na obszarach wiejskich i obszarach restrukturyzacji przemysłów.

Przewidywane efekty:

144. Do 2006 r. zwiększony zostanie dostęp do edukacji poprzez stworzenie 13 tys. placówek edukacyjnych, takich jak ośrodki alternatywnej edukacji przedszkolnej, centra kształcenia na odległość na wsiach, internetowe centra informacji multimedialnej w bibliotekach szkolnych i pedagogicznych. Przewiduje się, że dzięki realizacji zadania udział osób z wykształceniem najwyżej gimnazjalnym, które nie kontynuują nauki, zmniejszy się do 7 % w 2006 r. (w porównaniu z wartością wyjściową 7,6 % w 2002 r.).

4.6 Podwyższenie jakości edukacji stosownie do potrzeb rynku pracy.

Cel: Wzmocnienie zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia między innymi poprzez upowszechnienie wykorzystania komputerowej technologii informacyjnej w procesie kształcenia, doskonalenie nauczycieli, akredytację instytucji edukacyjnych oraz budowę systemu zbierania i analizy edukacyjnych danych statystycznych.

145. Cel zostanie osiągnięty, w ramach *Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich*, zarówno poprzez zapewnienie nowoczesnego wyposażenia szkół i placówek edukacyjnych, jak i wspieranie systemu egzaminów zewnętrznych, rozwój doradztwa i poradnictwa zawodowego, doskonalenie kadry oraz wprowadzenie systemu akredytacji instytucji prowadzących kształcenie w formach pozaszkolnych. Działaniami uzupełniającymi będą między innymi kursy dla nauczycieli (ICT, języki obce, pedagogika, metodyka), szkolenia dla kadry administracyjnej w zakresie postępowania akredytacyjnego, studia podyplomowe, tworzenie baz danych instytucji akredytowanych, zakup sprzętu komputerowego wraz z oprogramowaniem, opracowanie przewodnika procedur akredytacji placówek prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych, badania dotyczące wyników egzaminów zewnętrznych.

Przewidywane efekty:

146. Do 2006 r w szkołach stworzonych zostanie 200 tys. nowych stanowisk komputerowych. Dzięki temu wyraźnie poprawi się dostęp uczniów do Internetu – liczba uczniów przypadających na jeden komputer z dostępem do Internetu zmniejszy się do 15 w 2006 r (w porównaniu ze średnią 41,8 w roku szkolnym 2001/2002).

147. Do 2006 r. przeszkolonych zostanie 34,3 % ogółu nauczycieli w zakresie wykorzystania technologii informacyjno – komunikacyjnych, języków obcych, nauczania drugiego przedmiotu, pedagogiki specjalnej, metodyki przedmiotów zawodowych i ogólnozawodowych oraz pełnienia roli doradcy zawodowego. Wśród nauczycieli przeszkolonych w zakresie wykorzystania technologii informacyjno - komunikacyjnych, 90 % otrzyma zaświadczenie potwierdzające przygotowanie do wykorzystania tych technologii w procesie kształcenia. Udział nauczycieli przeszkolonych w zakresie języków obcych osiągnie 6,8 % ogółu nauczycieli.

Wytyczna 5: Zwiększenie podaży siły roboczej i wspieranie aktywnego starzenia się

Kontekst:

148. Obszarem niewykorzystanej siły roboczej jest polska wieś. W IV kwartale 2003 roku liczba pracujących na wsi wynosiła 5.388 tys. osób, co stanowiło 39,3 % ogółu pracujących. Jednocześnie 1.076 tys. osób zamieszkałych na wsi pozostawało bezrobotnymi, co stanowiło 32,9 % ogółu bezrobotnych w Polsce. W tym samym okresie ogólne wskaźniki zatrudnienia i stopy bezrobocia dla ludności w wieku 15 lat i więcej, zamieszkałej na wsi wynosiły odpowiednio 46,8 % oraz 16,6 %. Ludność bierna zawodowo w wieku 15 lat i więcej zamieszkała na wsi osiągnęła poziom 5.039 tys. osób, co stanowiło 36,0 % ogółu biernych zawodowo.
149. Kształtowanie się podaży pracy w Polsce wynika zarówno z tendencji demograficznych, jak również z szeregu procesów wpływających na dezaktywizację ludności tj. wcześniejszych emerytur, zasiłków i świadczeń przedemerytalnych, wydłużenia okresu kształcenia i wzrostu wskaźnika skolaryzacji. Trend współczynnika aktywności zawodowej ludności, wskazujący na stopień ekonomicznego wykorzystania potencjalnych zasobów pracy, malał w latach dziewięćdziesiątych. Według danych BAEL, współczynnik ten wyniósł 55 % w IV kwartale 2002 roku oraz 54,8 % w analogicznym okresie 2003 roku. Spadek liczby pracujących wyraża się z jednej strony otwartym bezrobociem, a z drugiej strony wysoką liczbą osób biernych zawodowo (szczególnie osób starszych). Wskaźnik zatrudnienia w IV kwartale 2003 roku dla osób w wieku 55 - 64 lata wyniósł 27,2 %. W 2002 roku najwyższy odsetek długotrwale bezrobotnych dotyczył osób w wieku 50-54 lata, co oznacza, że utraciły one pracę najpóźniej w latach 2000-2001 i wieku najwyżej – 48-52 lata. Sytuację komplikują zachodzące w Polsce zmiany demograficzne. Polskie społeczeństwo starzeje się, maleje liczba urodzin, która w przyszłości może przyczynić się do zmniejszenia zasobów pracy i ograniczyć wydolność systemu transferów socjalnych.
150. Do połowy lat dziewięćdziesiątych stwarzano korzystne warunki dla osób przerywających pracę przed osiągnięciem wieku emerytalnego i w ten sposób zachęcano je do dezaktywizacji zawodowej. Potem korzyści te zaczęto ograniczać. Pierwszym krokiem było wprowadzenie reformy systemu emerytalnego, której rozwiązaniom zniechęcają do przedwczesnej bierności zawodowej. Ponadto, zmieniono zasady przyznawania rent z tytułu niezdolności do pracy wprowadzając nowe rozwiązania instytucjonalno – organizacyjne i bardziej zaostrzone kryteria uprawniające do tych świadczeń. Rozpoczęto likwidację zasiłków przedemerytalnych (od 2002 roku nie są one już przyznawane) i stopniowe wygaszanie świadczeń przedemerytalnych. Regulacje prawne wprowadzone przez ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przez ustawę z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. Nr 120, poz. 1252), zaostrzają warunki przyznawania świadczeń przedemerytalnych, a zarazem uzależniają ich dostępność od poddania się procedurom aktywizacji zawodowej proponowanym przez urzędy pracy. Prawo do tego świadczenia uzyskuje się ponadto po 6 miesięcznym okresie przebywania w rejestrze bezrobotnych i pobierania w tym czasie zasiłku dla bezrobotnych.

Zadania:

5.1 Aktywizacja zawodowa ludności wiejskiej.

Cel: Zmniejszenie bezrobocia ukrytego na wsi i zagospodarowanie nadwyżek zasobów pracy.

151. Zadanie będzie realizowane głównie przy wsparciu *Sektorowego Programu Operacyjnego Restrukturyzacja i Modernizacja Sektora Żywnościowego oraz Rozwój Obszarów Wiejskich*, jak również programu *SAPARD*.

152. Obejmie ono działania wspierające uruchomienie lub rozwój przez mieszkańców wsi działalności dodatkowej w zakresie: agroturystyki, usług związanych z turystyką i wypoczynkiem, usług na rzecz rolnictwa i gospodarki leśnej, prowadzenia na małą skalę przetwórstwa produktów rolnych lub jadalnych produktów leśnych, sprzedaży bezpośredniej produktów pochodzących w większości z własnego gospodarstwa, wytwarzania materiałów energetycznych z biomasy (zagospodarowanie słomy, odpadów łąkowych, leśnych, itp.) oraz zakładanie plantacji roślin wieloletnich przeznaczonych na cele energetyczne, rzemiosła i rękodzielnictwa, drobnych usług na rzecz mieszkańców obszarów wiejskich, e-commerce - sprzedaży lub promocji przez internet produktów rolnych.
153. Działaniom na rzecz dodatkowej aktywności ekonomicznej mieszkańców wsi, towarzyszyć będą szkolenia zawodowe przygotowujące do restrukturyzacji i modernizacji gospodarstw, rynkowego ukierunkowania produkcji, stosowania dobrych praktyk rolniczych oraz dostosowania do standardów UE w zakresie ochrony środowiska, higieny i jakości produkcji, bezpieczeństwa żywności oraz warunków utrzymania zwierząt. Bloki specjalistycznych szkoleń zawodowych, adresowanych do rolników poniżej 50 lat i spełniających określone wymogi dotyczące poziomu wykształcenia i doświadczenia (minimalny wymóg to wykształcenie podstawowe lub zasadnicze zawodowe o kierunku innym niż rolnicze i co najmniej 10-letni staż w samodzielnym prowadzeniu gospodarstwa), poświęcone będą poszczególnym dziedzinom produkcji, prowadzeniu rachunkowości w gospodarstwie rolnym, wdrażaniu programów rolnośrodowiskowych, jak również turystyce rekreacyjnej oraz świadczeniu usług na obszarach wiejskich.
154. Aktywizacji zawodowej ludności wiejskiej posłuży wspieranie działalności publicznych i prywatnych służb doradztwa rolniczego, które świadczą usługi doradcze w zakresie korzystania z pomocy w ramach Wspólnej Polityki Rolnej, instrumentów jej towarzyszących oraz polityki strukturalnej.
155. Uzupełnieniem działań na rzecz ludności zamieszkałej na wsi będzie projekt *Zaplanuj swoją karierę*, realizowany przez Ochotnicze Hufce Pracy. Celem tego projektu jest aktywizacja zawodowa młodzieży z terenów popegeerowskich zagrożonej strukturalnym bezrobociem. Promowanie alternatywnych, wobec działalności rolniczej, form aktywizacji zawodowej, rozwijanie spółdzielczości, wyrównywanie startu życiowego drogą szkoleń i warsztatów dydaktycznych to podstawowe działania w ramach projektu.

Przewidywane efekty:

156. W latach 2004-2006 w ramach zadania zostanie zrealizowanych około 6.450 projektów, w tym 5.160 projektów w indywidualnych gospodarstwach rolnych i 1.290 projektów w gospodarstwach prowadzonych przez osoby prawne. Efektem zatrudnieniowym będzie utworzenie ok. 10 tys. miejsc pracy w latach 2004-2006. Podjęcie lub rozwój dodatkowej działalności, wykorzystującej istniejące zasoby gospodarstwa i regionu oraz uwzględniającej potrzeby rynku, stwarzać będzie warunki do rozwoju wielofunkcyjnych i trwałych ekonomicznie gospodarstw.
157. Ponadto, przeprowadzonych zostanie około 10 tys. szkoleń z udziałem około 400 tys. rolników. W ramach kursów specjalistycznych przeszkolonych zostanie około 6 tys. rolników.
158. Przewiduje się, że wspieranie działalności publicznych i prywatnych służb doradztwa rolniczego spowoduje przygotowanie, przy pomocy doradców, co najmniej 1.600 tys. wniosków o pomoc finansową dla rolników.

5.2 Aktywizacja osób w wieku powyżej 50 roku życia

Cel: Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia przy zachowaniu niezbędnych systemów bezpieczeństwa socjalnego osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

159. Zadanie mające na celu zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia przy zachowaniu niezbędnych systemów bezpieczeństwa socjalnego osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, rozpocznie konkurs dla instytucji rynku pracy na pilotażowy program pod nazwą 50 +, który rozpisany będzie przez Ministra Gospodarki i Pracy w IV kwartale 2004 roku. W ten sposób zainicjowane zostanie ograniczenie zjawiska odchodzenia z rynku pracy osób powyżej 50 roku życia na różnego rodzaju zasiłki i wcześniejsze emerytury. Posłużą temu działania aktywizujące osoby tracące uprawnienia do rent z tytułu niezdolności do pracy i do świadczeń rehabilitacyjnych, a także umożliwiające powrót do zatrudnienia osobom bezrobotnym powyżej 50 roku życia.
160. Jednocześnie, promowane będą zmiany polityki pracodawców w stosunku do pracowników i kandydatów do pracy osiągających wiek 50 lat. Konieczne jest wdrożenie do praktyki zarządzania zasobami ludzkimi takich zasad, które zachęcą pracodawców do bardziej efektywnego wykorzystywania potencjału starszych pracowników i utrzymania ich w zatrudnieniu jak najdłużej. Wymaga to również motywowania starszych pracowników i umożliwienia im dostosowania się do nowych wymagań rynku pracy. Jest to o tyle ważne, że w niedalekiej przyszłości podaż nowych zasobów pracy będzie miała tendencję malejącą.
161. Przez publiczne służby zatrudnienia realizowana będzie aktywna polityka pro-zatrudnieniowa wobec osób mogących nabyć uprawnienia do świadczeń przedemerytalnych oraz do wcześniejszych emerytur, mająca na celu zaktywizowanie zawodowe osób uprawnionych do świadczeń przedemerytalnych przed skorzystaniem z tych świadczeń. Jak największej liczbie bezrobotnych powyżej 50 roku życia umożliwiony zostanie udział w aktywnych programach rynku pracy.
162. Prowadzona będzie analiza aktywności zawodowej osób korzystających ze świadczeń i zasiłków przedemerytalnych. Przepisy ustawy o świadczeniu przedemerytalnym zawierają nowe, korzystniejsze zasady łączenia otrzymywania świadczeń oraz pracy zawodowej, co ma przyczynić się do zwiększenia aktywności zawodowej tej grupy świadczeniobiorców.

Przewidywane efekty:

163. Realizacja zadania do 2006 roku ma przyczynić się do zaktywizowania ok. 50 - 80 tys. bezrobotnych w starszym wieku oraz osób pobierających świadczenia przedemerytalne i zasiłki.

Wytuczna 6: Równość kobiet i mężczyzn.

Kontekst:

164. Aktywność zawodowa kobiet w Polsce jest niższa niż aktywność zawodowa mężczyzn. W IV kwartale 2003 roku odpowiednie wskaźniki wynosiły – 47,9 % i 62,4 %. Kobiety częściej niż mężczyźni pracują w sektorze publicznym. W sektorze prywatnym dynamika zatrudnienia kobiet nie ustępuje dynamice zatrudnienia mężczyzn. W okresie transformacji szczególnie wzrost zatrudnienia odnotowano wśród kobiet podejmujących pracę na własny rachunek.
165. Według danych statystycznych w 2002 roku relacja przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń kobiet do przeciętnych wynagrodzeń mężczyzn wynosiła około 83 %. Rozkład płac pokazuje, że kobiety plasują się raczej w najniższych i średnich przedziałach wynagrodzeń, a mężczyźni w najwyższych.

166. W latach 2002-2003 stopa bezrobocia dla kobiet (dane z IV kwartału) wynosiła odpowiednio: 20,6 % i 20,3 % i była wyższa w porównaniu do mężczyzn odpowiednio o 1,6 oraz 1,9 punktu procentowego. Mimo generalnie lepszego wykształcenia kobiety mają także większe trudności z powrotem na rynek pracy – jako bezrobotne dłużej poszukują nowego miejsca pracy. Wyraźnie świadczy o tym wskaźnik udziału w długotrwałym bezrobociu. Według stanu w końcu 2003 roku udział długotrwale bezrobotnych kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych kobiet wyniósł 58,6 %, podczas gdy analogiczny wskaźnik dla mężczyzn był równy 46,0 %. Jednocześnie wciąż niedoceniana jest i deprecjonowana praca w domu, którą traktuje się jako nie przynosząca wymiernego dochodu. Wyzwania jakie stoją w tym zakresie przed krajową polityką rynku pracy to: przyspieszenie procesów reintegracji zawodowej kobiet oraz wprowadzenie mechanizmów „utrzymania gotowości” do pracy zawodowej w czasie przebywania kobiet na urloпах wychowawczych. Jednym z zasadniczych warunków reintegracji zawodowej kobiet jest rozwój instytucjonalnej opieki nad małymi dziećmi umożliwiającej godzenie przez kobiety wymogów życia zawodowego i rodzinnego. W przypadku kobiet w tzw. niemobilnym wieku zatrudnieniowym warunkiem sprzyjającym ich aktywności zawodowej jest dostępność usług opiekuńczych nad osobami zależnymi, bowiem opiekę nad wymagającymi jej członkami rodzin z reguły podejmują kobiety.
167. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy lub praca czasowa to rozwiązania służące zatrudnieniu kobiet pragnących łączyć obowiązki domowe z zawodowymi. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy lub praca czasowa kobiet w starszym wieku pozwala im na zachowanie przynajmniej częściowej aktywności zawodowej. Obie formy zatrudnienia wymagają upowszechnienia wśród pracodawców i samych zainteresowanych kobiet.
168. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zapewnia pomoc państwa osobom wychowującym samotnie dziecko do lat 7 lub sprawują opiekę nad osobą zależną, pozostającym bez pracy, które utraciły prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Pomoc polega na refundowaniu części kosztów opieki nad dzieckiem przez okres 6 miesięcy, jeśli rodzic podejmie pracę (lub będzie odbywać staż) na rok lub przez okres 3 miesięcy w przypadku zatrudnienia (lub stażu) na co najmniej pół roku.

Zadania:

6.1 Integracja i reintegracja zawodowa kobiet.

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

169. W 2005 roku zostanie opracowana diagnoza dotycząca zarówno dostępu kobiet do pracy najmniej w sektorze publicznym i w sektorze prywatnym (m.in. w kontekście warunków pracy, długotrwałości i stabilności zatrudnienia), jak też samozatrudnienia i prowadzenia firm przez kobiety, a także rezultatów tej aktywności. Na podstawie tej diagnozy podjęte zostaną działania promocyjne i szkoleniowe na rzecz równego dostępu obu płci do zatrudnienia. Upowszechniane będą elastyczne formy zatrudnienia pozwalające na godzenie życia zawodowego i rodzinnego poprzez realizację różnych projektów w tym zakresie, finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Istotnym zamierzeniem jest przełamywanie stereotypów kulturowych narzucających sposób pojmowania ról społecznych, jakie powinny sprawować kobiety i mężczyźni. W ramach zadania podejmowane będą przez organizacje pozarządowe i pracodawców działania szkoleniowe, szeroko zakrojone doradztwo (zawodowe, prawne), refundacje za tworzenie nowych stanowisk pracy i jednorazowo przyznawane będą środki dla podejmujących własną działalność gospodarczą. Zadanie uwzględni także badania i ekspertyzy dotyczące sytuacji kobiet na rynku pracy (zarówno w ujęciu horyzontalnym, jak i regionalnym). Ponadto, w ramach zadania zostaną podjęte działania służące upowszechnieniu korzystania z usług opiekuńczo - wychowawczych nad dziećmi i osobami zależnymi.

Przewidywane efekty:

170. Zwiększenie udziału kobiet pracujących w ogóle kobiet z 46,4 % w roku 2002 do 49 % w roku 2006. Część bezrobotnych kobiet uzyska trwale zatrudnienie lub rozpocznie własną działalność gospodarczą, część uzupełni wykształcenie, zaktualizuje bądź zmieni kwalifikacje.
171. Ponadto, realizacja zadania przyniesie efekt w postaci podniesienia poziomu wiedzy i świadomości prawnej kobiet w zakresie antydyskryminacyjnych przepisów prawa pracy, podniesienia zawodowych aspiracji kobiet, zapewnienia dobrej i niekonfliktowej atmosfery w miejscu pracy, poprawy warunków pracy, zwalczania szkodliwych stereotypów dotyczących równych szans kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy i na rynku zatrudnienia.

6.2 Promocja antydyskryminacyjnych przepisów prawa pracy.

Cel: Opracowanie i przygotowanie kompleksowych materiałów informacyjnych dotyczących antydyskryminacyjnych przepisów prawa pracy, które przyczynią się do podniesienia poziomu wiedzy i świadomości prawnej pracowników, osób poszukujących pracy i bezrobotnych w dziedzinie równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

172. Bezpłatne dla odbiorców, czytelnie i przystępnie opracowane, dzięki wsparciu Europejskiego Funduszu Społecznego, materiały informacyjne zostaną rozesłane do wszystkich wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, do Wydziałów Sądów Pracy oraz największych organizacji pracobiorców i pracodawców. Treść materiałów zostanie również udostępniona na stronie internetowej Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn.

Przewidywane efekty:

173. „Miękkie rezultaty projektu” to podniesienie poziomu wiedzy i świadomości prawnej kobiet w zakresie antydyskryminacyjnych przepisów prawa pracy.
174. „Twarde rezultaty projektu” to uruchomienie kampanii informacyjnej, na potrzeby której zostanie wydrukowanych 80 tys. broszur oraz 2 tys. plakatów promocyjnych. Zakłada się, że z materiałami informacyjnymi zapozna się około 180 tys. bezrobotnych, osób poszukujących pracy i pracowników.

Wytyczna 7: Promocja integracji i zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy osób w niekorzystnej sytuacji.

Kontekst:

175. Sprzężenie zwrotne między wykluczeniem społecznym a zatrudnieniem uzasadnia rozróżnianie przez specjalistów dwóch szerokich kategorii osób defaworyzowanych na rynku pracy - osób podatnych na wykluczenie społeczne oraz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Status zagrożonych wykluczeniem społecznym w szczególności ogranicza szanse zatrudnienia na rynku pracy, gdzie rozwój techniczny i technologiczny oraz jego dynamika (nowe zawody, organizacja i standardy pracy) w skali regionalnej i globalnej powodują wzrost wymagań pracodawców w stosunku do kandydatów do pracy i pracowników.
176. Ograniczone szanse na rynku pracy mają bez wątpienia osoby bez kwalifikacji zawodowych i ogólnych, w tym tzw. społecznych. Cecha dotyczy grup bez względu na wiek, bowiem może to być młodzież „wypadająca” z systemu szkolnego (w Polsce obowiązek nauki trwa do 18 roku życia), zwłaszcza zamieszkująca tereny wiejskie i z upadłą tzw. monokulturą przemysłową, jak i osób starszych, których kwalifikacje ze względu na niski poziom i dodatkowo dezaktualizację nie znajdują popytu na rynku pracy. Dowodem tego jest wysoka stopa bezrobocia długotrwałego u osób młodych i starszych.

177. Osoby niepełnosprawne stanowią jedną z grup dla której możliwości zatrudnienia na otwartym rynku pracy są w znacznej mierze ograniczone. Przez lata system zatrudnienia chronionego (tzw. zakłady pracy chronionej) osób niepełnosprawnych był alternatywą dla zatrudniania osób niepełnosprawnych, sprzyjając jednocześnie niepożądaną ich izolacji od głównego nurtu życia zawodowego i społecznego. Sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy determinują dwa główne czynniki: relatywnie niski poziom wykształcenia i przygotowania zawodowego osób niepełnosprawnych oraz niska aktywność zawodowa. Według wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań przeprowadzonego w 2002 r. liczba osób niepełnosprawnych w Polsce wyniosła 5.456,7 tys. osób, przy czym prawne potwierdzenie niepełnosprawności posiadało 4.450,1 tys. osób, w tym 4.315 tys. osób w wieku 16 lat i więcej. Natomiast według danych z kwartalnego badania aktywności ekonomicznej ludności Polski (BAEL) realizowanego przez GUS w 2003 r. liczba osób niepełnosprawnych prawnie, w wieku 15 lat i więcej wyniosła w 2003 roku 4.175 tys., z czego w wieku produkcyjnym 2.462 tys. osób. Z punktu widzenia rynku pracy podstawowym problemem jest niska aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym. Średnio w 2003 roku aktywnych zawodowo było 16,5 % osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej i 23,7 % osób w wieku produkcyjnym. Dla osób sprawnych wskaźniki te wyniosły odpowiednio 60,7 % i 75,2 %. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w ostatnich latach cechuje się tendencją spadkową. Jednocześnie oferty pracy dla osób niepełnosprawnych zgłoszone w grudniu 2003 r. stanowiły 4,7 % wszystkich ofert zgłaszanych do urzędów pracy. Mimo tego sytuacja osób niepełnosprawnych pod względem liczby dostępnych w urzędach pracy ofert, jest generalnie bardziej korzystna niż osób sprawnych. W grudniu 2003 r. na 1 ofertę pracy kierowaną do osób niepełnosprawnych przypadało 39,6 osoby, w przypadku osób sprawnych na jedną ofertę pracy przypadały 83,1 osoby.
178. W niekorzystnej sytuacji na rynku pracy znajduje się inna – chociaż mniej liczebna - grupa. Są to samotne matki wychowujące kilkoro dzieci, które nie mając możliwości łączenia opieki nad dziećmi z pracą zawodową, w konsekwencji często stają się beneficjentkami pomocy społecznej.
179. Odrebną grupą zasługującą na uwagę jest romska mniejszość etniczna w Polsce. Podczas Narodowego Spisu Powszechnego 15.657 osób posiadających obywatelstwo polskie zadeklarowało, że w kontaktach domowych używa języka romskiego. Przeważająca część polskich Romów jest bezrobotna i utrzymuje się ze środków pomocy społecznej oraz zarobków ze świadczenia prostych prac, w tym w tzw. „szarej strefie”. Do tej grupy kierowany jest ogólnokrajowy dziesięcioletni *Program na rzecz społeczności romskiej w Polsce*, opracowany na podstawie doświadczeń realizowanego latach 2001-2003 na terenie województwa małopolskiego *Pilotażowego programu rządowego na rzecz społeczności romskiej w województwie małopolskim na lata 2001 – 2003*.
180. Skuteczna integracja i zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy osób z tzw. grup ryzyka, wymaga różnorodnych zintegrowanych form wsparcia. Obejmują one działania poprzedzające zatrudnienie jako takie, na przykład przygotowanie zawodowe i szkolenie, rehabilitację zdrowotną, okresową pomoc opieki społecznej w uzasadnionych przypadkach, czy pomoc psychologiczno-pedagogiczną. Promocję takiego wielofunkcyjnego i zintegrowanego wsparcia dla wymienionych grup osób w niekorzystnym położeniu umożliwiają działania w ramach Krajowego Planu Działań na rzecz Integracji Społecznej, które obejmują adaptację społeczną i pomoc psychologiczną, które niejednokrotnie muszą poprzedzać lub być łączone z przygotowaniem zawodowym lub poszukiwaniem zatrudnienia. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. Nr 122, poz. 1143, z późn. zm.) tworzy warunki szczególnej opieki dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym przez kreowanie specjalnych miejsc pracy. Miejsca te będą tworzone w tzw. Centrach Integracji Społecznej. Przewiduje się, że pobyt w Centrach ułatwi zainteresowanym osobom powrót na otwarty rynek pracy.

Zadania:

7.1 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 z wykorzystaniem nowych i istniejących udoskonalonych instrumentów zwiększających potencjał osób niepełnosprawnych po raz pierwszy wchodzących na rynek pracy, długotrwale bezrobotnych lub mających największe trudności z wejściem na rynek pracy.

181. Zadanie realizowane będzie przez działania służące przeciwdziałaniu dwóm głównym czynnikom determinującym niekorzystną sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy, tj. relatywnie niskiemu poziomowi przygotowania zawodowego osób niepełnosprawnych i niskiej aktywności zawodowej. Korzystanie z poradnictwa i innych usług świadczonych przez instytucje rynku pracy łączone będzie z działaniami towarzyszącymi, takimi jak transport na miejsce świadczenia usługi. Szkolenia dla osób niepełnosprawnych realizowane będą w ramach dostępnych środków Funduszu Pracy i PFRON. Prowadzone będą prace umożliwiające zwiększenie zakresu szkoleń osób niepełnosprawnych. Działania informacyjne i promocyjne adresowane do pracodawców, współpracowników i instytucji szkoleniowych, przyczynią się do przełamania stereotypów utrudniających integrację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych w społeczeństwie i środowisku pracy. Dla podniesienia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych i zdobycia doświadczenia zawodowego wykorzystywane będą staże zawodowe, subsydiowanie zatrudnienia oraz wspieranie alternatywnych form zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Kontynuowany będzie zakup środków technicznych, w tym sprzętu komputerowego i oprogramowania umożliwiające osobom niepełnosprawnym naukę i podejmowanie pracy.

182. Wzmocnienia wymaga oferta usługowa instytucji rynku pracy oraz kwalifikacje pracowników służb zatrudnienia, służb medycyny pracy i jednostek samorządu terytorialnego działających na rzecz osób niepełnosprawnych. Dlatego przygotowane zostaną odpowiednie materiały metodyczne i informacyjne. Wiodącym dla realizacji zadania, podejmowanego w ramach *Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich*, będzie Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Przewidywane efekty:

183. Działaniami do 2006 r. objętych zostanie 26 tys. osób, w tym 21 tys. osób niepełnosprawnych o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Dodatkowo zakłada się, że 15-20 % osób niepełnosprawnych podejmie dalszą naukę lub pracę po zakończeniu udziału w działaniu.

184. Niewymiernym efektem będzie: zwiększenie integracji osób niepełnosprawnych z otwartym rynkiem pracy, podniesienie poziomu aktywizacji zawodowej tych osób, zwiększenie zainteresowania pracodawców i innych partnerów działających na rynku pracy zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, ograniczenie funkcjonujących stereotypów i uprzedzeń wobec osób niepełnosprawnych w środowisku pracy i w społecznościach lokalnych.

7.2 Wsparcie grup szczególnego ryzyka dla zwiększenia ich szans na zatrudnienie.

Cel: Ograniczenie zjawiska marginalizacji społecznej i przygotowanie osób narażonych na wykluczenie społeczne do wejścia na rynek pracy, utrzymania zatrudnienia lub powrotu do czynnego życia zawodowego.

185. Zadanie promujące aktywną politykę społeczną realizowane będzie przez działania obejmujące szkolenia (w tym - w zakresie umiejętności poszukiwania pracy), warsztaty zawodowe, doradztwo z wykorzystaniem mobilnych centrów doradztwa zawodowego, zatrudnienie subsydiowane w ramach Centrów Integracji Społecznej (tj. służących reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym), subsydiowanie zatrudnienia na otwartym rynku pracy, w tym pracy czasowej, działania towarzyszące np. opieka nad dziećmi i osobami zależnymi,

upowszechnienie informacji z wykorzystaniem baz danych o pracodawcach i promocję wśród pracodawców wiedzy o aktywnych formach reintegracji zawodowej osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym. Zadanie służyć będzie podniesieniu samooceny, umiejętności i kwalifikacji przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, w tym ze społeczności romskiej, zwiększeniu ich motywacji do aktywnego poszukiwania pracy i kształcenia. Dla osób narodowości romskiej zagrożonych wykluczeniem społecznym realizacja zadania obejmie ponadto identyfikację niezbędnych im form pomocy, zorganizowanie miejsc pracy subsydiowanej oraz zaoferowanie osobom należącym do mniejszości romskiej szkoleń podnoszących i zmieniających kwalifikacje zawodowe. Zostanie również zorganizowane poradnictwo zawodowe dla Romów. Realizacja działań, przewidziana w *Programie Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL* oraz w *Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich*, przyczyni się do pełnej integracji z rynkiem pracy.

Przewidywane efekty:

186. W 2006 r. różnymi formami wsparcia objętych zostanie ogółem 200 tys. osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, z czego przewidywane jest podjęcie dalszej nauki lub pracy przez 30 % osób objętych wsparciem. Zakłada się udział około 2.500 osób należących do romskiej mniejszości etnicznej w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu.
187. Przeszkolonych zostanie 7,5 tys. pracowników instytucji działających na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych tych pracowników.

7.3 Uruchomienie pomocy stypendialnej dla uczniów i studentów o utrudnionym starcie edukacyjnym.

Cel: Podniesienie poziomu wykształcenia młodzieży z terenów wiejskich i poddanych restrukturyzacji przemysłów, poprzez system stypendialny dla uczniów ponadgimnazjalnych szkół, których ukończenie umożliwi uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego. Umożliwienie pełnego rozwoju zdolności, zainteresowań i predyspozycji uczniów i studentów.

188. Zadanie obejmie dwa kierunki działań. Pierwszy – polega na skonsolidowaniu pomocy stypendialnej wypłacanej z wielu źródeł w spójny i skoordynowany Narodowy Program Stypendialny, z którego będą mogli korzystać uczniowie spełniający określone kryteria uzależnione od charakteru udzielanego wsparcia. Będą to między innymi stypendia socjalne, motywacyjne, za osiągnięcia sportowe lub artystyczne. Poszczególne kryteria są lub zostaną zawarte w szczegółowych aktach prawnych, które regulują zasady wsparcia uczniów. Znowelizowana ustawa o systemie oświaty poprawi dystrybucję środków finansowych przeznaczonych na realizację pomocy materialnej dla uczniów oraz pozwoli na objęcie tą pomocą uczniów, którzy spełniają jednorodne kryteria na terenie całego kraju, co równoznaczne jest z wyrównywaniem szans dostępu do świadczeń. Znowelizowana ustawa będzie regulowała kryteria, zasady i formy przyznawanej pomocy. Ze względu na szczególny charakter uczniów szkół ponadgimnazjalnych, których ukończenie umożliwi uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego, pochodzących z terenów wiejskich i popegeerowskich, obok ogólnie przyjętych rozwiązań dotyczących wszystkich uczniów, w Narodowym Programie Stypendialnym wyodrębnione będzie działanie wspierające tę grupę młodzieży. Drugi kierunek działań – realizowany przy współudziale środków ze *Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego*, dotyczyć będzie studentów pochodzących z terenów wiejskich i zmarginalizowanych oraz znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej uniemożliwiającej podjęcie i kontynuowanie kształcenia na poziomie wyższym. Studentom tym będą wypłacane stypendia na poziomie lokalnym.

Przewidywane efekty:

189. Zwiększony odsetek uczniów w szkołach ponadgimnazjalnych, których ukończenie umożliwia uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego, jak również osób podejmujących kształcenie na poziomie wyższym - pochodzących z rodzin biednych oraz terenów wiejskich i zmarginalizowanych. Przewiduje się, że stypendiami zostanie objętych około 350 tys. uczniów.

7.4. Aktywizacja zawodowa młodzieży narażonej na społeczną marginalizację.

Cel: Przygotowanie, poprzez rozwijanie kwalifikacji społecznych i zawodowych, młodzieży z grup zagrożonych marginalizacją społeczną do podjęcia aktywnej roli na rynku pracy.

190. Podejmowane będą działania na rzecz reintegracji społecznej i zawodowej młodzieży zagrożonej marginalizacją. Ochotnicze Hufce Pracy, w ramach projektów, między innymi *Równy start*, *Szansa 13-18*, *Szansa 18-24* oraz będą świadczyć usługi doradcze i edukacyjne, będą promowały zatrudnienie i pomagały w organizacji samozatrudnienia. Podmiotem działań będzie młodzież znajdująca się w trudnej sytuacji życiowej. Ponadto, we współpracy z organizacjami samorządowymi, pracodawcami, szkołami, instytucjami kościelnymi i organizacjami pozarządowymi Ochotnicze Hufce Pracy będą prowadzić działania wychowawcze, łączące pracę i naukę z uczestnictwem w przedsięwzięciach kulturalnych, rekreacyjnych, sportowych w formach stacjonarnych i dochodzących.

Przewidywane efekty:

191. W ramach zadania w 2005 roku, programem aktywizacji społecznej Ochotniczych Hufców Pracy objętych zostanie około 30 tys. młodych ludzi, a projektami zwiększającymi szanse uzyskania zatrudnienia – około 12 tys. osób. Ponadto, planuje się zorganizowanie przez Ochotnicze Hufce Pracy różnych form aktywnego wypoczynku dla około 60 tys. osób.

Wytuczna 8: Zapewnienie opłacalności pracy przez środki zachęcające do zwiększania atrakcyjności pracy.

Kontekst:

192. Według danych za 2002 rok najwyższy poziom wynagrodzenia osiągalni pracownicy z wykształceniem wyższym – ich zarobki przewyższały o 51 % przeciętne wynagrodzenie ogółu pełnozatrudnionych. Wynagrodzenia pracowników z wykształceniem średnim kształtowały się minimalnie poniżej średniej, pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym uzyskali wynagrodzenie o 22,7 % niższe od przeciętnego, a pracownicy o najniższym poziomie wykształcenia (podstawowe lub niepełne podstawowe) – o 28,7 % niższe od średniej. Sektor prywatny, choć generalnie oferujący gorsze wynagrodzenia, stwarza lepsze warunki płacowe osobom z wyższym wykształceniem, zarówno mężczyznom jak i kobietom. Pracownicy z wyższym wykształceniem zarabiają w sektorze prywatnym ponad dwukrotnie więcej niż przeciętnie w tym sektorze (w sektorze publicznym – o 23,6 %). Porównanie skrajnych poziomów przeciętnych wynagrodzeń, tj. wynagrodzenia pracowników z wykształceniem wyższym i z wykształceniem co najwyżej podstawowym, pokazuje że stosunek tych wielkości w sektorze publicznym wynosi 1,6 : 1 a w sektorze prywatnym 2,9 : 1. Oznacza to, że preferencje płacowe w zależności od kwalifikacji są w sektorze prywatnym bardziej wyraźne, niż w sektorze publicznym. W sektorze prywatnym pracownicy zaliczani do grup zawodów wymagających wysokich kwalifikacji byli lepiej opłacani od innych. Natomiast w sektorze publicznym lepiej byli opłacani robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, których wynagrodzenie stanowiło 106,6 % przeciętnego wynagrodzenia w sektorze publicznym (podczas gdy w sektorze prywatnym – odpowiednio 76,7 %).

193. Wynagrodzenia pracowników wzrastają wraz z ich wiekiem. Dotyczy to zarówno mężczyzn, jak i kobiet, a także pracowników sektora publicznego i prywatnego. Wynagrodzenia młodzieży (do 24 lat) stanowiły 62,3 % wynagrodzenia przeciętnego ogółem. Przeciętny poziom wynagrodzeń w gospodarce osiągają pracownicy będący w wieku średnim (35 – 44 lata). Pracownicy w wieku okołoemerytalnym (60 – 64 lata) osiągnęli wynagrodzenia o 40,2 % wyższe od przeciętnego wynagrodzenia oraz około 2,3 razy wyższe od zarobków najmłodszej grupy pracowników.
194. Wysokie obciążenia podatkowe i paropodatkowe oraz niska aktywność zawodowa są istotnymi problemami polskiego rynku pracy. Wysokie obciążenia podatkowe i paropodatkowe nałożone na pracę powodują, że wykorzystanie pracy w procesie produkcji staje się mniej opłacalne, a wykonywanie pracy przynosi mniejsze dochody pracownikowi. Z tego powodu system podatków bezpośrednich oraz składek na ubezpieczenia społeczne nałożonych na pracę wymaga uważnego konstruowania, tak aby uniknąć zniekształceń redukujących opłacalność pracy.
195. Efekty wysokich obciążeń podatkowych i paropodatkowych rozkładają się nierównomiernie i najbardziej uderzają w osoby najmniej produktywne, którymi często są osoby w starszym wieku oraz młodzież, osoby niewykształcone, niepełnosprawne i długotrwale bezrobotne. Przykładowo, w Polsce osoba zatrudniona na umowę o pracę z wynagrodzeniem minimalnym 824 PLN brutto, otrzymuje wynagrodzenie netto w wysokości 603 PLN, podczas gdy pracodawca ponosi z tytułu zatrudnienia tej osoby, koszt w wysokości niemal 1000 PLN. Oznacza to, że osoba która nie jest w stanie pracując na pełnym etacie wytworzyć produktu wartego przynajmniej 1000 PLN, ma małe szanse na legalne zatrudnienie. Prowadzi to do wysokiego bezrobocia strukturalnego przy wzroście zatrudnienia w „szarej strefie”.
196. Wiele świadczeń o charakterze socjalnym wypłacana jest w sposób budzący wątpliwości co do ich trafności. Świadczenia socjalne nie powinny bowiem być substytutem dochodów uzyskiwanych z tytułu pracy, ale wsparciem w wyjątkowych sytuacjach życiowych. Konieczność weryfikacji tytułów wypłat i ich adresatów jest jak najbardziej aktualna.
197. Uwagi wymagają także pracujący pozostający w ubóstwie. Ubóstwo pomimo pracy w szczególności zależy od sytuacji rodziny (liczby osób pracujących w gospodarstwie domowym, liczby dzieci). Duży udział osób samozatrudnionych pozostających w ubóstwie odnotowywany jest w rozwiniętych krajach europejskich. Stąd, w nurcie niniejszej wytycznej wskazane jest podjęcie w Polsce, we współpracy z organizacjami europejskimi, analiz dotyczących zjawiska pracujących pozostających w ubóstwie.

Zadania:

8.1. Redukcja obciążeń podatkowych i wynikających ze składek na ubezpieczenia społeczne w kosztach pracy osób najmniej zarabiających.

Cel: Ograniczenie udziału obciążeń wynikających z podatków i składek na ubezpieczenia społeczne w kosztach pracy osób najmniej zarabiających.

198. Przeprowadzona zostanie ocena możliwości dokonania redukcji klina podatkowego dla osób najmniej zarabiających, rozumianego jako suma obowiązkowych narzutów na koszty pracy w relacji do całkowitych kosztów pracy. Ocena ta obejmie następujące elementy:
- analiza możliwych wariantów modyfikacji istniejącego systemu obciążeń, uwzględniająca m.in. wprowadzenie kwoty wolnej na niektóre składki na ubezpieczenia społeczne, obniżenie lub eliminację niektórych składek – na przykład składek na Fundusz Pracy, na ubezpieczenie rentowe czy też chorobowe (co jednak obniża klin podatkowy dla wszystkich grup dochodowych), modyfikację systemu podatku dochodowego od osób fizycznych, zmierzającą do ‘wygładzenia’ klina podatkowego, lub też zastąpienie obecnie obowiązującej ustawy o

podatku dochodowym od osób fizycznych dwiema ustawami, z których jedna regulowałaby dochody osób fizycznych ze stosunku pracy, a druga dochody pozostałych osób fizycznych (z działalności gospodarczej lub z transferów socjalnych), co umożliwi powstanie narzędzia bezpośrednio oddziałującego na koszty pracy osób zatrudnionych na umowę o pracę bez wpływania na pozostałych podatników.

- b. oszacowanie skutków makroekonomicznych proponowanych zmian i ocenę możliwości ich sfinansowania, przy wykorzystaniu na przykład wpływów z podatków pośrednich lub też podniesienia maksymalnego limitu wynagrodzeń objętych obowiązkiem ubezpieczenia emerytalno-rentowego (co jednak rodzi skutki finansowe w postaci zwiększonych zobowiązań i wydatków systemu ubezpieczeń społecznych).

199. Na podstawie prowadzonych analiz, wypracowana zostanie propozycja zmian systemu podatkowego i systemu ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych, w zakresie opłacania składek. Systemy te, przy realizacji postawionego celu, powinny jednocześnie pozwolić na utrzymanie dotychczasowej ochrony pracowników najmniej zarabiających w ramach ubezpieczeń społecznych, zapewnić bezpieczne finansowanie systemu ubezpieczeń społecznych i wypłatę świadczeń z tego systemu oraz nie przyczynić się do istotnego wzrostu obciążeń osób nie uzyskujących dochodów z pracy (np. emerytów i rencistów).

Przewidywane efekty:

200. Zwiększenie zatrudnienia osób najniżej kwalifikowanych.

8.2 Zwiększenie atrakcyjności finansowej pracy dla osób bezrobotnych.

Cel: Opracowanie i wdrożenie mechanizmu zachęcającego bezrobotnych do uzyskiwania dochodów z pracy w miejsce dochodów z transferów socjalnych.

201. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy umożliwia wypłacanie osobom bezrobotnym pobierającym zasiłek swoistej premii – dodatku aktywizacyjnego w przypadku podjęcia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy i otrzymywania wynagrodzenia niższego od minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dodatek aktywizacyjny nie może być wyższy niż 50 % zasiłku i przysługuje przez okres, przez który bezrobotnemu przysługuje zasiłek. W ramach zadania zostanie dokonana ocena skuteczności tego rozwiązania. W oparciu o jej rezultaty zostanie przeprowadzona analiza możliwości i zasad zachęcania osób bezrobotnych do podejmowania pracy.

Przewidywane efekty:

202. Sformułowane zostaną wnioski dotyczące koncepcji dodatku aktywizacyjnego o charakterze wyrównawczym dla bezrobotnych.

Wytuczna 9: Zmiana pracy nielegalnej na legalne zatrudnienie.

Kontekst:

203. Szacunki liczby osób pracujących w szarej strefie są zróżnicowane. Obejmują liczby od 390 tys. do 1.400 tys. osób. Podstawowa liczba pracujących w szarej strefie (w 2001 r.) znajdowała zatrudnienie w trzech rodzajach działalności gospodarczej: handel i naprawy (52,4 % pracujących w szarej strefie), budownictwo (23,3 %), przetwórstwo przemysłowe (15 % pracujących w szarej strefie). Według innych źródeł $\frac{3}{4}$ ogółu wykonujących pracę nierejestrowaną pracowało w czterech dziedzinach: usługi budowlane (30,4 % ogółu pracujących w szarej strefie), prace ogrodniczo – rolne (20,6 %), tzw. usługi sąsiedzkie (17,3 %) oraz handel (5,8 %).

204. Przyczyną ukrywania produkcji i zatrudnienia jest przede wszystkim unikanie opodatkowania oraz płacenia innych obciążeń związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, takich jak cła, składki na ubezpieczenia społeczne czy inne obowiązkowe fundusze, ale także unikanie przestrzegania przepisów prawnych, szczególnie tych dotyczących prawa pracy (długość czasu pracy, godziny nadliczbowe, przepisy BHP i inne). Powszechnie przyjmuje się, że istnienie szarej strefy jest związane z przedsiębiorstwami małymi, do 50 zatrudnionych osób, a szczególnie z mikro przedsiębiorstwami (do 9 zatrudnionych) i przedsiębiorstwami jednoosobowymi. Głównymi pracodawcami pracowników nierejestrowanych są jednak osoby prywatne.
205. W szarej strefie dominują pracownicy posiadający relatywnie niskie wykształcenie: podstawowe i niepełne podstawowe oraz zasadnicze zawodowe (74 % pracujących), podczas gdy wśród pracujących legalnie 46 % legitymowało się tym poziomem wykształcenia. W szarej strefie pracowało 81 tys. osób z wykształceniem wyższym, podejmując głównie takie prace, jak: korepetycje (35 %), usługi budowlane (15 %), doradztwo finansowe, księgowość i prawne (9 %) oraz usługi lekarskie (7 %).
206. Według danych administracyjnych, w 2003 roku stwierdzono 7922 przypadki nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej oraz 8106 przypadków zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej bezrobotnym bez zawiadomienia urzędu pracy. Dokonano legalizacji zatrudnienia ogółem w 4679 przypadkach. Legalizacja polega na podpisaniu przez pracodawcę, w wyniku kontroli, umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej z osobą wykonującą pracę „na czarno”.
207. Ryzyko istnienia i rozwoju szarej strefy wynika z relatywnie mało atrakcyjnych warunków funkcjonowania zatrudnienia legalnego. Wspomniane już wcześniej inicjatywy zmierzające do zwiększenia swobody gospodarczej, uelastyczniania przepisów prawa pracy, a także zmniejszania płaconych przez pracodawcę kosztów wynagradzania będą prowadziły do ograniczania szarej strefy.
208. Jedną z inicjatyw w tym zakresie będzie wdrożenie ustawy dotyczącej zatrudniania pracowników domowych. Proponowane w ustawie rozwiązania zmierzają do zalegalizowania tego typu prac i przewidują określone korzyści zarówno dla pracodawców – osób fizycznych (ulga podatkowa w przypadku zatrudnienia osoby długotrwale bezrobotnej), jak i pracobiorców (ubezpieczenie emerytalne). Szacuje się, że regulacja ta pozwoli na stworzenie w ciągu roku co najmniej kilku tysięcy nowych (oficjalnych) miejsc pracy.

Zadania:

9.1 Eliminowanie nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej.

Cel: Ograniczenie nielegalnego zatrudnienia lub innej nielegalnej pracy zarobkowej, o której mowa w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

209. Zintensyfikowane zostaną działania ograniczające zjawisko nielegalnego zatrudnienia, prowadzone przez kontrole realizowane przez wojewodów sprawujących kontrolę legalności zatrudnienia. Zintensyfikowaniu działań posłuży opracowanie i wdrożenie instrumentów oraz metod wzmacniających działania kontrolne prowadzone przez inspektorów kontroli legalności zatrudnienia, których liczba na koniec 2003 roku wynosiła 337 osób (tj. średnio około 20 inspektorów na województwo).

Przewidywane efekty:

210. W porównaniu do ponad 4,6 tys. dokonanych legalizacji w 2003 roku, w 2005 roku nastąpi zwiększenie o 2 tys. liczby dokonywanych legalizacji nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej.

9.2. Nowe rozwiązania dla kreowania korzystnych warunków dla zatrudnienia.

Cel: Zwiększenie atrakcyjności legalnego zatrudnienia.

211. W pierwszym rządzie dla poprawy warunków bieżącego działania przedsiębiorstw zostaną one odciążone od mitręgi biurokratycznej, co zapewnia ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej. Uzupełnieniem będą działania wynikające z raportu Ministerstwa Gospodarki i Pracy, pt. *Przedsiębiorczość w Polsce*. Dotyczą one uproszczenia systemu podatkowego uwzględniającego przejrzystość dla przedsiębiorców oraz ograniczenia uciążliwości danin o charakterze publiczno-prawnym dla przedsiębiorców, jak również uproszczenia i skrócenia procedury sądowej w sprawach gospodarczych. Uelastycznianie warunków zatrudniania i zwalniania pracowników będzie elementem tworzenia dogodnych warunków prawnych do podejmowania, prowadzenia, a także likwidacji przedsiębiorstw.
212. Ponadto, przeprowadzona zostanie analiza formalna i finansowa regionalizacji płacy minimalnej, która między innymi oceni wpływ regionalizacji płacy minimalnej na kształtowanie popytu na pracę.
213. Podejmowane będą także działania zmierzające do popularyzacji legalnego zatrudnienia, eksponujące jego korzyści w wymiarze długofalowym, zarówno dla pracodawców, jak i pracobiorców.
214. Do przekształcania zatrudnienia „na czarno” w legalne samozatrudnienie przyczyni się także dokonanie analiz w zakresie tworzenia warunków dla podejmowania samozatrudnienia, obejmujących minimalizowanie obciążeń wynikających z ubezpieczenia i składek społecznych, równe traktowanie przez system bankowy ubiegających się o kredyty osób samozatrudnionych i pracujących na etacie oraz ułatwienie dostępu do lokali (por. Zadanie 1.1)

Przewidywane efekty:

215. Wypracowanie rozwiązań intensyfikujących przekształcanie pracy nieformalnej w oficjalne zatrudnienie oraz zwiększanie popytu na pracę.

Wytyczna 10: Działania dotyczące regionalnych dysproporcji w zatrudnieniu.

Kontekst:

216. Jedną z cech specyficznych polskiego rynku pracy jest duże zróżnicowanie terytorialne ze względu na stopę bezrobocia oraz wskaźnik zatrudnienia. Od wielu lat najwyższym bezrobociem charakteryzują się województwa: warmińsko-mazurskie, zachodniopomorskie i lubuskie (stopa bezrobocia ok. 30 % w 2003 r.), a najniższym mazowieckie, małopolskie i podlaskie (stopa bezrobocia ok. 15 % w 2003 r.). Również w obrębie samych województw bezrobocie jest różne. W województwie mazowieckim enklawą pracy jest Warszawa, gdzie – według danych w 2003 roku - bezrobocie wynosi około 6 %, podczas gdy np. w powiecie szydłowieckim około 30 %. Zauważyć można przy tym tendencję do „punktowego” powstawania obszarów pracy związanych głównie z aglomeracjami wielkich miast, w których istniejąca i historycznie ukształtowana infrastruktura przyciąga inwestorów. Podstawowym instrumentem pozwalającym na wyrównywanie regionalnych dysproporcji w zatrudnieniu będą odpowiednie programy lokalne i regionalne. Przy opracowaniu tych programów oraz przy ich realizacji należy uwzględnić nowe możliwości jakie stwarzają fundusze strukturalne Unii Europejskiej oraz zapewnić w jak najszerszym zakresie udział partnerów społecznych.
217. Odrebnym problemem są obszary sporego bezrobocia powstałego w wyniku likwidacji starych i ekonomicznie nieefektywnych gałęzi gospodarki. Redukcja zatrudnienia w górnictwie, hutnictwie i ciężkim przemyśle maszynowym nie została skompensowana przyrostem miejsc pracy w przedsiębiorstwach nowych technologii i usługach, ale przyczyniła się do powstania

specyficznych problemów społecznych. Obszary te wymagają rewitalizacji i specjalnej uwagi w ramach polityki społecznej.

Zadania:

10.1 Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa.

Cel: Dostosowywanie mieszkańców wsi do funkcjonowania w zmieniających się warunkach społeczno-ekonomicznych oraz przygotowywanie ich do znalezienia zatrudnienia poza sektorem rolnym na obszarach wiejskich.

218. Rolnicy i ich rodziny oraz inne osób pracujące w rolnictwie zostaną wyposażone w umiejętności umożliwiające zdobycie nowego zatrudnienia i wykonywanie nowego zawodu w związku z procesem restrukturyzacji polskiego rolnictwa. Organizowane będą różnego rodzaju szkolenia i doradztwo, mające na celu zmianę kwalifikacji zawodowych rolników, którzy szukają nowych możliwości pozyskiwania dochodów z działalności poza rolnictwem, w szczególności w sektorze usług. Zapewnione zostanie pośrednictwo pracy, informacja zawodowa oraz usługi doradcze w zakresie wyboru nowego zawodu i osiągnięcia nowych umiejętności zawodowych, w tym indywidualne plany działań polegające na udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia osobom zagrożonym utratą pracy w sektorze rolnym. Zadanie realizowane będzie w ramach *Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego*.

Przewidywane efekty:

219. Zakłada się, że spośród ogółem około 14,7 tys. osób, 75 % z powodzeniem ukończy szkolenia i kursy przekwalifikowujące.

220. Ponadto, spośród ogółem około 30 tys. uczestników projektów, udział osób, które znajdą nowe zatrudnienie poza rolnictwem w okresie 6 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w projekcie wyniesie 12 %.

10.2 Regionalne strategie innowacyjne i transfer wiedzy.

Cel: Podniesienie innowacyjnego potencjału regionów dla zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstw.

221. Tworzone lub rozwijane będą regionalne strategie innowacyjne oparte na współpracy pomiędzy sektorem badawczo-rozwojowym, przedsiębiorstwami i innymi podmiotami na poziomie regionalnym i lokalnym. Integralną częścią zadania będzie rozwijanie systemu komunikacji i wymiany informacji wspierającej transfer know-how i technologii, kampanie promocyjne, organizacja seminariów, warsztatów, targów wiedzy. Równoległy blok działań adresowany będzie do absolwentów szkół wyższych, w tym kontynuujących studia doktoranckie oraz pracowników sektora badawczo-rozwojowego. Obejmie on organizowanie staży i fundowanie stypendiów, udzielanie wsparcia w formie refundacji kosztów związanych z pracą naukową. Zadanie jest częścią *Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego*.

Przewidywane efekty:

222. W skali kraju zakłada się podpisanie przez 800 podmiotów gospodarczych porozumień o współpracy ze szkołami wyższymi oraz jednostkami naukowymi i innymi wspierającymi rozwój innowacyjny regionu oraz aktywne włączenie się 650 podmiotów gospodarczych (małych i średnich: zatrudniających do 250 osób) w opracowanie i realizację Regionalnych Strategii Innowacyjnych.

10.3 Rozwój umiejętności zawodowych osób dorosłych powiązany z potrzebami rynku pracy i zwiększenie możliwości kształcenia ustawicznego w regionie.

Cel: Zwiększenie mobilności zawodowej dorosłych i ich zdolności w zakresie dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do wymogów regionalnego rynku pracy, a także lepsze dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb mieszkańców oraz do wymogów regionalnego rynku pracy, z uwzględnieniem monitoringu regionalnego rynku pracy i upowszechnianie zebranych informacji.

223. Planowane działania to wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych poprzez:

- szkolenia dla pracujących osób dorosłych zgłaszających z własnej inicjatywy chęć podwyższania lub dostosowywania kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy, w tym w zakresie języków obcych oraz wykorzystania technik informacyjnych i komunikacyjnych (ICT),
- szkolenia podwyższające kwalifikacje doradców rolniczych,
- szkolenia dla rolników i domowników w zakresie podejmowania dodatkowej działalności zbliżonej do rolnictwa,
- usługi doradcze dla rolników i domowników w zakresie podejmowania dodatkowej działalności zbliżonej do rolnictwa,
- usługi doradcze wspomagające kształtowanie kariery zawodowej pracujących osób dorosłych zgłaszających z własnej inicjatywy chęć podwyższania lub dostosowywania kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy oraz usług doradczych dla studentów.

224. Jednym z warunków realizacji planowanych działań jest zapewnienie niezbędnych usług towarzyszących, które umożliwią w szczególności zainteresowanym kobietom udział w szkoleniach, takich jak pomoc w opiece nad dziećmi, czy też ułatwienia w dojeździe na szkolenie dla mieszkańców odległych terenów.

225. Prowadzone będą badania i analizy dla potrzeb regionalnego rynku pracy, stanowiące uzupełnienie zadań w ramach Wytocznej 3, dotyczące:

- metod wymiany informacji pomiędzy instytucjami zaangażowanymi w monitorowanie regionalnego rynku pracy oraz ofert edukacyjnych i szkoleniowych w celu wzmocnienia współpracy pomiędzy tymi instytucjami,
- zbieżności prowadzonych w regionie przedsięwzięć w zakresie podwyższania umiejętności i kwalifikacji zawodowych z potrzebami regionalnego rynku pracy,
- sytuacji na regionalnym rynku pracy, w tym m.in. w zakresie popytu i podaży zawodów, przewidywanych oczekiwań pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i umiejętności pracowniczych, pożądaných usług szkoleniowych, zachodzących zmian w sektorze MSP, rozwoju społeczno-gospodarczego regionów.

Przewidywane efekty:

226. Zakłada się, że spośród ogółem około 44 tys. osób dorosłych objętych zadaniem, udział osób, które z powodzeniem ukończą szkolenie wyniesie 90 %, w tym: 75 % rolników i domowników.

227. Spośród ogółem około 100 tys. osób dorosłych uczestniczących w projektach, udział osób, które znajdą nowe zatrudnienie w okresie 6 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w projekcie wyniesie 12%, w tym: 30 % rolników i domowników.

ROZDZIAŁ 3

ZARZĄDZANIE I PARTNERSTWO

228. W styczniu 2004 roku, w Ministerstwie Gospodarki i Pracy zostały opracowane i przyjęte przez kierownictwo ministerstwa *Założenia programowo – organizacyjne do opracowania projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok.*
229. Zarządzeniem Nr 39 Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 2004 r. powołany został Międzyresortowy Zespół ds. Opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok. Zespołowi przewodniczył podsekretarz stanu nadzorujący dział praca. Ministerstwo Gospodarki i Pracy zapewniło obsługę administracyjną i koordynację prac Zespołu. Członkami Zespołu byli przedstawiciele ministerstw i urzędów centralnych, reprezentujący różne szczeble stanowisk kierowniczych i samodzielnych w administracji, mianowicie: Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwa Finansów, Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu, Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Sekretariatu Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Głównego Urzędu Statystycznego, Kancelarii Prezesa Rady Ministrów oraz Ministerstwa Gospodarki i Pracy.
230. O postępie prac Zespołu systematycznie informowane było Ministerstwo Polityki Społecznej, prowadzące prace nad Krajowym Planem Działań na rzecz Integracji Społecznej, w których uczestniczyli reprezentanci Ministerstwa Gospodarki i Pracy. Z kolei, Ministerstwo Polityki Społecznej było reprezentowane w Zespole ds. Opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia przez delegata Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych.
231. Ważnym elementem prac nad Krajowym Planem Działań na rzecz Zatrudnienia było zwiększenie udziału szeroko rozumianych partnerów społecznych. Szereg zadań w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia podejmowanych może być wyłącznie przy znaczącym udziale partnerów społecznych, gospodarczych i samorządowych. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w art. 21 stanowi, że polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, w szczególności w ramach działalności rad zatrudnienia, partnerstwa lokalnego oraz uzupełniania i rozszerzania oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia. Ustawa ta nakłada na Naczelną Radę Zatrudnienia zadanie opiniowania projektów Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia.
232. Już na etapie prac nad przygotowaniem Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, w maju 2004 r. został przygotowany na piśmie komunikat dla Naczelnej Rady Zatrudnienia, informujący o prowadzonych przez Międzyresortowy Zespół pracach nad projektem dokumentu. W tym samym czasie dyrektorzy wszystkich wojewódzkich urzędów pracy otrzymali, w formie elektronicznej, materiały informacyjne opracowane dla potrzeb prac Zespołu. Przewodniczący Zespołu, w połowie czerwca 2004 r. wystosował do partnerów społecznych wchodzących w skład Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych pismo, w którym obok przedstawienia zamierzeń dotyczących spotkań konsultacyjnych, zawarł prośbę o zgłoszenie przez partnerów propozycji inicjatyw do włączenia do Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. W dniu 16 lipca 2004 r. odbyło się spotkanie konsultacyjne w sprawie roboczej wersji projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, z udziałem przedstawicieli partnerów społecznych wchodzących w skład Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

233. W sierpniu 2004 r. projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, w końcowej wersji przyjętej przez Międzyresortowy Zespół, został skierowany do uzgodnień międzyresortowych oraz konsultacji społecznych. O wyrażenie opinii w ramach konsultacji społecznych poproszeni zostali:

- Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych,
- Komisja Wspólna Rządu i Samorządu Terytorialnego,
- Rada Działalności Pożytku Publicznego,
- Członkowie Naczelnej Rady Zatrudnienia – kadencji: wrzesień 2002 r. – czerwiec 2004 r.

234. Wsparciem zarządzania procesem realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia jest postanowienie art. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, który zobowiązuje samorzady województw do corocznego przygotowywania na podstawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (z uwzględnieniem strategii rozwoju województwa oraz strategii wojewódzkiej w zakresie polityki społecznej) regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, określających preferowane programy regionalne, programy lokalne, priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia – po zasięgnięciu opinii powiatowych jednostek samorządu terytorialnego oraz partnerów społecznych. W celu zapewnienia synergii między Krajowym Planem Działań na rzecz Zatrudnienia a regionalnymi planami działań na rzecz zatrudnienia, już na etapie opracowywania tego pierwszego, były organizowane spotkania konsultacyjne w regionach.

235. Kontynuacją konsultacji regionalnych było skierowanie, w sierpniu 2004 r., przez przewodniczącego Zespołu pism do wszystkich dyrektorów wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz do wydziałów polityki społecznej w Urzędach Wojewódzkich. Pisma informowały o opracowaniu i skierowaniu do uzgodnień międzyresortowych projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia oraz zawierały prośbę o przekazanie uwag na temat projektu.

236. Wsparciem dla profesjonalnego wykonywania zadań ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia przez administrację publiczną, są szkolenia członków korpusu służby cywilnej, w szczególności kadry wyższego i niższego szczebla zarządzania, prowadzone w ramach *Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich*. Szkolenia, docelowo dla 800 osób, obejmujące kursy językowe oraz wiedzę ogólną i specjalistyczną dotyczącą funkcjonowania Unii Europejskiej, powinny poszerzać dostępność do materiałów źródłowych, zrozumienie idei, celów poszczególnych inicjatyw europejskich o zakresie ogólnokrajowym oraz regionalnym, a także powiązań między nimi. W konsekwencji, można zakładać zwiększenie efektywności prac w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia, prowadzonych na poziomie regionalnym i lokalnym, w tym opracowania i wdrażania Planów Działań na rzecz Zatrudnienia.

237. Innym przedsięwzięciem wspierającym realizację Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia w Polsce będzie wdrażany przez tzw. *Partnerstwa na rzecz Rozwoju* (tj. związki różnych organizacji i instytucji) działające w wybranych regionach lub sektorach życia społeczno – gospodarczego, we współpracy z partnerami z państw członkowskich Unii Europejskiej, *Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*. Ideą partnerstw tworzonych w ramach EQUAL jest połączenie wysiłków i potencjału różnych instytucji, organizacji pozarządowych, samorządów terytorialnych i instytucji im podlegających, szkół wyższych, związków wyznaniowych, partnerów społecznych, urzędów centralnych i innych podmiotów legalnie działających w Polsce, w celu wypracowania nowych innowacyjnych metod działania, instrumentów, systemów przyczyniających się do integracji zawodowej i społecznej grup osób o niskim potencjale zatrudnieniowym. Program EQUAL ma na celu promowanie innowacyjnych rozwiązań zmierzających do zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności związanych z rynkiem pracy. Stąd program EQUAL przyczynia się do realizacji znacznej części zadań zaplanowanych w odpowiedzi na wyzwania wynikające z europejskich wytycznych zatrudnienia.

238. Obok partnerstwa istotnym zagadnieniem jest zapewnienie jasnego podziału ról w realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia między stronami, które uczestniczyły w jego opracowaniu. W załączniku 5 pokazano podmioty uczestniczące w realizacji poszczególnych zadań w ramach określonej wytycznej oraz podmioty obowiązane do sprawozdawania o postępie prac. Podmioty sprawozdające są jednocześnie odpowiedzialnymi za realizację całokształtu zadania, w które zaangażowana jest większa liczba wykonawców.

239. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia uwzględnia zadania zidentyfikowane przez Międzyresortowy Zespół jako najpilniejsze do realizacji w 2005 roku i w perspektywie 2006 roku, dla których zaplanowane zostały określone środki finansowe. Planowane środki finansowe na realizację ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia (KPD/Z) zadań podano w tablicach finansowych, stanowiących załączniki 2a, 2b i 2c, przy czym załącznik 2a zawiera kwoty w tys. złotych, załącznik 2b - w tys. euro, natomiast załącznik 2c – strukturę wydatków według źródeł ich finansowania. Tablice finansowe opracowano przyjmując następujące założenia:

- 1) Planowane kwoty na realizację zadań ujętych w KPD/Z podano według zasady memoriałowej.
- 2) Wyodrębniono następujące źródła finansowania: Fundusz Pracy, EFS, EFRR, budżet państwa oraz inne (środki jst, PFRON, EFOiGR, prywatne). W przypadku źródła finansowania jakim jest budżet państwa, chodzi o środki ujęte w ustawie budżetowej na rok 2005, we właściwej części budżetu państwa.
- 3) Szacunkowe koszty realizacji zadań zintegrowanych ujętych w KPD/Z zostały określone jako sumy kosztów zadań indywidualnych (składających się na zadanie zintegrowane) zgłoszonych przez poszczególnych wnioskodawców. Wykaz zadań zgłoszonych i zintegrowanych podano w załączniku 5.
- 4) Przy każdym zadaniu zamieszczonym w tablicach podano szacunkową kwotę na jego realizację. Tablice sporządzono przy zastosowaniu przelicznika: 1 euro = 4,58 zł, dokonując zaokrągleń z dokładnością do 1 tys.
- 5) Dla zadań ujętych w KPD/Z, realizowanych w ramach działań SPO RZL, koszty realizacji tych zadań odliczano od odpowiednich kwot przewidzianych na działania w SPO RZL. W ten sposób zapewniono możliwość sumowania podanych w tablicach finansowych kwot, eliminując zjawisko wielokrotnego naliczania tych samych kosztów.

ROZDZIAŁ 4

MONITOROWANIE I KOORDYNOWANIE WYKONYWANIA ZADAŃ

240. 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.
241. Europejskie wytyczne zatrudnienia kładą coraz większy nacisk na monitorowanie i wyniki realizacji wytycznych przez państwa członkowskie oraz na uproszczony i usprawniony proces koordynacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia z innymi politykami UE, takimi jak wytyczne dotyczące szerokiej polityki ekonomicznej. Komitet ds. Zatrudnienia (ang. *Employment Committee* - EMCO) Komisji Europejskiej również nadaje duże znaczenie monitorowaniu wszystkich celów głównych i zasadniczych celów częściowych w ramach europejskich wytycznych zatrudnienia. Analiza i ocena realizacji wytycznych zatrudnienia w poszczególnych państwach członkowskich opiera się na wspólnie uzgodnionych wskaźnikach. Wskaźniki te są wykorzystywane we Wspólnych Raportach o Zatrudnieniu (ang. *Joint Employment Report* - JER), sporządzanych przez Komisję Europejską na podstawie Krajowych Planów Działań na rzecz Zatrudnienia. Wskaźniki uzgodnione przez Grupę ds. wskaźników Komitetu ds. Zatrudnienia ujęte są na dwóch listach: (i) lista 40 kluczowych wskaźników do monitorowania wytycznych zatrudnienia, (ii) lista 26 kontekstowych wskaźników wspierających analizę Krajowych Planów Działań przez lokowanie polityk krajowych i ich wykonywania w szerszej perspektywie.
242. Powyższe stanowi przesłankę dla określenia kroków możliwie precyzyjnie określających sposób monitorowania i koordynowania realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, niezależnie od szczegółowych działań w ramach poszczególnych zadań służących ocenie ich efektywności, takich jak przeprowadzanie badań, seminariów lub konferencji, opracowywanie raportów i publikacji.
243. Monitorowanie i koordynowanie wykonywania zadań Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (KPD/Z) przez ministra właściwego do spraw pracy prowadzone będzie w następujący sposób:
- 1) Podmiot sprawozdający, na podstawie informacji uzyskanych od realizatorów włączonego do KPD/Z zadania, składa do Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Gospodarki i Pracy, półroczne sprawozdanie o jego realizacji, w terminie do 20 lipca 2005 r. Sprawozdanie półroczne powinno w szczególności zawierać następujące wyraźnie wyodrębnione informacje:
 - symbol zadania wyrażony dwoma cyframi, z których pierwsza oznacza numer wytycznej, a druga numer zadania – zgodnie z KPD/Z,
 - zwięzłą charakterystykę zrealizowanych w półroczu działań,
 - oszacowanie wydatkowanej kwoty z podaniem źródła finansowania,
 - ocenę zgodności realizacji zadania z KPD/Z,
 - zagrożenia związane z realizacją zadania oraz proponowane sposoby przewyżczenia pojawiających się trudności.

- 2) Na podstawie półrocznego sprawozdania z realizacji zadań KPD/Z minister właściwy do spraw pracy podejmuje niezbędne decyzje zapewniające sprawną realizację zadań. W przypadku zagrożenia realizacji KPD/Z minister właściwy do spraw pracy powiadamia o tym fakcie Radę Ministrów, podając przyczyny zaistniałej sytuacji oraz proponowane rozwiązania naprawcze.
 - 3) Podmiot sprawozdający, na podstawie informacji uzyskanych od realizatorów włączonego do KPD/Z zadania, składa do Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Gospodarki i Pracy, roczne sprawozdanie z realizacji zadania w terminie do 30 stycznia 2006 r. Sprawozdanie roczne powinno w szczególności zawierać następujące wyodrębnione części:
 - symbol zadania wyrażony dwoma cyframi, z których pierwsza oznacza numer wytycznej, a druga numer zadania – zgodnie z KPD/Z,
 - charakterystykę realizowanego zadania (cel, wykonawcy, podjęte i zrealizowane działania),
 - wydatkowaną kwotę, z podaniem źródła finansowania,
 - ocenę zgodności realizacji zadania z KPD/Z,
 - uzyskane efekty, w ujęciu ilościowym i jakościowym,
 - wnioski i rekomendacje wynikające z realizacji zadania.
 - 4) Minister właściwy do spraw pracy sporządza w terminie do dnia 20 lutego 2006 r. dla potrzeb Rady Ministrów sprawozdanie z realizacji KPD/Z za 2005 rok.
 - 5) Rada Ministrów do dnia 30 marca 2006 r. przedstawi Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej sprawozdanie z realizacji KPD/Z na 2005 rok.
244. Zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, okresowe sprawozdania z realizacji KPD/Z opiniowane będą przez Naczelną Radę Zatrudnienia, będącą organem opiniodawczo-doradczym ministra właściwego do spraw pracy w sprawach polityki rynku pracy.
245. Sprawozdanie półroczne z realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2005 rok, będzie także jednym z dokumentów źródłowych dla przygotowania projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2006 rok, a sprawozdanie roczne – będzie materiałem źródłowym dla opracowania projektu dokumentu na kolejny rok.