

RM-111-32-15

UCHWAŁA NR 28/2015

RADY MINISTRÓW

z dnia 10 marca 2015 r.

w sprawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015–2017

Na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149 i 357) Rada Ministrów uchwala, co następuje:

- § 1. Uchwala się Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015–2017.
- § 2. Krajowy Plan Działań, o którym mowa w § 1, stanowi załącznik do uchwały.
- § 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

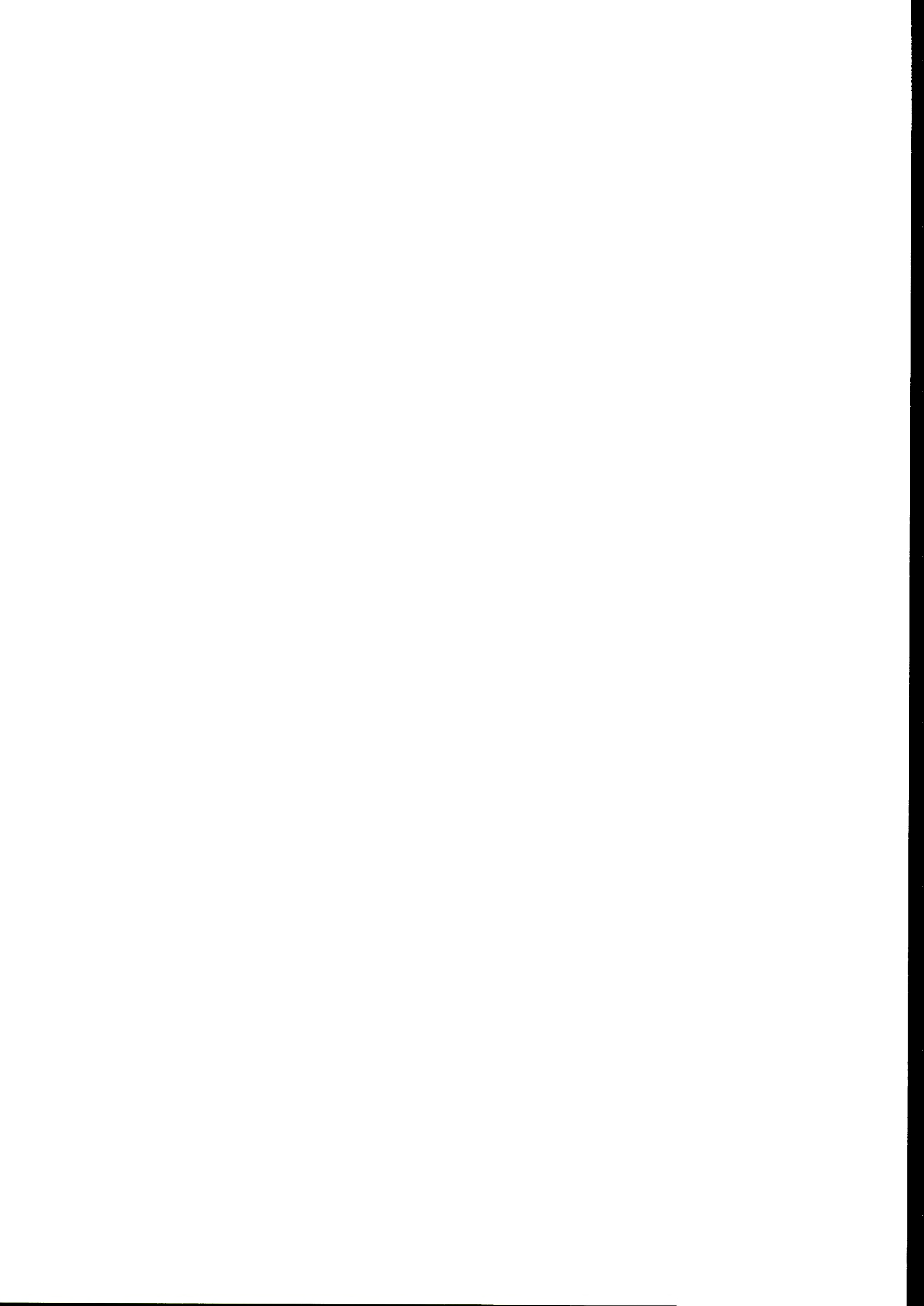
PREZES RADY MINISTRÓW

EWA KOPACZ

Załącznik
do uchwały nr 28/2015
Rady Ministrów
z dnia 10 marca 2015 r.

***Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia
na lata 2015–2017
(KPDZ/2015-2017)***

Warszawa, 2015 r.



SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	4
ROZDZIAŁ I. DIAGNOZA AKTUALNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY W POLSCE ORAZ PROGNOZA ZATRUDNIENIA	6
ROZDZIAŁ II. MISJA, CELE I PRIORYTETY KPDZ NA LATA 2015-2017	16
ROZDZIAŁ III. DZIAŁANIA PRZEWIDZIANE DO REALIZACJI W RAMACH KPDZ/2015-2017	18
ROZDZIAŁ IV. FINANSOWANIE DZIAŁAŃ	56
ROZDZIAŁ V. MONITORING I KOORDYNOWANIE KPDZ/2015-2017	62
ZAŁĄCZNIK NR 1	66
ZAŁĄCZNIK NR 2	72

Wprowadzenie

W Polsce od 2005 r. realizowane są Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ), przygotowywane na podstawie **ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** (Dz. U. z 2015 r. poz. 149 i 357). Zgodnie z art. 3 ust. 2 ustawy, minister właściwy do spraw pracy przygotowuje projekt KPDZ, przy współudziale w szczególności ministra właściwego do spraw gospodarki, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, ministra właściwego do spraw rozwoju wsi oraz ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy KPDZ jest uchwalany przez Radę Ministrów i zawiera zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia. KPDZ stanowi podstawę realizacji zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Priorytety i kierunki działań państwa w tych obszarach zostały określone w następujących dokumentach rządowych:

Średniookresowa Strategia Rozwoju Kraju 2020,

Krajowy Program Reform na rzecz realizacji strategii „Europa 2020”,

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014,

dziewięć strategii zintegrowanych, o których mowa w ustawie z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. z 2014 r. poz. 1649), w tym Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego,

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój,

Sprawozdanie roczne z realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014 za rok 2013,

Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej,

Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu 2020. Nowy wymiar aktywnej integracji,

Strategia Bezpieczeństwo Energetyczne i Środowisko (wspieranie tworzenia zielonych miejsc pracy).

Zdefiniowana w wymienionych dokumentach polityka państwa w dziedzinie zatrudnienia stanowi szerokie ramy, w które wpisują się również działania podejmowane w ramach KPDZ/2015-2017.

Zobowiązania wynikające z włączenia się Polski w realizację strategii „Europa 2020” sprawiają, że wpływ na przyjęte w KPDZ priorytety i kierunki działań miały także **Zalecenia Rady UE dla Polski na 2014 rok** w ramach Semestru Europejskiego.

Ponadto, zgodnie z art. 3 ust. 4 ustawy z dnia z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, KPDZ, stanowi podstawę dla przygotowania przez samorząd województwa corocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, określających priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia na regionalnym rynku pracy.

Działania podejmowane zgodnie z poprzednim Planem (KPDZ/2012-2014), w tym zwłaszcza związane z wypracowaniem nowych polityk rynku pracy, znalazły swoje bezpośrednie odzwierciedlenie w KPDZ/2015-2017, który ma służyć ich dalszemu

wdrożeniu oraz monitorowaniu stanu zaawansowania inicjatyw rozpoczętych w trakcie realizacji KPDZ/2012-2014.

KPDZ/2015-2017, jako dokument służący realizacji Krajowego Programu Reform na rzecz realizacji strategii „Europa 2020” (KPR) w obszarze polityki rynku pracy, uwzględnia cele i kierunki polityk przewidzianych w ramach KPR oraz Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego – Etap 4: Aktywność zawodowa, uczenie się dorosłych i rodzicielstwo.

W KPDZ/2015-2017 zdecydowano się na zachowanie dotychczasowej perspektywy realizacyjnej (trzyletniej). W efekcie zawiera on działania, które będą realizowane na przestrzeni najbliższych trzech lat. Przewiduje się, że przyjęta perspektywa pozwoli nie tylko na lepsze uwzględnienie zachodzących zmian na rynkach pracy, często opóźnionych w stosunku do procesów gospodarczych, które je wywołują, ale również na lepsze uwzględnienie działań dofinansowywanych ze środków UE, które są podejmowane w dłuższej perspektywie.

Przyjęta perspektywa realizacyjna oraz operacyjny charakter KPDZ wobec KPR sprawiły, że w KPDZ/2015-2017 zaistniała możliwość dokonywania uaktualnienia stosownie do nowych wyzwań.

Rozdział I. Diagnoza aktualnej sytuacji na rynku pracy w Polsce oraz prognoza zatrudnienia

Wstęp

Po blisko pięciu latach poważnego kryzysu wielu gospodarek państw europejskich, Europa stoi przed poważną szansą na wyjście z okresu stagnacji. Potwierdza to wiele odczytów głównych wskaźników makroekonomicznych oraz prognozy wzrostu gospodarczego najważniejszych organizacji międzynarodowych, takich jak: Komisja Europejska, OECD, MFW. Polska na tym polu również odnotowuje znaczną poprawę sytuacji gospodarczej. Zgodnie ze wstępnymi szacunkami GUS opublikowanymi 27 stycznia 2015 r. produkt krajowy brutto w roku 2014, wyrównany sezonowo (w cenach stałych roku poprzedniego) był realnie wyższy niż przed rokiem o 3,3%. OECD przewiduje, że w roku 2015 realny wzrost wyniesie 3,0%, podczas gdy Komisja Europejska prognozuje wzrost Produktu Krajowego Brutto do 3,2%. Pomimo wyraźnego poprawienia koniunktury i perspektyw rozwoju gospodarczego na kolejny rok, nie możemy jednak mówić o trwałym powrocie na ścieżkę wzrostu. Stoi bowiem przed Europą, a w tym i przed Polską, wiele nowych wyzwań, szczególnie dotyczących rynku pracy. Ciągłe starzejące się społeczeństwo, wyraźne niedopasowanie kwalifikacji do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, występujący dualizm oraz dwukrotnie wyższe bezrobocie wśród osób wkraczających na rynek pracy¹ to wciąż problemy wymagające interwencji państwa. Cały szereg działań jest już obecnie podejmowanych w Polsce. Przede wszystkim należy wspomnieć o kompleksowej pomocy dla osób starszych na rynku pracy zapewnianej przez Program *Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, a wspomaganą przez nowo wprowadzone działania w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Z drugiej strony działające od stycznia 2014 r. *Gwarancje dla Młodzieży* powinny zapewnić w ciągu czterech miesięcy od rejestracji w urzędzie pracy pomoc w znalezieniu zatrudnienia (aktywizacji zawodowej)².

Zatrudnienie

Rynek pracy w Polsce od początku lat dziewięćdziesiątych doświadczał bardzo głębokich przeobrażeń pod względem tak podstawowych agregatów, jak liczba osób pracujących, stopa bezrobocia czy poziom aktywności zawodowej. Proces ten był jednak bardzo zróżnicowany w czasie. Pierwsze poważne spowolnienie wzrostu gospodarczego w Polsce miało miejsce w latach 2001-2002, przynosząc polskiej gospodarce spadek dynamiki wzrostu PKB³. Drugie

¹ Należy również pamiętać o niepewnej sytuacji politycznej na wschodzie Europy, która może mieć przełożenie na sytuację gospodarczą w Polsce, jak również na sytuację na rynku pracy.

² Gwarancje są inicjatywą europejską, wspomaganą również ze środków państw członkowskich.

³ Dane dotyczące PKB prezentowane są według ESA 2010. Dynamika realnego wzrostu produktu krajowego brutto, ceny średnioroczne roku poprzedniego.

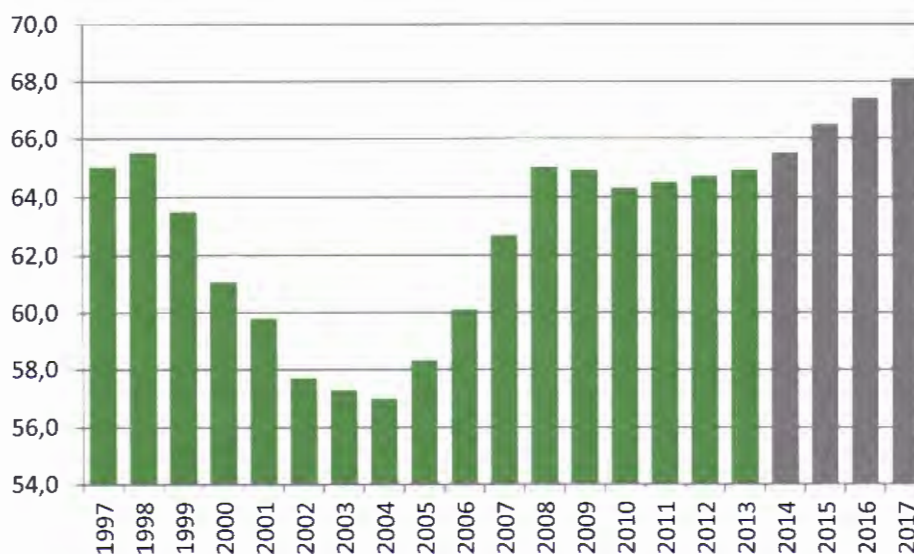
poważne spowolnienie gospodarcze w naszym kraju, które w sposób znaczący negatywnie wpłynęło na sytuację na rynku pracy, było następstwem kryzysu na światowych rynkach finansowych doprowadzając do obniżenia dynamiki realnego wzrostu. Pomimo tego, że dynamika wzrostu PKB w obu przypadkach była zbliżona, patrząc z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy, zdecydowanie silniejszy wpływ na kształtowanie się popytu na pracę miało spowolnienie z początku wieku. Pierwsze spowolnienie gospodarcze wiązało się ze znacznie niższą dynamiką sprzedaży w handlu i transporcie, a także produkcji przemysłowej i budownictwie, których kontrybucja w tworzeniu wzrostu PKB stała się ujemna, ponadto w roku 2000 eksport stanowił zaledwie 27% PKB Polski, przy średnim poziomie 63% w pozostałych krajach CEE⁴. Słaba koniunktura światowa w 2001 roku spowodowała spadek eksportu z krajów z naszego regionu, jednak w przypadku kilku z nich import uległ tak wyraźnemu ograniczeniu, że eksport netto wniósł zauważalny pozytywny wkład do wzrostu produktu krajowego brutto. Dotyczyło to Polski, Węgier i Słowenii.

Dane historyczne wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 20-64 lata wyraźnie wskazują na silniejsze załamanie się rynku pracy podczas pierwszego kryzysu gospodarczego z lat 2000 – 2002 (tzw. kryzys rosyjski)⁵. Spowolnienie to wiązało się głównie z ograniczeniem popytu na pracę. Ówczesnie problem stał się istotny, gdyż popyt na pracę ma kluczowe znaczenie i przełożenie na sytuację na rynku pracy. Popyt na pracę jest przy tym wrażliwy na zmiany koniunktury i reaguje na nie dość szybko. Wynika to z jego pochodnego charakteru w stosunku do popytu na dobra i usługi: zmienia się wraz w produkcją, a przedsiębiorstwa zatrudniają pracowników w celu wytwarzania dóbr i usług. Sytuacja, z którą mieliśmy do czynienia w Polsce w okresie pierwszego spowolnienia, polegała na nagłym spadku dynamiki PKB, któremu towarzyszył równie nagły spadek zatrudnienia. Ciekawym zachowaniem w analizowanym okresie był fakt, że wzrost PKB nie generował powstawania nowych miejsc pracy. Oznacza to, że firmy działające na rynku potrafiły produkować więcej towarów i usług bez konieczności zatrudniania nowych pracowników. Dlatego też wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata wyraźnie wzrósł dopiero po akcesji Polski do struktur Unii Europejskiej.

⁴ Central Eastern Europe

⁵ Zgodnie z obecnie obowiązującą Strategią Europa 2020 głównym wskaźnikiem używanym w porównaniach międzynarodowych jest wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata. Tak dobrana grupa wiekowa jest wynikiem doświadczeń realizacji Strategii Lizbońskiej obowiązującej do 2010 r. Ówczesnie przyjęto wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 15-64 lata, jednak m.in. z powodu włączenia grona osób najmłodszych 15-19 lat nie udało się osiągnąć zakładanych celów – zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn.

W1. Wskaźnik zatrudnienia w grupie wieku 20-64 lata, w latach 1997-2013 (zielony kolor) oraz prognoza na lata 2014 – 2017 (szary kolor), w %.



Źródło: Opracowanie DAE MPiPS na podstawie bazy danych Eurostat (LFS), od 2010 r. wyniki badania zostały uogólnione w oparciu o bilanse ludności opracowane na podstawie NSP 2011, ponadto uwzględniono zmiany metodologiczne wyłączając z zakresu badania osoby przebywające poza gospodarstwem domowym 12 miesięcy i więcej (wcześniej powyżej 3 miesięcy), dane od roku 2010 nie są w pełni porównywalne z danymi z lat ubiegłych.

Zapoczątkowany w 2007 r. kryzys na rynku kredytów hipotecznych subprime⁶ w Stanach Zjednoczonych, na przestrzeni kolejnych dwóch lat przerodził się w globalny kryzys ekonomiczny. Okazał się on najpoważniejszym po II wojnie światowej i został nazwany Wielką Recesją. W 2008 r. kryzys rozszerzył się na cały glob, powodując zmniejszenie się dynamiki PKB oraz eksportu. Ograniczony wpływ światowej recesji na polską gospodarkę, a co za tym idzie i na polski rynek pracy w latach 2008–2010 wyraźnie odróżniał się od rejestrowanych w przeszłości wahań poziomu zatrudnienia i bezrobocia, kiedy to spowolnienie gospodarcze o podobnej głębokości spowodowało znacznie silniejsze dostosowania na rynku pracy.

Przyczyn tak różnego zachowania się rynku pracy należy upatrywać w odmiennej reakcji przedsiębiorstw na dostosowania produktywności pracy do wielkości zatrudnienia. W latach 2001–2002 w warunkach dekonunktury produktywność pracy rosła w tempie (4%) zdecydowanie szybszym niż dynamika PKB (1,6%). Świadczy to, że wydajność pracy poprawiano poprzez redukcję zatrudnienia.⁷ Odmienne wyglądała sytuacja podczas spowolnienia z końca minionej dekady. Wówczas dynamika wydajności pracy spadała wraz z osłabieniem się dynamiki PKB, a jej spadki były głębsze niż wzrost gospodarczy. Dynamika wydajności zaczęła słabnąć już w 2007 r., minimum osiągając pod koniec 2008 r., następnie zanotowała odbicie wraz z nadejściem ożywienia gospodarczego, które miało miejsce w pierwszej połowie 2010 r. W całym 2009 r. tempo wzrostu wydajności pracy wyniosło 1,6%,

⁶ Kredyty udzielane kredytobiorcom o niskiej wiarygodności.

⁷ W wybranych branżach mieliśmy jednak do czynienia ze wzrostem zatrudnienia, np. w sektorze usług rynkowych, co było konsekwencją zmian struktury gospodarczej.

zaś dynamika wzrostu gospodarczego – 2,6%. Można zatem stwierdzić, że w czasie pierwszego spowolnienia szybki wzrost wydajności pracy wzmagał spadkowe tendencje zatrudnienia, zaś podczas drugiego obniżenie tempa wzrostu wydajności pracy łagodziło je. W 2013 r. widać już wyraźnie powrót na ścieżkę wzrostu zatrudnienia, która to zostanie utrzymana także w perspektywie 2017 r., kiedy to wskaźnik zatrudnienia osiągnie wartość 68,1%.

T1. Wskaźnik zatrudnienia w grupie wieku 20–64 lata, w latach 1997–2013 (zielony kolor) oraz prognoza na lata 2014–2017 (szary kolor), w %.

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
65,0	65,5	63,5	61,1	59,8	57,7	57,3
2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
57,0	58,3	60,1	62,7	65,0	64,9	64,3*
2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
64,5	64,7	64,9	65,5	66,5	67,4	68,1

* wyniki badania zostały uogólnione w oparciu o bilanse ludności opracowane na podstawie NSP 2011, ponadto uwzględniono zmiany metodologiczne wyłączając z zakresu badania osoby przebywające poza gospodarstwem domowym 12 miesięcy i więcej (wcześniej powyżej 3 miesięcy)

Źródło: Opracowanie DAE MPiPS na podstawie bazy danych Eurostat (LFS), dane od roku 2010 nie są w pełni porównywalne z danymi z lat ubiegłych.

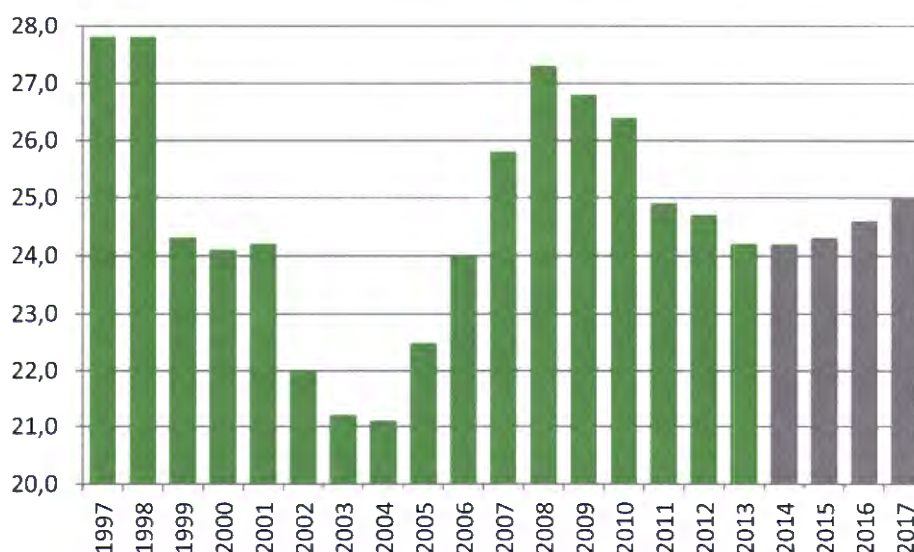
Dodatkowo, wykonano prognozy wskaźników zatrudnienia, kluczowych dla najistotniejszych obszarów rynku pracy w Polsce oraz UE. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–24 lata, kształtował się na przestrzeni ostatnich 17 lat w bardzo zbliżony sposób, co wskaźnik zatrudnienia ogółem. Widoczne różnice zachodziły jednak w latach 2008–2010, kiedy to wskaźnik dla młodych charakteryzował się dość znacznymi wahaniami. Dowodzi to tylko faktu, że sytuacja osób młodych jest silnie skorelowana z sytuacją gospodarczą. Podczas Wielkiej Recesji, w odróżnieniu od kryzysu z lat 2000 – 2002, nie mieliśmy do czynienia ze znaczącym wzrostem liczby osób tracących pracę, wzrost bezrobocia wynikał głównie z faktu ograniczenia popytu na nowych pracowników, co w największym stopniu dotyczyło osoby młode, które wchodziły na rynek pracy w czasie kryzysu. Zgodnie z raportem NBP⁸, polscy przedsiębiorcy w czasie ostatniego spowolnienia wykorzystywali szereg instrumentów, których celem było utrzymanie zatrudnienia, by w fazie oczekiwanego ożywienia mieli możliwość szybszego, mniej kosztownego zwiększenia produkcji. Zależnie od charakterystyki sektora, stosowali różnorodne formy uelastyczniania kosztów pracy: kontrakty na czas określony (oraz niestandardowe formy świadczenia pracy na podstawie kodeksu cywilnego czy zachęcając pracowników do przechodzenia na formę samozatrudnienia), zwiększoną rotację personelu, elastyczne składniki wynagrodzeń czy bezpośrednie wynagradzanie za produkt. Przedsiębiorcy w pierwszej fazie kryzysu, przygotowując się na oczekiwane spowolnienie dostosowywali charakterystyki umów z pracownikami, dzięki czemu obecnie w sposób elastyczny mogą regulować zatrudnienie w zależności od aktualnej koniunktury. Działania te jednak trwale zmieniły strukturę zatrudnienia młodych. Polska jest krajem o wyjątkowo wysokim wykorzystaniu umów czasowych, szczególnie wśród pracowników z najmłodszej kategorii wieku (ponad 70% na

⁸ Raport z Badań Ankietowych Rynku Pracy, NBP 2012

koniec 2013 r. wśród osób do 25 roku życia)⁹. Efektem wzrostu wykorzystania umów czasowych jest dualizm na rynku pracy. Konsekwencją wysokiego stopnia wykorzystania umów czasowych (zarówno kodeksowych umów na czas określony, jak też umów cywilnoprawnych) wśród określonych kategorii zasobów pracy, szczególnie osób młodych sprawia, że musimy mierzyć się z problemem segmentacji pracowników, na etatowych (stabilność zatrudnienia obwarowana okresem wypowiedzenia, określoną ścieżką kariery) oraz – tymczasowych (brak stabilizacji i poczucia bezpieczeństwa).

Wśród państw Wspólnoty w 2013 r. Polska plasowała się na 16 pozycji, czyli lepiej niż przy ogólnym wskaźniku zatrudnienia. Przy czym luka do średniego wskaźnika zatrudnienia dla UE28 (32,3%) wynosi ponad 8 pkt. proc. W odróżnieniu od prognozy wskaźnika zatrudnienia ogółem, przewiduje się, że wskaźnik dla osób młodych w 2014 r. utrzyma się na poziomie z roku 2013, tj. 24,2%.

W2. Wskaźnik zatrudnienia w grupie wieku 15–24 lata, w latach 1997–2013 (zielony kolor) oraz prognoza na lata 2014–2017 (szary kolor), w %.



Źródło: Opracowanie DAE MPiPS na podstawie danych Eurostat (LFS), od 2010 r. wyniki badania zostały uogólnione w oparciu o bilanse ludności opracowane na podstawie NSP 2011, ponadto uwzględniono zmiany metodologiczne wyłączając z zakresu badania osoby przebywające poza gospodarstwem domowym 12 miesięcy i więcej (wcześniej powyżej 3 miesięcy), dane od roku 2010 nie są w pełni porównywalne z danymi z lat ubiegłych.

Wskaźnik zatrudnienia dla młodych począwszy od 2015 r. będzie powoli wzrastał, docelowo osiągając poziom 25,0%¹⁰ w 2017 r.

T2. Wskaźnik zatrudnienia w grupie wieku 15-24 lata, w latach 1997–2013 (zielony kolor) oraz prognoza na lata 2014–2017 (szary kolor), w %.

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
27,8	27,8	24,3	24,1	24,2	22,0	21,2
2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010

⁹ Źródło: Labour Force Survey (Eurostat). Analizując dane LFS należy mieć na uwadze, że obejmują one wszystkie osoby pracujące na czas określony (temporary contracts), niezależnie od tego, czy jest to umowa kodeksowa, czy też oparta o jedną z niestandardowych form zatrudnienia.

¹⁰ Prognoza oparta o dane historyczne na podstawie modeli ARIMA

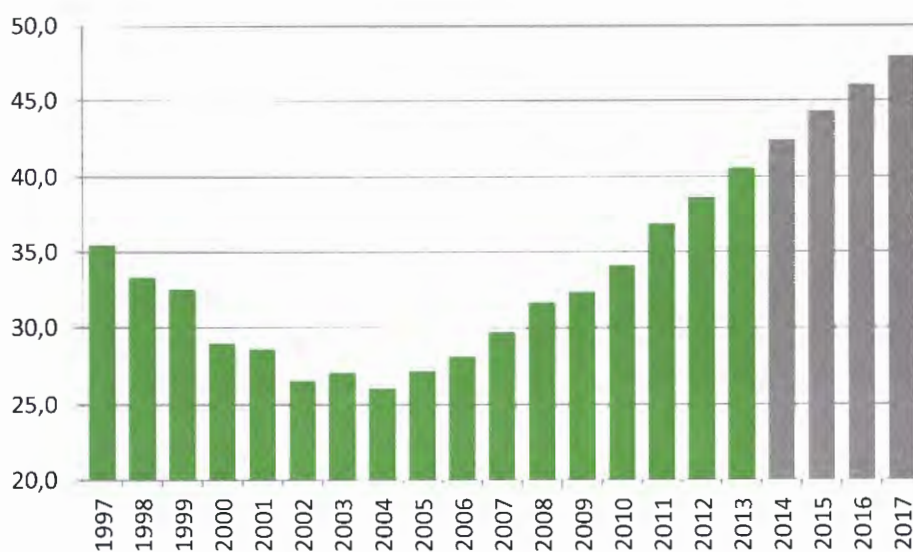
21,1	22,5	24,0	25,8	27,3	26,8	26,4*
2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
24,9	24,7	24,2	24,2	24,3	24,6	25,0

* wyniki badania zostały uogólnione w oparciu o bilanse ludności opracowane na podstawie NSP 2011, ponadto uwzględniono zmiany metodologiczne wyłączając z zakresu badania osoby przebywające poza gospodarstwem domowym 12 miesięcy i więcej (wcześniej powyżej 3 miesięcy)

Źródło: Opracowanie DAE MPiPS na podstawie danych bazy Eurostat (LFS), dane od roku 2010 nie są w pełni porównywalne z danymi z lat ubiegłych.

Relatywnie najtrudniejsza sytuacja na rynku pracy dotyczy osób starszych, szczególnie jest to widoczne w porównaniach międzynarodowych. W 2013 r. wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 55-64 lata był niższy od średniej UE28 (50,2%) o 9,6 pkt. proc. Jest to wynikiem wielu czynników. Problemem jest przedwczesna dezaktywizacja kobiet na rynku pracy. Średni wiek, w którym kobiety uzyskują świadczenie emerytalne, w 2013 r. jest przeciętnie niższy niż średni wiek przechodzenia na emeryturę wśród mężczyzn o mniej niż pół roku. Do tego wg danych Eurostatu ponad 50% osób w wieku 55-59 lat, które posiadają prawo do świadczenia emerytalnego, korzystają z niego. Kolejnym bardzo istotnym czynnikiem mającym wpływ na niską aktywność zawodową dojrzałych Polaków, jest fakt posiadania relatywnie niższych kompetencji, wykształcenia i kwalifikacji szczególnie dotyczących obszarów ICT. Odpowiednie działania dla tej grupy osób są również istotne ze względu na poważne przyszłe zmiany struktury demograficznej, które wskazują, że do 2020 r. liczba osób w wieku 55-74 lata będzie niemal równa grupie osób o najwyższej aktywności zawodowej. Wszystko to skłania do podejmowania kompleksowych działań na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób starszych na polskim rynku pracy.

W3. Wskaźnik zatrudnienia w grupie wieku 55-64 lata, w latach 1997–2013 (zielony kolor) oraz prognoza na lata 2014 –2017 (szary kolor), w %.



Źródło: Opracowanie DAE MPiPS na podstawie danych bazy Eurostat (LFS), od 2010 r. wyniki badania zostały uogólnione w oparciu o bilanse ludności opracowane na podstawie NSP 2011, ponadto uwzględniono zmiany metodologiczne wyłączając z zakresu badania osoby przebywające poza gospodarstwem domowym 12 miesięcy i więcej (wcześniej powyżej 3 miesięcy), dane od roku 2010 nie są w pełni porównywalne z danymi z lat ubiegłych.

Działania te są już widoczne w statystykach zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata. Przede wszystkim wejście w życie ustawy wydłużającej wiek emerytalny (Dz. U. z 2012 r. poz. 637) oraz programów wspierających zatrudnienie osób powyżej 50 roku życia, czy to wprowadzonych ustawą, czy też realizowanych w ramach Programu 50+, powinno przyczynić się do wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata do poziomu 48,0% w 2017 r.

Warto podkreślić, że wskaźnik zatrudnienia, począwszy od momentu akcesji do Unii Europejskiej, stale rośnie. W 2013 r. udało się Polsce po raz pierwszy przekroczyć wartość 40% (40,6%). W latach 2008–2013 odnotowano drugi najwyższy skumulowany wzrost tego wskaźnika w całej Wspólnocie. Polskę wyprzedzają jedynie Niemcy.

T3. Wskaźnik zatrudnienia w grupie wieku 55-64 lata, w latach 1997–2013 (zielony kolor) oraz prognoza na lata 2014–2017 (szary kolor), w %.

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
35,5	33,3	32,5	29,0	28,6	26,6	27,1
2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
26,1	27,2	28,1	29,7	31,6	32,3	34,1*
2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
36,9	38,7	40,6	42,4	44,3	46,1	48,0

* wyniki badania zostały uogólnione w oparciu o bilanse ludności opracowane na podstawie NSP 2011, ponadto uwzględniono zmiany metodologiczne wyłączając z zakresu badania osoby przebywające poza gospodarstwem domowym 12 miesięcy i więcej (wcześniej powyżej 3 miesięcy)

Źródło: Opracowanie DAE MPiPS na podstawie danych bazy Eurostat (LFS), dane od roku 2010 nie są w pełni porównywalne z danymi z lat ubiegłych.

Zatrudnienie według sektorów gospodarki

Polska gospodarka od początku transformacji podlega istotnym zmianom strukturalnym. Znajduje to swoje odzwierciedlenie również w zatrudnieniu w poszczególnych sektorach gospodarki.

Zdecydowanie zmniejszyło się zatrudnienie w rolnictwie. Nadal jednak udział zatrudnionych w rolnictwie jest jednym z najwyższych w Europie, co skutkuje niskim poziomem produktywności w tym sektorze, na tle innych państw Wspólnoty. Z kolei zatrudnienie w przemyśle wzrastało zauważalnie w pierwszych latach obecności Polski w Unii Europejskiej, osiągając poziom 5 mln osób w 2008 r. Spowolnienie gospodarcze lat 2009–2013 związane z ograniczeniem skali produkcji przemysłowej przyniosło również zmniejszenie zatrudnienia. Nastąpiła zmiana struktury zatrudnienia związana z rozwojem usług. Podobnie jak w innych krajach rozwiniętych, w Polsce systematycznie zwiększa się udział osób zatrudnionych w tej gałęzi gospodarki osiągając poziom 57,5% w 2013 r. Przewiduje się, że obserwowane tendencje będą kontynuowane, ze szczególnym podkreśleniem spadku zatrudnienia w sektorze rolnictwa. W 2017 r. w tym sektorze powinno pracować o 11,7% osób mniej niż w 2013 r. Zakładane na najbliższe lata ożywienie gospodarcze powinno skutkować wzrostem zatrudnienia w sektorze usług rynkowych (6,5% w latach 2014–2017), ze znacznie mniejszym wzrostem w usługach nierynkowych oraz nieznacznym spadkiem zatrudnienia w przemyśle. W konsekwencji udział zatrudnionych w usługach ogółem zwiększy się do 60%.

T4. Zmiana odsetka zatrudnionych w sektorach gospodarki w latach 2011– 2013 oraz prognoza 2014 –2017 (w %)

sektor	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
rolnictwo	-0,7	-1,8	-4,5	-3,4	-3,0	-3,0	-2,9
przemysł	1,9	-0,7	0,2	-1,0	0,8	-0,2	-0,1
usługi rynkowe	0,1	1,0	-1,0	1,1	2,0	1,6	1,6
usługi nierynkowe	0,2	1,2	2,1	0,4	0,3	0,3	0,4

Źródło: Opracowanie DAE MPiPS na podstawie danych Eurostatu i modelu prognostycznego: www.prognozowaniezatrudnienia.pl

Zmiany w strukturze polskiej gospodarki znalazły swoje odzwierciedlenie również w zatrudnieniu w wielkich grupach zawodowych. Najwyższy wzrost pracowników odnotowano w 2011 r. wśród osób zatrudnionych w usługach. Wyjątkiem jest tutaj grupa pracowników biurowych. Zdecydowane zmiany odnotowano wśród grupy rolników, których zatrudnienie średniorocznie od 2009 r. zmniejszyło się o 3,6%. Prognoza zakłada utrzymanie takiego trendu, co przełoży się na to, że w latach 2014–2017 zmniejszy się liczba zatrudnionych rolników o ponad 11%. Jednocześnie, w tym samym czasie wzrośnie zatrudnienie wśród specjalistów o ponad 12%. Szczegółowe zestawienie zawiera tabela 5 (T5).

T5. Zmiana liczby zatrudnionych w latach 2011– 2013 oraz prognoza 2014–2017 wg wielkich grup zawodowych (w %)

wielka grupa zawodowa	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2013– 2017 (w %)
specjaliści	4,2	5,5	2,4	2,8	3,5	3,0	3,0	12,9
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2,7	0,9	0,2	0,8	1,6	1,2	1,3	5,0
pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	18,6	-2,3	0,0	0,7	1,1	0,9	0,9	3,6
pracujący w grupie: siły zbrojne	-5,8	7,4	8,9	0,2	0,4	0,2	0,3	1,1
technicy i inny średni personel	-4,2	-0,8	2,5	0,0	0,3	0,1	0,1	0,5
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	-7,5	2,4	1,3	-0,4	0,4	0,1	0,2	0,3
pracownicy biurowi	-8,5	-0,2	0,4	-0,7	0,0	-0,3	-0,2	-1,2
pracownicy przy	-7,9	0,8	-2,6	-0,7	-0,1	-0,4	-0,3	-1,5

pracach prostych								
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	-1,9	-2,0	-1,7	-3,0	-1,2	-2,1	-2,0	-8,1
pracujący w rolnictwie	-0,6	-3,2	-5,1	-3,4	-3,0	-3,0	-2,9	-11,7

Źródło: Opracowanie DAE MPiPS na podstawie danych Eurostatu i modelu prognostycznego: www.prognozowaniezatrudnienia.pl

Ostatnie lata spowolnienia gospodarczego skutkowały zmniejszeniem zatrudnienia w większości województw. Szczególnie duże spadki dotknęły województw: dolnośląskiego, opolskiego oraz Polski Wschodniej. Zaledwie kilka województw: pomorskie, wielkopolskie, kujawsko-pomorskie, śląskie i zachodniopomorskie odnotowało wzrost zatrudnienia w latach 2008–2013. Szczególną uwagę należy tutaj zwrócić na województwo pomorskie, ze wzrostem zatrudnienia o ponad 11%.

T6. Zmiana liczby zatrudnionych w latach 2011–2013 oraz prognoza 2014–2017 wg województw (w %)

województwo	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2013-2017 (w%)
dolnośląskie	-3,3	-1,0	-3,3	0,7	0,9	1,0	0,9	3,6
kujawsko-pomorskie	-2,3	3,8	-3,9	-0,2	0,6	-0,1	-0,3	0,0
lubelskie	-1,9	-2,2	1,1	-0,3	0,7	0,2	0,9	1,5
lubuskie	-1,7	-3,7	-0,4	-3,9	-3,8	-1,9	-0,4	-9,7
łódzkie	0,8	-3,0	4,5	0,5	0,4	-0,2	0,0	0,7
małopolskie	2,4	0,9	1,5	-0,6	-0,7	-0,7	-1,0	-2,9
mazowieckie	3,3	1,9	-1,8	0,6	1,4	0,8	1,0	3,9
opolskie	-0,8	0,6	-4,2	-1,2	0,0	-0,2	-0,4	-1,8
podkarpackie	-0,9	-1,8	-0,7	-4,3	0,1	0,0	0,3	-3,9
podlaskie	0,5	-3,4	-1,2	-3,0	-0,6	-0,8	-0,7	-5,1
pomorskie	-1,2	7,5	4,0	0,5	1,4	0,7	0,4	3,0
śląskie	5,7	0,2	-0,2	0,0	1,0	0,3	0,1	1,4
świętokrzyskie	-1,5	-3,1	-4,9	0,7	1,0	0,2	0,5	2,4
warmińsko-mazurskie	-5,2	-2,9	4,5	-0,2	0,6	0,3	0,4	1,0
wielkopolskie	1,3	0,7	-0,5	0,3	1,0	0,4	0,3	2,1
zachodniopomorskie	-3,1	2,7	1,8	-0,7	-0,3	-0,3	-0,2	-1,5
Polska	0,5	0,2	-0,2	-0,3	0,6	0,2	0,3	0,7

Źródło: Opracowanie DAE MPiPS na podstawie danych Eurostatu i modelu prognostycznego: www.prognozowaniezatrudnienia.pl

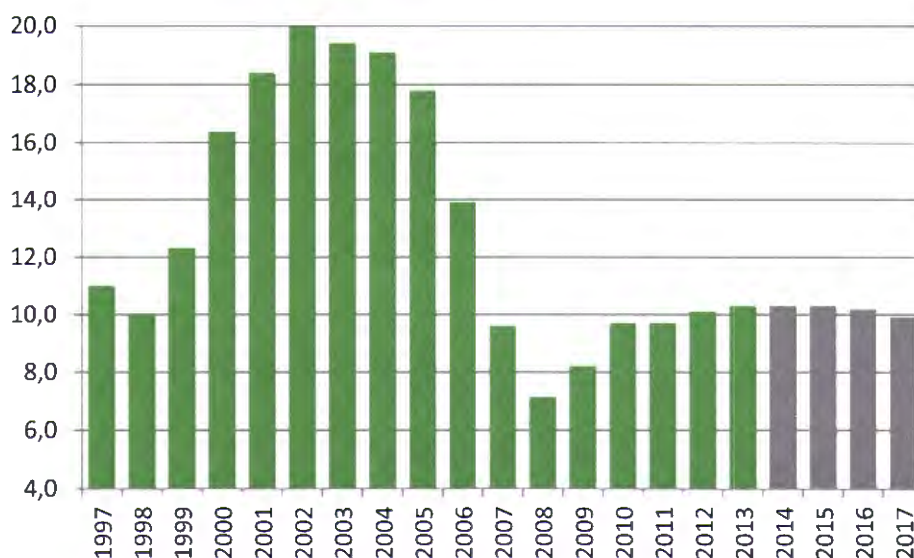
Najbliższe lata powinny przynieść wzrost zatrudnienia w większości województw. Istotne

jednak jest zastrzeżenie, że zjawisko to powinno osiągnąć maksimum w 2015 r. Zjawisko zróżnicowania przestrzennego powinno przybierać na sile. Największy wzrost zatrudnienia powinien wystąpić w uprzemysłowionych województwach z dużym udziałem sektora usług: mazowieckim, dolnośląskim i pomorskim. Pogłębi się luka pomiędzy województwami z silnymi ośrodkami metropolitalnymi a Polską Wschodnią. Największe spadki zatrudnienia prognozuje się bowiem w województwach: lubuskim, podlaskim i podkarpackim.

Bezrobocie

Stopa bezrobocia w porównaniach międzynarodowych wyjątkowo jest analizowana w grupie wieku 15–74 lata. W przygotowywaniu prognoz również zachowano ww. grupę wieku. Na wykresie 4 (W4) wyraźnie widać, że stopa bezrobocia z rekordowo wysokich odczytów w latach 2000–2006 spadła do najniższego w historii poziomu 7,1% w 2008 r., aby następnie ustabilizować się na poziomie oscylującym w granicach 9–10%. Wykonane przez Ministerstwo Finansów prognozy przewidują docelowo, że w 2017 r. stopa bezrobocia w Polsce osiągnie poziom 9,9%. Z powodu relatywnie łagodniejszego pogorszenia się sytuacji na rynku pracy w latach 2009–2010 w stosunku do tego odnotowywanego w krajach Wspólnoty, stopa bezrobocia w Polsce była w 2013 r. niższa niż średnia dla 28 państw Unii (10,8%) i zdecydowanie niższa niż dla państw należących do strefy Euro (11,9%).

W4. Stopa bezrobocia w grupie wieku 15-74 lata w latach 1997–2013 oraz prognoza 2014–2017, w %.



Źródło: Opracowanie DAE MPiPS na podstawie danych Eurostat (LFS) oraz prognoz Ministerstwa Finansów przygotowanych do ustawy budżetowej na rok 2015., od 2010 r. wyniki badania LFS zostały uogólnione w oparciu o bilanse ludności opracowane na podstawie NSP 2011, ponadto uwzględniono zmiany metodologiczne wyłączając z zakresu badania osoby przebywające poza gospodarstwem domowym 12 miesięcy i więcej (wcześniej powyżej 3 miesięcy), dane od roku 2010 nie są w pełni porównywalne z danymi z lat ubiegłych.

T7. Stopa bezrobocia w grupie wieku 15-74 lata w latach 1997–2013 oraz prognoza 2014–2017

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
11,0	10,0	12,3	16,4	18,4	20,0	19,4
2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
19,1	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2	9,7
2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
9,7	10,1	10,3	9,7	9,1	8,6	7,9

Źródło: Opracowanie DAE MPiPS na podstawie danych bazy Eurostat (LFS) oraz prognoz Ministerstwa Finansów przygotowanych do ustawy budżetowej na rok 2015, od 2010 r. wyniki badania LFS zostały uogólnione w oparciu o bilanse ludności opracowane na podstawie NSP 2011, ponadto uwzględniono zmiany metodologiczne wyłączając z zakresu badania osoby przebywające poza gospodarstwem domowym 12 miesięcy i więcej (wcześniej powyżej 3 miesięcy), dane od roku 2010 nie są w pełni porównywalne z danymi z lat ubiegłych.

Rozdział II. Misja, cele i priorytety KPDZ na lata 2015-2017

Misja KPDZ/2015-2017

Złożona sytuacja społeczno-gospodarcza, pomimo sygnałów świadczących o pewnej poprawie, sprawia, iż w dalszym ciągu aktualna pozostaje misja, jaką wskazano w KPDZ/2012-2014¹¹. Aktualne pozostaje wyzwanie dotyczące ograniczenia wysokiego bezrobocia oraz podejmowanie i realizacja działań mających w szczególności przyczynić się

¹¹ Również SRK 2020 za cel stawia sobie zwiększenie spójności społecznej.

do wzrostu zatrudnienia oraz do podniesienia, w przekroju województw i powiatów, poziomu:

- spójności społecznej, mierzonej wskaźnikiem zatrudnienia i stopą bezrobocia;
- spójności gospodarczej, mierzonej za pomocą wskaźnika PKB przypadającego na mieszkańca;
- spójności przestrzennej, mierzonej czasem przejazdu do danego obszaru komunikacją lotniczą, drogową i kolejową¹².

Ponadto, działania realizowane w ramach KPDZ/2015-2017 mają przyczynić się do ograniczenia ubóstwa i wykluczenia społecznego wynikającego m.in. z braku zatrudnienia i niepełnosprawności.

Realizacja założeń KPDZ/2015-2017 w zakresie poprawy mobilności siły roboczej będzie również stanowiła działanie na rzecz przygotowania Polski do funkcjonowania w przyszłości w strefie Euro, zgodnie z II filarem strategii integracji Polski z obszarem wspólnej waluty, o której mowa w Programie Konwergencji – Aktualizacja 2014.

Mając na względzie misję, jaka przyświeca realizacji KPDZ/2015-2017, przyjęto założenie, że inicjowane polityki rynku pracy przyczynią się do wzrostu zatrudnienia oraz wsparcia osób i grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Jest to zgodne z ogólnym założeniem KPDZ, który służy wytyczaniu kierunków polityk państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, realizowanych na szczeblu centralnym i regionalnym.

Z kolei, z uwagi na operacyjny charakter dokumentu, KPDZ/2015-2017 bierze pod uwagę również oczekiwania, jakie w obszarze zatrudnienia zostały przedstawione w KPR i SRKL¹³.

Uwzględniając diagnozę aktualnej sytuacji na rynku pracy oraz prognozy zatrudnienia, jak i zapisy pochodzące z obecnie obowiązujących dokumentów rządowych, w KPDZ/2015-2017 obrano wymienione niżej cele i wyznaczono obszary priorytetowe¹⁴.

Cele KPDZ/2015-2017

Cel ogólny:

- zwiększenie wskaźnika zatrudnienia ogółem (do 68,1% w 2017 r. – dla osób w przedziale wieku 20-64 lata).¹⁵

Realizacji tego celu sprzyjać będzie osiągnięcie celów dodatkowych, którymi są:

- zmniejszenie stopy bezrobocia ogółem,
- zwiększenie wskaźnika aktywności zawodowej.

Wspomniane cele (zarówno ogólny, jak i dodatkowe) będą realizowane za pomocą działań kierunkowych zgrupowanych w dwóch obszarach priorytetowych, którymi są:

¹² Na przestrzeni okresu realizacji KPDZ/2012-2014 sytuacja uległa pewnej poprawie pod względem spójności przestrzennej, co było zasługą prowadzonych inwestycji drogowych i kolejowych.

¹³ W przypadku KPR celem w obszarze zatrudnienia jest osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 20-64 lata na poziomie 68,1% w 2017 r.

¹⁴ Przy konstruowaniu celów i priorytetów, obok zapisów z KPR i SRKL, uwzględniono również wyniki sondaży społecznych, w których wskazywano na potrzebę ograniczenia bezrobocia oraz intensyfikacji działań skierowanych do młodych.

¹⁵ W ślad za KPR (aktualizacja 2014/2015) w 2015 r. wartość wskaźnika zatrudnienia powinna wynieść 66,5%, a w 2016 r. 67,4%.

1. zwiększenie efektywności zarządzania rynkiem pracy w celu wsparcia wzrostu zatrudnienia,
2. zwiększenie adaptacyjności na rynku pracy.

Cele KPDZ/2015-2017 będą realizowane w obrębie działań kierunkowych zgrupowanych we wspomnianych obszarach priorytetowych:

1. Rozwijanie innowacyjnych polityk rynku pracy¹⁶,
2. Wspieranie tworzenia partnerstw na rzecz zatrudnienia na poziomie lokalnym,
3. Sięganie po nie wykorzystane zasoby na rynku pracy (bierni zawodowo, ukryte bezrobocie na wsi) oraz uzupełnienie istniejących niedoborów na rynku pracy poprzez imigrację zarobkową,
4. Wspieranie mobilności i zatrudnialności pracowników na rynku pracy,
5. Wspieranie systemu edukacji zawodowej, ustawicznej oraz uczenia się przez całe życie,
6. Wspieranie osób zaliczanych do grup defaworyzowanych na rynku pracy (osoby młode, kobiety, osoby 50+, grupa NEET, rodzice z małymi dziećmi, osoby niepełnosprawne)¹⁷,
7. Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach gospodarczych o wysokim potencjale wzrostu zatrudnienia oraz sektorze ekonomii społecznej.

Rozdział III. Działania przewidziane do realizacji w ramach KPDZ/2015-2017

Obszar priorytetowy I

Zwiększenie efektywności zarządzania rynkiem pracy w celu wsparcia wzrostu zatrudnienia

Kontekst

Na przestrzeni ostatnich dekad jesteśmy świadkami wprowadzania w sferze publicznej nowych polityk powiązanych m.in. z nurtem New public management i związanych z nimi starań na rzecz modernizacji sfery usług społecznych¹⁸. Wspomniane polityki stanowiły m.in.

¹⁶ Podobnie jak poprzedni Plan - KPDZ/2015-2017 ma służyć poszukiwaniu nowych, bardziej racjonalnych rozwiązań służących podniesieniu efektywności realizowanych działań na rynku pracy, przy jednoczesnym zachowaniu ich wysokich standardów.

¹⁷ Jak wynika z diagnozy, pomimo pewnej poprawy sytuacji na rynku pracy, wciąż istnieją grupy, które wymagają objęcia szczególnym wsparciem, w celu zapewnienia im powrotu na rynek pracy.

¹⁸ New public management (Nowe zarządzanie publiczne) oznacza wdrażanie rozwiązań bardziej efektywnie realizujących zadania na rzecz obywateli, przy jednoczesnej większej efektywności wydatkowanych środków i wprowadzeniu podejścia menadżerskiego w sektorze publicznym. Przykładem wprowadzenia tego rodzaju koncepcji była reforma niemieckich służb zatrudnienia skutkująca przekształceniem urzędów pracy w agencje pracy oraz zmianą dotychczasowej formy zarządzania rynkiem pracy, czy ostatnia reforma rynku pracy w Polsce wprowadzająca np. mechanizm powiązania wynagrodzenia pracowników PUP z efektywnością realizowanych działań bądź mechanizm zlecania usług aktywizujących osoby bezrobotne na rzecz niepublicznych agencji zatrudnienia.

odpowiedź na wyzwania związane z kryzysem i koniecznością godzenia dwóch przeciwstawnych nurtów: dążenia do ograniczenia wydatków oraz osiągnięcia wysokiej jakości świadczonych usług. Wzorem innych państw, w których obrano ten kierunek, również w Polsce zostały podjęte starania na rzecz modernizacji polityk rynku pracy, sprzyjające poprawie funkcjonowania i dostępności sektora usług związanych z rynkiem pracy¹⁹. Służyło temu podjęcie przed około 5 laty działań na rzecz zwiększenia znaczenia aktywnego filaru w realizowanych politykach rynku pracy. Podjęte wówczas kroki zaowocowały zwiększeniem roli działań aktywizujących osoby pozostające bez pracy²⁰. Na kolejny etap modernizacji publicznych służb zatrudnienia trzeba było czekać do czasu realizacji KPDZ/2012–2014, gdy została znowelizowana ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²¹. Wprowadziła ona zasadnicze zmiany w dotychczas funkcjonującym modelu zarządzania rynkiem pracy. Wspomniane zmiany wymagają kontynuowania starań na rzecz ich skutecznej implementacji²². Wprowadzone wspomnianą ustawą regulacje przewidują bowiem szereg innowacyjnych rozwiązań, które w trakcie implementacji wymagają starannego monitorowania, celem ich skutecznego wdrażania oraz ewentualnej modyfikacji w przyszłości²³. Jednocześnie, chociaż wprowadzone zmiany są bardzo zasadnicze w swej naturze, to stanowią kolejny etap na drodze do większej efektywności publicznych służb zatrudnienia. Wciąż bowiem, pomimo podejmowanych starań, wiele pozostało do zrobienia, zwłaszcza w zakresie odciążenia urzędów pracy od biurokratycznych obowiązków niezwiązanych bezpośrednio z głównym nurtem ich działalności²⁴. Ponadto, wiele spośród wprowadzonych zmian posiada nowatorski charakter, ale nie były one dotąd stosowane w szerszej perspektywie (np. poza pilotażem), zatem nie wiadomo, jak skuteczne okażą się wdrażane w ich ramach rozwiązania w perspektywie całego kraju. Pilotaż dotyczący zlecania usług rynku pracy w ramach wybranych województw ukazał bowiem, jak kompleksowe muszą być działania na rzecz przywracania na rynek pracy osób długotrwale bezrobotnych. To z kolei wskazuje na potrzebę zacieśnienia współpracy nie tylko z niepublicznymi podmiotami zajmującymi się aktywizowaniem bezrobotnych, ale również z innymi JST, pochodzącymi z sektora pomocy społecznej.

Z kolei dla sprawnego zarządzania rynkiem pracy i realizacji odpowiednich polityk rynku pracy, adekwatnych do okoliczności, niezbędne jest posiadanie właściwych narzędzi, służących do monitorowania i prognozowania sytuacji na rynku pracy, pozwalających odpowiednio reagować na zmiany związane z oczekiwaniami rynku pracy np. w zakresie

¹⁹ Wspomniane zmiany, obok służb zatrudnienia, objęły również pomoc społeczną, gdzie zmiany są na znacznie mniej zaawansowanym poziomie.

²⁰ Nastąpiło wówczas wyodrębnienie w ramach powiatowych urzędów pracy tzw. Centrów aktywizacji zawodowej.

²¹ Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598).

²² O tym, jak złożony jest to proces, może świadczyć przykład Niemiec, gdzie zmiany związane z reformami rynku pracy rozłożone zostały na kilka lat.

²³ Nowela ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 14 marca 2014 r. zawiera nowe rozwiązania, do których niewątpliwie należy zaliczyć tzw. profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych.

²⁴ Obciążenie urzędów pracy dodatkowymi obowiązkami, niezwiązanymi z aktywizacją zawodową sprawia, że jedynie część pracowników zajmuje się wspieraniem osób bezrobotnych, czego wyrazem jest fakt, że np.: na jednego pośrednika pracy zatrudnionego w urzędzie pracy w 2013 r. przypadają 572 osoby bezrobotne, a na doradcę zawodowego 1123 osoby, podczas gdy w prywatnych agencjach zatrudnienia na jednego pracownika przypada znacznie mniej osób bezrobotnych. (Źródło: Sprawozdanie z realizacji KPDZ/2012-2014 za 2013 rok).

kwalifikacji siły roboczej, dlatego celowe jest rozwijanie i doskonalenie stosownych instrumentów.

Zachodzące procesy demograficzne i związane z nimi kurczenie się zasobów dostępnej siły roboczej będą wymagały zapewnienia pracodawcom profesjonalnej siły roboczej, w tym także pochodzącej z zagranicy. To oznacza m.in. potrzebę dalszego doskonalenia istniejących procedur zatrudnienia cudzoziemców oraz dalszą reorientację modelu funkcjonowania urzędów pracy. Niezbędne wydaje się wspieranie pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem cudzoziemców poprzez tworzenie odpowiednich regulacji prawnych, ułatwień w zakresie rekrutacji i dalszego upraszczania procedur związanych z zatrudnianiem. Istotne jest również podejmowanie działań adresowanych do migrantów zarobkowych, zachęcających do powrotu do kraju m.in. w celu wykorzystania w kraju zdobytych zagranicą umiejętności oraz ewentualne korzystanie z zasobów diaspory polskiej²⁵. Położenie silniejszych akcentów na podnoszenie kwalifikacji i wspieranie uczenia się przez całe życie sprawia natomiast, że coraz ważniejszymi klientami urzędów pracy będą pracodawcy zapewniający swoim pracownikom aktualizację i podnoszenie kwalifikacji zawodowych w obrębie całego życia zawodowego²⁶.

Równie znaczącym krokiem w kierunku bardziej mobilnego rynku pracy jest deregulacja zawodów regulowanych. Dzięki niej zaistniała szansa na stworzenie nowych miejsc pracy i zwiększenie dostępu do tanich, dobrej jakości usług. Deregulacja dotyczy również kluczowych zawodów w urzędach pracy, co pozwoli na lepsze zagospodarowanie dostępnych zasobów siły roboczej. Obok czuwania nad skutecznym wdrażaniem reformy rynku pracy i staraniami nad podniesieniem efektywności publicznych służb zatrudnienia, ważnym zadaniem pozostaje silniejsze zaangażowanie partnerów społecznych i podmiotów niepublicznych w działania na rzecz rynku pracy. Przykład innych krajów wskazuje, że istniejące partnerstwa i współpraca mogą być skutecznym środkiem na rzecz utrzymania zatrudnienia w okresie osłabienia gospodarczego. Korzystnym rozwiązaniem mogą być w tym aspekcie partnerstwa na rzecz zatrudnienia zawierane na poziomie lokalnym.

Wyczerpanie siły dotychczas funkcjonującego modelu wzrostu gospodarczego, w znacznej mierze opartego na przewadze kosztowej, sprawia, iż konieczne staje się wypracowanie nowego modelu gospodarki, który w większym stopniu oparty będzie na kreatywności i wykorzystywaniu innowacji. To zaś, w powiązaniu z przechodzeniem na model gospodarki niskoemisyjnej i zmierzchem pewnych branż do tej pory uznawanych za kluczowe dla gospodarki, generuje wyzwanie dla zarządzania rynkiem pracy i wymaga wypracowania sposobów na skuteczne alokowanie zasobów siły roboczej do nowych rozwojowych sektorów gospodarki.

Aby wyjść tym wyzwaniom naprzeciw, niezbędne jest dalsze doskonalenie systemu edukacji i pełniejsze dostosowanie go do oczekiwań gospodarki. Młodzież wciąż bowiem napotyka na

²⁵ W ramach portalu Zielona Linia prowadzono są działania skierowane do osób przebywających za granicą i zainteresowanych powrotem do kraju.

²⁶ Znowelizowana ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła instytucję tzw. Krajowego Funduszu Szkoleniowego, który ma służyć finansowaniu działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Obecnie jest on skierowany do pracowników w wieku 45+. Docelowo zaś ma objąć również inne grupy obecne na rynku pracy.

trudności z wchodzeniem na rynek pracy²⁷. Celem zwiększenia szans na rynku pracy osób młodych Polska podjęła się realizacji „Gwarancji dla młodzieży”, które mają pomóc osobom młodym w przejściu z edukacji bądź nieaktywności zawodowej na rynek pracy i podjęciu pierwszej pracy. Ich pełne wdrożenie nastąpi w okresie obowiązywania KPDZ/2015-2017²⁸.

Kolejnym obszarem wymagającym bacznej uwagi pozostaje sprawa zatrudnienia czasowego²⁹. W celu ograniczenia nieuzasadnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony przygotowano projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC136). Projekt przewiduje m.in. zmiany przepisów Kodeksu pracy polegające na wprowadzeniu nowych zasad dotyczących możliwości zawierania umów o pracę na czas określony (poprzez wskazanie maksymalnego dopuszczalnego czasu ich trwania oraz dopuszczalnej liczby takich umów), umożliwieniu wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony z mocy przepisów Kodeksu pracy, uzależnieniu długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, analogicznie jak w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i dookreśleniu specyfiki umowy o pracę na okres próbny.

Również sektor zatrudnienia na wsi wymaga pogłębionej uwagi. Przewidywane zmniejszenie wskaźnika zatrudnienia na wsi obliuguje bowiem do działań służących lepszej realokacji zasobów siły roboczej odchodzących z tradycyjnego rolnictwa. Z tego powodu celowe wydaje się m.in. kontynuowanie działań na rzecz przekwalifikowywania zasobów siły roboczej pracujących w rolnictwie i transponowania jej do innych branż³⁰. Z kolei niepewna sytuacja międzynarodowa implikuje potrzebę podjęcia działań osłabiających jej niekorzystny wpływ na rynek pracy, a także działań, które będą wspierały pracodawców w podejmowaniu decyzji o zachowaniu dotychczasowego stanu zatrudnienia w okresie przestoju ekonomicznego bądź pogorszenia się warunków prowadzenia działalności gospodarczej, braku zamówień itp. oraz pozwolą im na przetrwanie trudnego okresu przejściowego.

W obrębie działań kierunkowych realizowane będą zadania zgłoszone przez poszczególne resorty, wpisujące się w obszary wskazane w KPDZ/2015-2017. Ze względu na trzyletni okres realizacji w dokumencie uwzględniono zadania znajdujące się w różnym stadium

²⁷ Młodzież szczególnie silnie odczuwa skutki pogorszenia sytuacji na rynku pracy; od 2010 r. wartość wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata systematycznie się obniża – z 26,4% w 2010 r. do 24,2% w 2013 r.

²⁸ Program został uruchomiony w styczniu 2014 r. Jego pełne wdrożenie zostanie rozpoczęte po przyjęciu PO WER. „Gwarancje dla młodzieży” są adresowane do osób w wieku od 15 do 25 roku życia, w tym niemających zatrudnienia, nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu (NEET) oraz osób do 29 roku życia w przypadku programu pożyczkowego na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

²⁹ Chodzi tu nie tylko o zatrudnienie na czas określony w ramach stosunku pracy, ale również o zatrudnienie w ramach różnych form umów cywilnoprawnych i tzw. samozatrudnienie. Wzrost roli zatrudnienia czasowego i innych atypowych form zatrudnienia (umowy cywilnoprawne) może stanowić drogę do segmentacji rynku pracy, na co zwrócono uwagę w zaleceniach Rady UE z 8 lipca 2014 r., skierowanych do Polski w ramach Semestru Europejskiego (Zalecenie nr 2).

³⁰ W przypadku wsi, problem stanowi istniejąca struktura zatrudnienia. W niektórych regionach przeważa bowiem zatrudnienie w mało efektywnym rolnictwie – stanowiące znaczący potencjalny zasób siły roboczej do wykorzystania poza nim. Konieczne jest podejmowanie działań nakierowanych na tworzenie miejsc pracy dla nadwyżki zatrudnionych w gospodarstwach, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. Jednym z rozwiązań może być rozwój rolnictwa ekologicznego, czy realizacja polityk ochrony środowiska, takich jak dbałość o krajobraz, czy inwestycje w odnawialne źródła energii oraz rozwój agroturystyki.

zaawansowania, tj. zarówno realizowane, wdrażane, jak i te, które dopiero mają być realizowane, co znalazło swoje odzwierciedlenie w opisach zadań.

Działanie kierunkowe 1. Rozwijanie innowacyjnych polityk rynku pracy

Zadanie 1.1 *Wspieranie osób młodych na rynku pracy*

Cel: Stworzenie nowatorskiego podejścia w zakresie wspierania aktywizacji osób młodych w wieku 15–24 lata, w tym w szczególności osób pozostających jednocześnie poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem, tzw. NEET, bez obowiązku posiadania statusu osoby bezrobotnej w myśl ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Planowane działania:

Uruchomienie konkursów na szczeblu centralnym w ramach GdM oraz priorytetu inwestycyjnego 8ii I Osi Priorytetowej PO WER - Osoby młode na rynku pracy.

Przewidywane efekty:

- stworzenie katalogu dobrych praktyk;
- objęcie wsparciem ok. 4,5 tys. osób w wieku 15-24 lata, w tym z grupy NEET³¹.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DWF

Zadanie 1.2 *Krajowy Fundusz Szkoleniowy jako efektywny instrument inwestowania w kompetencje pracowników*

Cel: Doskonalenie rozwiązań prawno-organizacyjnych z zakresu Krajowego Funduszu Szkoleniowego i jego promocja.

Planowane działania:

- promowanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego wśród pracodawców, w tym wydanie broszur, ulotek i innych materiałów informacyjnych (podstawowy nakład jednego wydania: 52 tys. egz.);
- doskonalenie kadr publicznych służb zatrudnienia zaangażowanych w obsługę Krajowego Funduszu Szkoleniowego poprzez m.in. organizację seminarium na ok. 50 osób;
- ewaluacja funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- przygotowanie projektu zmian prawnych dot. Krajowego Funduszu Szkoleniowego z uwzględnieniem wyników ewaluacji.

Przewidywane efekty:

Uczynienie z Krajowego Funduszu Szkoleniowego skutecznego i efektywnego instrumentu polityki rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Zadanie 1.3 *Prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych zgodnie z nową metodologią opracowaną w 2012 r. w ramach projektu współfinansowanego ze środków EFS*

³¹ Ostateczna liczba osób objętych wsparciem zostanie ustalona po zatwierdzeniu PO WER.

Cel: Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w zakresie prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych poprzez stworzenie narzędzia informatycznego.

Planowane działania:

- przeprowadzenie 2 razy w roku badania kwestionariuszowego przedsiębiorstw;
- przeprowadzenie 2 razy w roku badania ofert pracy w Internecie;
- wykorzystanie ww. badań do analizy rynku pracy na poziomie lokalnym.

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Zadanie 1.4 *Wspieranie przedsiębiorstw, które ucierpiały z powodu ograniczeń w wywozie towarów na terytoria innych krajów*

Cel: Ochrona zatrudnienia w firmach, w których przejściowo pogorszyły się warunki prowadzenia działalności gospodarczej na skutek spadku obrotów.

Planowane działania:

Nowelizacja i wdrażanie ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. poz. 1291, z późn. zm.).

Przewidywane efekty:

- utrzymanie zatrudnienia w firmach dotkniętych efektami pogorszenia się sytuacji gospodarczej z powodu spadku obrotów spowodowanego przez ograniczenia w eksporcie poprzez system dopłat do wynagrodzeń pracowników i szkoleń oraz opłacenia składek na ZUS;
- dofinansowanie kosztów szkoleń pracowników firm, w których doszło do przestoju lub obniżenia wymiaru czasu pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DF

Zadanie 1.5 *Zapewnienie utrzymania i rozwoju Systemu Teleinformatycznego Publicznych Służb Zatrudnienia*

Cel: Kontynuacja procesu usprawnienia, odbiurokratyzowania oraz standaryzacji PSZ w skali kraju poprzez zapewnienie utrzymania i rozwoju funkcjonalności aplikacji wchodzących w skład Systemu Teleinformatycznego PSZ.

Planowane działania:

- zapewnienie utrzymania i rozwoju aplikacji Systemu Teleinformatycznego PSZ oraz wsparcia dla użytkowników końcowych;
- zapewnienie utrzymania i rozwoju stron internetowych PSZ;
- zapewnienie udostępnienia z wykorzystaniem infrastruktury teleinformatycznej Ośrodka Przetwarzania Danych MPiPS aplikacji wchodzących w skład Systemu Teleinformatycznego PSZ.

Przewidywane efekty:

- poprawa jakości świadczenia usług na rzecz osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracodawców przez PSZ poprzez zastosowanie jednolitych aplikacji Systemu Teleinformatycznego PSZ i udostępnienie usług elektronicznych;
- zapewnienie dostępu do centralnego rejestru osób bezrobotnych i poszukujących pracy, cudzoziemców, pracodawców oraz informacji o rynku pracy i ofert pracy;
- zapewnienie obsługi procesu Koordynacji Systemu Zabezpieczenia Społecznego i współpracy w ramach Europejskich Służb Zatrudnienia;
- zapewnienie utrzymania i rozwoju aplikacji Systemu Teleinformatycznego PSZ oraz wsparcia dla użytkowników końcowych;
- zapewnienie udostępniania z wykorzystaniem infrastruktury teleinformatycznej Ośrodka Przetwarzania Danych MPiPS aplikacji wchodzących w skład Systemu Teleinformatycznego PSZ.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DI

Zadanie 1.6 *Doskonalenie usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego świadczonych przez PSZ z wykorzystaniem profilowania pomocy i IPD dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy*

Cel: Poprawa zakresu, form oraz dostępu do pomocy świadczonej przez PSZ osobom zainteresowanym poprawą swojej sytuacji na rynku pracy oraz pracodawcom; podnoszenie jakości usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz indywidualizacji działań na rzecz klientów; monitorowanie realizacji poszczególnych usług i tworzenie warunków do ich rozwoju i szerszego wykorzystania systemów teleinformatycznych przy udzielaniu pomocy, doskonalenie narzędzi i metod pracy z klientem oraz zapewnianie możliwości korzystania z aktualnych zasobów informacyjnych, przydatnych przy realizacji usług rynku pracy.

Planowane działania:

- monitorowanie realizacji przez urzędy pracy profilowania pomocy dla bezrobotnego z wykorzystaniem Kwestionariusza do profilowania pomocy;
- monitorowanie realizacji przez urzędy pracy usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego oraz upowszechnianie informacji dotyczących specyficznych rozwiązań w zakresie świadczenia ww. usług;
- udzielanie wyjaśnień dotyczących profilowania pomocy oraz realizacji usług rynku pracy;

- realizacja projektów „Eurodoradztwo Polska” (EDP) i „Europejska Sieć Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego” (ELGPN) w ramach Programu Erasmus+³²;
- doskonalenie metod pracy z osobami bezrobotnymi, poszukującymi pracy oraz pracodawcami³³;
- rozwijanie zasobów informacyjnych wykorzystywanych przez PSZ w realizacji usług rynku pracy obejmujące m.in. udostępnianie urzędom pracy programu „Doradca 2000” dla doradców zawodowych, opracowywanie i udostępnianie PSZ jednolitych i aktualnych zasobów informacyjnych wykorzystywanych przy realizacji usług rynku pracy.

Przewidywane efekty:

- informacje na temat realizacji usługi poradnictwa zawodowego w PSZ w poszczególnych latach (2014 r. – 2016 r.);
- zapewnienie stałego dostępu dla osób zainteresowanych do internetowej wersji programu „Doradca 2000” i innych zasobów informacyjnych wykorzystywanych przy realizacji usług rynku pracy;
- zapewnienie stałego dostępu do komputerowej wersji testu Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ) dla uprawnionych doradców zawodowych oraz materiałów testowych niezbędnych do stosowania ww. testu;
- zwiększenie liczby doradców zawodowych z WUP i PUP przygotowanych do stosowania testu KZZ;
- wdrożenie w PSZ „Narzędzia do badania kompetencji” (NBK) i stały dostęp do tego narzędzia dla uprawnionych doradców zawodowych;
- przygotowanie doradców zawodowych z PSZ w zakresie stosowania NBK;
- przygotowanie informacji, materiałów i specjalistycznych wydawnictw dla pośredników pracy, doradców zawodowych oraz doradców klienta z PSZ;
- zapewnienie pracownikom PSZ udziału w spotkaniach informacyjno – szkoleniowych, seminariach i szkoleniach dotyczących profilowania pomocy oraz

³² Realizacja projektów polega m.in. na: opracowywaniu i upowszechnianiu informacji, materiałów i publikacji z zakresu poradnictwa zawodowego, prowadzeniu i aktualizacji strony internetowej www.eurodoradztwo.praca.gov.pl oraz upowszechnianiu produktów projektu na stronie internetowej, organizacji spotkań roboczych i seminariów dotyczących poradnictwa zawodowego, organizacji wizyt studyjnych do Centrów Euroguidance w innych krajach Europy oraz udziale w spotkaniach i konferencjach z zakresu poradnictwa zawodowego w kraju i za granicą.

³³ Doskonalenie obejmuje m.in.: opracowywanie i upowszechnianie informacji, materiałów i specjalistycznych wydawnictw dla pośredników pracy, doradców zawodowych lub pracowników pełniących funkcję doradcy klienta, udostępnianie urzędom pracy KZZ - narzędzia do badania zainteresowań zawodowych, monitorowanie jego wykorzystywania oraz doskonalenie narzędzia, wdrożenie w urzędach pracy „Narzędzia do badania kompetencji” (NBK) - nowego narzędzia wspierającego pracę doradców zawodowych w zakresie badania kompetencji, koordynowanie szkoleń dla pracowników urzędów pracy w zakresie KZZ oraz NBK, organizację spotkań informacyjno-szkoleniowych, seminariów i szkoleń dotyczących profilowania pomocy, pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, wspieranie rozwoju systemów teleinformatycznych wykorzystywanych przez PSZ do pomocy świadczonej przez te służby, ze szczególnym uwzględnieniem funkcjonalności wspomagających profilowanie pomocy, pośrednictwo pracy oraz poradnictwo zawodowe, popularyzowanie i wspieranie rozwoju w PSZ nowoczesnych form i sposobów komunikacji z osobami korzystającymi z pomocy urzędów pracy i pracodawcami.

realizacji zadań przez doradców klienta w zakresie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego;

- przygotowanie wykazu zasobów informacyjnych przydatnych przy realizacji usług rynku pracy, metodyki gromadzenia zasobów informacyjnych i ich aktualizacji oraz zaktualizowanie wybranych zasobów informacyjnych.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Zadanie 1.7 *Wdrażanie systemu pożyczkowego w ramach programu „Pierwszy biznes”*

Cel: Wspieranie przedsiębiorczości, w tym akademickiej.

Planowane działania:

- rozszerzenie programu pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej na obszar całego kraju;
- zwiększenie dostępności pożyczek poprzez rozszerzenie grupy uprawnionych;
- przeznaczenie kwoty do 500 mln zł na wsparcie działalności gospodarczej w ramach systemu pożyczkowego.

Przewidywane efekty:

- zwiększenie skłonności do podejmowania działalności gospodarczej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DF

Zadanie 1.8 *Zestawienie efektywności działań powiatowych urzędów pracy*

Cel: Stworzenie kompleksowej miary, obejmującej wszystkie działania podejmowane przez powiatowe urzędy pracy, celem opracowania zestawienia efektywności urzędów.

Planowane działania:

- aktualizacja i weryfikacja danych w systemach Syriusz, CeSAR oraz statystyce publicznej;
- przygotowanie wraz z wykonawcą systemu Syriusz oraz CeSAR odpowiednich procedur analitycznych dla danych zaagregowanych;
- zgromadzenie danych z PUP oraz danych makroekonomicznych;
- stworzenie miary oceniającej efektywność działania urzędów z uwzględnieniem sytuacji na lokalnym rynku pracy;
- organizacja spotkania z przedstawicielami urzędów.

Przewidywane efekty:

Stworzenie rankingu urzędów oceniającego efektywność podejmowanych działań przez urzędy pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE

Zadanie 1.9 *Monitoring wdrażania nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 14 marca 2014 r.*

Cel: Kontrolowanie wdrażania regulacji związanych z nowelą ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Planowane działania:

Przeprowadzenie dwóch badań raportujących, obejmujących odpowiednio okresy od wdrożenia noweli ustawy do września 2014 r. i od wdrożenia noweli do grudnia 2014 r., oraz dalsze działania monitorujące w oparciu o prowadzoną w ramach statystyki publicznej sprawozdawczość.

Przewidywane efekty:

Pozyskanie danych na temat stanu zaawansowania wdrażania w życie noweli ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Działanie kierunkowe 2. Wspieranie tworzenia partnerstw na rzecz zatrudnienia na poziomie lokalnym**Zadanie 2.1** *Utworzenie Rad Sektorowych i Rad Programowych ds. Kompetencji*

Cel: Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych w poszczególnych sektorach gospodarki, powiązane ze zwiększeniem dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb przedsiębiorców oraz lepsze dopasowanie kompetencji pracobiorców do potrzeb pracodawców.

Planowane działania:

- stworzenie platformy stałej współpracy przedstawicieli środowisk zainteresowanych wspólnym definiowaniem potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy i podnoszeniem kwalifikacji w poszczególnych sektorach i branżach gospodarki w postaci Rady Programowej ds. Kompetencji oraz Rad Sektorowych.

Przewidywane efekty:

- zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych w poszczególnych sektorach gospodarki;
- zwiększenie dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb przedsiębiorców;
- ułatwienie rekrutacji pracowników o odpowiednich kwalifikacjach;
- zmniejszenie kosztów i skrócenie czasu rekrutacji.

Zgłaszający zadanie: PARP

Zadanie 2.2 *Wspieranie partnerstw na poziomie lokalnym*

Cel: Tworzenie i wsparcie działalności sieci współpracy międzysektorowej (np. partnerzy społeczno-gospodarczy, organizacje pozarządowe, podmioty funkcjonujące w systemie edukacji, organizacje samorządowe, instytucje rynku pracy) w zakresie aktywizacji osób młodych.

Planowane działania:

- uruchomienie konkursów na szczeblu centralnym w ramach GdM oraz priorytetu inwestycyjnego 8vii II Osi Priorytetowej Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) – *Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji.*

Przewidywane efekty:

- 16 partnerstw (działających lokalnie i regionalnie w obszarze rynku pracy), które wypracowały zestawy rekomendacji służące aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DWF

Działanie kierunkowe 3. Sięganie po niewykorzystane zasoby na rynku pracy (bierni zawodowo, cudzoziemcy)**Zadanie 3.1 Aktywizacja zawodowa cudzoziemców objętych w Polsce ochroną międzynarodową**

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

Planowane działania:

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

Przewidywane efekty:

- określenie poziomu wykształcenia, zainteresowań oraz potencjału zawodowego wszystkich cudzoziemców, którzy otrzymali status uchodźcy lub ochronę międzynarodową;
- przeszkolenie zawodowe i językowe 300–500 cudzoziemców rocznie;
- ukończenie staży zawodowych przez co najmniej 50 % cudzoziemców, którzy je podjęli;
- podjęcie zatrudnienia przez co najmniej 30% cudzoziemców, którzy ukończyli kursy i odbyli staż zawodowy;
- poprawa sytuacji życiowej rodzin cudzoziemców objętych w Polsce ochroną międzynarodową poprzez zwiększenie ich możliwości „odnalezienia się” na polskim rynku pracy;
- szybsza integracja społeczna cudzoziemców objętych wsparciem;
- zacieśnienie współpracy pomiędzy PUP i PCPR w zakresie integracji cudzoziemców objętych w Polsce ochroną międzynarodową.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPS

Zadanie 3.2 *Tworzenie polityki migracyjnej odpowiadającej potrzebom rynku pracy*

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

Planowane działania:

- koordynacja prac nad wdrażaniem dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (Dz.Urz.UE L 94 z 28.03.2014, str. 375);
- udział w pracach nad wdrażaniem dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/66/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa (Dz.Urz. UE L 157 z 27.05.2014, str.1);
- opracowanie i wdrożenie rozwiązań służących ograniczeniu nadużyć, jakie są odnotowywane w odniesieniu m.in. do mechanizmów uproszczonego podejmowania pracy przez cudzoziemców w Polsce (w oparciu o system wykonywania pracy na podstawie oświadczenia pracodawcy);
- przygotowywanie nowych rozwiązań prawnych i organizacyjnych – w zależności od stwierdzanych potrzeb – zapewniających możliwość elastycznego reagowania na potrzeby rynku pracy;
- współpraca przy doskonaleniu systemów elektronicznych m.in. służących monitorowaniu migracji zarobkowych;
- doskonalenie analiz dotyczących migracji zarobkowych;
- rozwój współpracy z państwami, z których najczęściej pochodzą imigranci zarobkowi.

Przewidywane efekty:

- implementacja do polskiego porządku prawnego prawa unijnego z zakresu migracji zarobkowych;
- ograniczenie nadużyć związanych z dopuszczaniem cudzoziemców do polskiego rynku pracy;
- dostosowanie obowiązujących regulacji prawnych w zakresie migracji zarobkowych do potrzeb polskiego rynku pracy (m.in. w kontekście relacji liczby pracujących cudzoziemców do takich wskaźników, jak stopa bezrobocia, wzrost PKB);

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Zadanie 3.3 *Reorientacja zawodowa rolników i ich domowników zamierzających wejść na nierolniczy rynek pracy*

Cel: Aktywizacja zawodowa rolników poprzez umożliwienie podjęcia zatrudnienia poza rolnictwem.

Planowane działania:

Wsparcie tworzenia nowych miejsc pracy na obszarach wiejskich, w tym poprzez stosowanie instrumentu reorientacji zawodowej dla rolników.

Przewidywane efekty:

Zmniejszenie bezrobocia, w tym bezrobocia ukrytego na wsi.

Zgłaszający zadanie: MRiRW

Obszar priorytetowy II. Zwiększenie adaptacyjności na rynku pracy

Kontekst

Transformacja społeczno-gospodarcza oraz związany z nią upadek pewnych sektorów gospodarki, nieprzygotowanych do nowych uwarunkowań gospodarczych, sprawił, że rozwinięte pod względem gospodarczym pod koniec lat 80 XX wieku regiony kraju podupadły, nie mogąc sprostać nowym wyzwaniom. W efekcie doświadczały one ponadprzeciętnego wzrostu negatywnych zjawisk, w tym m.in.: erozji stosunków społecznych, bezrobocia, ubóstwa i odpływu ludności, nie wspominając o degradacji istniejącej w nich infrastruktury. Wskutek wspomnianych zmian wiele osób wcześniej funkcjonujących na lokalnych rynkach pracy zdominowanych często przez duże przedsiębiorstwa została bez zatrudnienia, często na marginesie rynku pracy.

W przypadku małych, lokalnych rynków pracy, gdzie brak było innych pracodawców, osoby te były skazywane z reguły na długotrwałe bezrobocie. W pewnych rejonach dochodziło nawet do powstawania zjawiska tzw. dziedziczenia bezrobocia, co było charakterystyczne m.in. dla terenów, gdzie wcześniej dominowały państwowe gospodarstwa rolne, tzw. PGR-y. Tymczasem, przestawienie gospodarki na nowe, bardziej innowacyjne i niskoemisyjne ramy może stworzyć impuls do ożywienia znajdujących się wciąż w poważnej sytuacji regionów i jednocześnie zatrzymać obecne w nich niekorzystne procesy społeczno-gospodarcze, w tym pozwolić przywrócić na rynek pracy znajdujące się poza nim zasoby oraz powstrzymać odpływ siły roboczej zagranicę. Źródłem wzrostu mogą okazać się m.in. inwestycje podejmowane w ramach tzw. zielonej gospodarki, które pozwolą na absorpcję siły roboczej, w tym również tej odchodzącej z tzw. schyłkowych sektorów gospodarki. W związku z tym niezbędne będzie również wdrażanie inicjatyw służących podnoszeniu jakości kapitału ludzkiego w okresie całego życia zawodowego. Jego stałe doskonalenie pozwoli bowiem na sprostanie wymaganiom, jakie stawia nowoczesna gospodarka oraz zmniejszenie ryzyka utraty pracy/zatrudnialności, a także pozwoli na płynne przejście do kolejnego pracodawcy³⁴.

W tym kontekście należy zwrócić uwagę na obowiązującą Strategię Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020. Realizacja różnych narzędzi przewidzianych w jej ramach, zwłaszcza zawartych w Etapie 4: Aktywność zawodowa, uczenie się dorosłych i rodzicielstwo, przyczyni się, za sprawą wydobycia potencjałów, jakie tkwią w ludziach, do rozwoju kapitału ludzkiego. Wspomniany etap obejmuje wprawdzie pewien wycinek działań służących zwiększeniu jakości kapitału ludzkiego, jednak są one bardzo istotne, gdyż dotyczą szerokiego spektrum kwestii związanych z rynkiem pracy, obejmując obok wspierania młodych ludzi na rynku pracy, rozwijania bardziej przyjaznych form zatrudnienia, również

³⁴ Wątek ten był realizowany również w KPDZ/2012-2014 w ramach działania kierunkowego *Skuteczne wdrażanie wszystkich elementów modelu Flexicurity*.

szereg działań wspierających osoby zagrożone ubóstwem, będącym jedną z konsekwencji braku zatrudnienia lub posiadania nisko płatnej pracy.

KPDZ służy operacjonalizacji KPR, którego realizacja ma przyczynić się do zwalczenia rozpoznanych barier wzrostu dla Polski. W tym kontekście należy wskazać, że zgodnie z założeniami przyjętymi w Programie Konwergencji, działania przyczyniające się do wzmacniania konkurencyjności gospodarki powinny być realizowane w ramach przygotowań do przyjęcia Euro, bez względu na jego termin. Mobilność pracowników jest (obok innych elementów wspólnego rynku) jednym z kluczowych mechanizmów umożliwiających absorpcję szoków ekonomicznych i przyspieszenie konwergencji realnej, co jest niezwykle istotne zwłaszcza w przypadku państwa będącego członkiem unii gospodarczo-walutowej.

W przypadku Polaków obserwuje się relatywnie wysoką mobilność zewnętrzną, podczas gdy mobilność wewnętrzną (zawodową i przestrzenną) pozostaje wciąż na dość niskim poziomie. Z kolei mobilność zawodową poprawiają zwłaszcza skuteczne działania w zakresie zmiany i uzupełniania kwalifikacji, tj. szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych itp. Pozwalają one na zmianę zatrudnienia, podjęcie pracy w innej branży lub zawodzie po utracie pracy oraz podnoszenie produktywności pracy. Istotna z punktu widzenia elastyczności rynku pracy jest także skłonność pracowników do zmiany miejsca świadczenia pracy, która może utrwalać lub ograniczać skalę zróżnicowania przestrzennego w poziomie bezrobocia strukturalnego. Zwiększeniu mobilności przestrzennej sprzyja m.in. rozbudowana infrastruktura transportowa oraz dobrze funkcjonujący rynek wynajmu (według danych Eurostat w 2011 r. udział gospodarstw domowych mieszkających w mieszkaniach wynajętych po cenach rynkowych wynosił w Polsce zaledwie 3,5% wobec 22,2% dla strefy Euro oraz 39,9% dla Niemiec)³⁵.

Z kolei jeśli chodzi o bariery wzrostu dla Polski, to w przypadku rynku pracy chodzi zwłaszcza o niski poziom podaży pracy połączony z nieadekwatną jego strukturą. W związku z tym kluczowe jest realizowanie działań, które przyczynią się również do budowy przewagi konkurencyjnej Polski. Podejmowane działania, służąc zwiększeniu innowacyjności przedsiębiorstw i kreatywności społeczeństwa, przyczynią się pośrednio do wzrostu zatrudnienia. Ponadto, KPDZ, podobnie jak KPR, wielką wagę przywiązuje do zapewnienia spójności społecznej w obszarze zatrudnienia oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

Wdrażana przez Komisję Europejską reforma sieci EURES, mająca na celu podniesienie efektywności usług świadczonych za jej pośrednictwem, będzie stanowiła poważne wyzwanie, z jakim należy się zmierzyć w trakcie realizacji KPDZ/2015-2017. Wprowadza ona szereg poważnych zmian, wśród których należy wspomnieć m.in. o zmianie dotychczasowego modelu finansowania usług czy włączeniu Ochotniczych Hufców Pracy i instytucji niepublicznych do świadczenia usług dotychczas zarezerwowanych dla podmiotów publicznych. Implikuje to nowe wyzwania dla publicznych służb zatrudnienia, które

³⁵ Należy podkreślić, że w przeszłości odnotowywano w Polsce znacznie wyższy poziom mobilności przestrzennej (wewnętrznej) niż ma to miejsce obecnie. Był on skutkiem dużego popytu na pracę ze strony sektora przemysłu. Obecnie w ramach noweli ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy są wdrażane pewne rozwiązania wspierające mobilność przestrzenną i zawodową osób pozostających bez pracy (np. bon na zasiedlenie).

dotychczas miały wyłączność w zakresie świadczenia tych usług, a obecnie będą współdziałały z prywatnymi agencjami zatrudnienia. Wymaga to również wypracowania nowego modelu świadczenia usług w ramach wspomnianej sieci.

Niski stopień integracji z rynkiem pracy dotyczy osób starszych, które w wyniku ograniczenia możliwości wcześniejszego opuszczenia rynku pracy oraz podniesienia ustawowego wieku emerytalnego, znalazły się w nowej sytuacji. Często nie do końca mogą się odnaleźć na coraz bardziej wymagającym rynku pracy, co skutkuje m.in. niezadawalającą wartością wskaźnika ich zatrudnienia. Skutecznym rozwiązaniem, stosowanym w innych krajach, może być szerokie wdrożenie uczenia się i podnoszenia kwalifikacji przez całe życie zawodowe. Jednocześnie należy wspierać stosowanie rozwiązań przewidzianych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, służących zachęcaniu pracodawców do zatrudnienia osób w starszym wieku.

Istnieje potrzeba kontynuowania działań wspierających obecność kobiet na rynku pracy. Stopień ich integracji z rynkiem pracy okazuje się bowiem niewystarczający. W celu zwiększenia wskaźnika zatrudnienia kobiet, niezbędne jest kontynuowanie działań na rzecz ułatwienia godzenia życia zawodowego z prywatnym. Do niezbędnych działań, obok wspierania tworzenia nowych i utrzymania już istniejących miejsc w instytucjach opieki nad małymi dziećmi, należy zaliczyć wspieranie powrotu kobiet na rynek pracy, m.in. za sprawą telepracy, czy stosowanie innych przyjaznych dla obojga rodziców form zatrudnienia, a także dążenie do zmiany postaw istniejących wśród pracodawców, jak i kobiet i mężczyzn będących rodzicami.

Także osoby młode wciąż wymagają wsparcia na ich drodze do zatrudnienia. Prawie dwukrotnie wyższa stopa bezrobocia osób młodych w stosunku do bezrobotnych ogółem wskazuje wyraźnie, że młodzież obok osób starszych wymaga szczególnej troski, zwłaszcza na pierwszym etapie kariery zawodowej. Wsparcie jest tym bardziej istotne, gdyż, jak pokazują badania, złe doświadczenia związane z pierwszym okresem obecności na rynku pracy potrafią w negatywny sposób oddziaływać na cały okres życia zawodowego, znajdując odzwierciedlenie m.in. w zatrudnieniu w gorszych i niżej płatnych zawodach, często w ramach niestandardowych form zatrudnienia oraz kumulowaniu gorszej jakości kapitału ludzkiego.

Wśród grup defaworyzowanych na rynku pracy na szczególną uwagę zasługują osoby niepełnosprawne, które często bez wsparcia instytucjonalnego mają trudności z funkcjonowaniem na nim. Niski wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wyraźnie wskazuje na potrzebę rozwijania szeroko zakrojonych działań mających na celu ich wsparcie na rynku pracy. Z tego względu dotychczasowe formy działań na rzecz niepełnosprawnych na rynku pracy, w tym przewidziane w ramach KPDZ/2012-2014, będą kontynuowane oraz uzupełnione o nowe działania.

Obok wielkości bezrobocia jednym z czynników wzmacniających negatywny wydźwięk tego zjawiska jest jego długotrwały charakter. O tym, że ma ono utrwalony charakter, najlepiej świadczy fakt, że prawie 60% bezrobotnych stanowią osoby znajdujące się w rejestrach

urzędów pracy przez ponad rok³⁶. Wymagają one specjalnej uwagi PSZ, co stanowi duże wyzwanie z uwagi na wielkość tej grupy. Wdrożenie nowych regulacji/przepisów i zwiększenie środków to odpowiedź na to wyzwanie. Ponadto, celowe jest skupienie uwagi na grupie osób wymagających wsparcia w pierwszej kolejności. Pomocne w identyfikacji osób, do których w pierwszej kolejności powinno trafić wsparcie umożliwiające powrót do zatrudnienia, będą nowe instrumenty wprowadzone reformą rynku pracy, w tym profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych.

Działanie kierunkowe 4. Wspieranie mobilności i zatrudnialności pracowników na rynku pracy.³⁷

Zadanie 4.1 *Wspieranie mobilności pracowników na europejskim rynku pracy.*

Cel: Wspieranie mobilności zawodowej pracowników na europejskim rynku pracy poprzez usługi realizowane w ramach sieci EURES na rzecz poszukujących pracy i pracodawców, w szczególności poprzez realizację europejskiego pośrednictwa pracy oraz informowanie o warunkach życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) i Szwajcarii.

Planowane działania:

- uczestnictwo w działaniach na rzecz rozwoju europejskiego rynku pracy;
- prowadzenie działań na rzecz wymiany informacji o rynku pracy, w tym warunków pracy i życia w krajach UE oraz odnośnie staży i praktyk zawodowych;
- realizowanie pośrednictwa pracy o wymiarze transnarodowym;
- wspieranie mobilności młodzieży do 29 roku życia;
- uczestniczenie w pracach na rzecz rozwoju metodologii i wskaźników dotyczących raportowania;
- zaprojektowanie ram dotyczących udziału nowych organizacji w sieci EURES;
- prowadzenie prac nad wdrożeniem reformy EURES.

Przewidywane efekty:

- zwiększenie wiedzy wśród zainteresowanych osób bezrobotnych i poszukujących pracy na temat możliwości poszukiwania legalnego zatrudnienia w krajach EOG i pozyskiwania pracowników z tych krajów przez krajowych pracodawców;
- zwiększenie zainteresowania osób bezrobotnych, poszukujących pracy, pracodawców, partnerów społecznych oraz innych partnerów rynku pracy działaniami w ramach EURES realizowanymi przez urzędy pracy i OHP (oraz podmioty akredytowane do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES – od 2015 r.).

³⁶ Wysoki odsetek bezrobocia o długookresowym charakterze sprawia, że posiada ono utrwalaony charakter niezależny od zewnętrznych czynników, takich jak np. wzrost gospodarczy.

³⁷ Również zadanie *Trwała integracja z rynkiem pracy osób młodych, w szczególności zaliczanych do grupy NEET oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym i wywodzących się ze środowisk marginalizowanych, także poprzez wdrażanie Gwarancji dla Młodzieży* przewiduje działania służące wsparciu mobilności o charakterze geograficznym oraz międzysektorowym. W ramach zadania 6.16 *Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży i aktywizacja osób młodych na rynku pracy z uwzględnieniem młodzieży z grupy NEET* realizowane będą aktywności związane ze wspieraniem serwisu powroty.gov.pl skierowanego do polskich emigrantów.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DRP

Zadanie 4.2 *Zwiększenie mobilności społeczno-zawodowej młodzieży defaworyzowanej na rynku pracy*

Cel: Kształtowanie wśród młodych osób w wieku 15 – 18 lat aktywnej postawy w zakresie nabywania kompetencji niezbędnych na rynku pracy oraz kompensacja deficytów społecznych młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.

Planowane działania:

- przygotowanie młodzieży (w tym także grupa NEET) do uzyskania kwalifikacji zawodowych;
- organizacja szkoleń i kursów zawodowych dostosowanych do potrzeb młodzieży defaworyzowanej i wymagań rynku pracy;
- realizacja form edukacyjnych (zajęć programowych, warsztatów, debat, itp.) i popularyzatorskich, aktywizujących do nabywania i/lub doskonalenia kompetencji kluczowych w aspekcie społecznym i zawodowym;
- organizacja przedsięwzięć, w tym realizowanych w formie konkursu dla młodzieży, rozwijających aspiracje społeczno-zawodowe młodzieży, promujących dążenie do samodoskonalenia i pełnego rozwoju predestynującego do aktywnej postawy społeczno-obywatelskiej oraz zatrudnienia (Program Aktywizacji Społecznej Młodzieży OHP i Konkurs Aktywność - dobry wybór, Konkurs „Sprawny w zawodzie - bezpieczny w pracy”, Konkurs o tytuł Absolwenta Roku OHP);
- upowszechnianie kultury bezpieczeństwa i respektowania powszechnie akceptowanych norm społecznych niwelujących bariery utrudniające komunikację interpersonalną.

Przewidywane efekty:

- uzyskanie kwalifikacji zawodowych przez ok. 15 tys. uczestników działań OHP;
- uzyskanie przez ok. 60 tys. młodych osób zaświadczeń o ukończeniu szkolenia/kursu potwierdzających zdobycie dodatkowych umiejętności podwyższających ich kompetencje zawodowe;
- udział ok. 300 tys. młodych osób w formach edukacyjnych i popularyzatorskich, aktywizujących do nabywania i/lub doskonalenia kompetencji kluczowych w aspekcie społecznym i zawodowym;
- udział ok. 105 tys. uczestników OHP w przedsięwzięciach z elementem konkursu, rozwijających aspiracje społeczno-zawodowe młodzieży i promujących dążenia do samodoskonalenia i pełnego rozwoju predestynującego do aktywnej postawy społeczno-obywatelskiej oraz zatrudnienia;
- realizacja ok. 7 tys. przedsięwzięć zorganizowanych we współpracy z podmiotami i instytucjami partnerskimi, wyspecjalizowanymi w działaniach edukacyjno-profilaktycznych, prewencyjnych oraz resocjalizacyjnych.

Zgłaszający zadanie: OHP

Zadanie 4.3 *Tanie budownictwo mieszkaniowe*

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

Planowane działania:

- kontynuacja programu budownictwa socjalnego i komunalnego oraz tworzenia mieszkań chronionych, noclegowni i domów dla bezdomnych (w sposób ciągły);
- modyfikacja programu społecznego budownictwa czynszowego i kontynuowanie programu (w sposób ciągły).

Przewidywane efekty:

- realizacja łącznie 1750 mieszkań socjalnych (w tym realizowane w ramach programu mieszkania komunalne) oraz miejsc w noclegowniach i w domach dla bezdomnych rocznie w ramach programu budownictwa socjalnego;
- kredytowanie ok. 2000 mieszkań rocznie w programie budownictwa społecznego.

Zgłaszający zadanie: MIR

Działanie kierunkowe 5. Wspieranie systemu edukacji zawodowej, ustawicznej oraz uczenia się przez całe życie³⁸

Zadanie 5.1 *Realizacja projektu „Akademia PARP”*

Cel: Podnoszenie umiejętności i kompetencji osób, firm i instytucji szkoleniowych w zakresie jakości szkoleń on-line oraz podniesienie umiejętności i kwalifikacji m.in. przedsiębiorców, pracowników przedsiębiorstw oraz osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą poprzez udostępnienie darmowych szkoleń on-line.

Planowane działania:

- kontynuacja działania portalu www.akademiaparp.gov.pl;
- udostępnianie produktów multimedialnych opracowanych w ramach projektu;
- utrzymanie dostępności szkoleń przy jednoczesnym uwolnieniu dostępu do zasobów portalu dla wszystkich zainteresowanych osób, bez względu na status na rynku pracy.

Przewidywane efekty:

- ponad 90 szkoleń e-learning (w tym 50% m-learning – szkolenia w wersji na urządzenia przenośne) udostępnionych użytkownikom;
- ponad 400 pigułek wiedzy (krótkich form edukacyjnych) opublikowanych na portalu.

Zgłaszający zadanie: PARP

Zadanie 5.2 *Rozwój Internetowego systemu informacji edukacyjno-zawodowej*

³⁸ W zaleceniu Rady z dnia 8 lipca 2014 r. w sprawie krajowego programu reform Polski z 2014 r. w porównaniu do dokumentu z roku ubiegłego, znalazły się nowe elementy, tj. zalecenie o zwiększeniu udziału osób dorosłych w kształceniu przez całe życie w celu lepszego dostosowania umiejętności do zapotrzebowania na rynku pracy.

Cel: Rozwijanie internetowego systemu informacji edukacyjno-zawodowej powiązanego z rynkiem pracy, m.in. poprzez modyfikowanie portalu internetowego www.doradztwozawodowe.koweziu.edu.pl.

Planowane działania:

- rozwijanie zasobów systemu informacji edukacyjno-zawodowej, w tym:
 - modyfikacja strony www.doradztwozawodowe.koweziu.edu.pl, obejmująca m.in. dodanie komponentu zawierającego informacje regionalne z obszaru edukacji zawodowej i doradztwa edukacyjno-zawodowego, w tym bazy instytucji prowadzących kształcenie zawodowe oraz zajmujących się doradztwem zawodowym;
 - zrealizowanie filmów na temat rynku pracy;
 - opracowanie scenariuszy lekcji z wykorzystaniem filmów.
- zorganizowanie 2 seminariów eksperckich z udziałem m.in. ekspertów zagranicznych, w celu wymiany doświadczeń w zakresie tworzenia i udostępniania informacji edukacyjno-zawodowej.

Przewidywane efekty:

- zmodyfikowany portal ogólnokrajowy z komponentami regionalnymi – o wspólnej strukturze;
- 10 filmów i pakiet scenariuszy wspomagających pracę doradców zawodowych, nauczycieli i wychowawców;
- 2 seminaria wzbogacające wiedzę uczestników na temat systemów informacji edukacyjno-zawodowej.

Zgłaszający zadanie: MEN

Zadanie 5.3 *Modyfikacja klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz opracowanie i opublikowanie podstaw programowych kształcenia w zawodach*

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

Planowane działania:

Opracowanie podstaw programowych kształcenia w zawodach nowo wprowadzonych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Przewidywane efekty:

Zwiększenie zainteresowania kształceniem zawodowym, dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy oraz racjonalne wykorzystanie bazy szkół prowadzących kształcenie zawodowe.

Zgłaszający zadanie: MEN

Zadanie 5.4 *Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*

Cel: Zwiększenie poziomu kapitału ludzkiego oraz zwiększenie efektywności procesu równoważenia popytu i podaży na rynku pracy poprzez wzrost liczby osób legitymujących się kwalifikacjami o wysokiej wiarygodności.

Planowane działania:

- przyjęcie ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji;
- uruchomienie Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji;
- wsparcie funkcjonowania i rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w ramach projektów współfinansowanych ze środków EFS.

Przewidywane efekty:

Zbudowanie zintegrowanego Krajowego Systemu Kwalifikacji poprzez wdrożenie Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK) oraz Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK).³⁹

Zgłaszający zadanie: MEN

Zadanie 5.5 Rejestr Usług Rozwojowych

Cel: Zapewnienie dostępności i jakości usług rozwojowych świadczonych na rzecz przedsiębiorców i pracowników.

Planowane działania:

- rozwój i utrzymanie ogólnopolskiego Rejestru Usług Rozwojowych (RUR)⁴⁰;
- pilotaż komercjalizacji RUR.

Przewidywane efekty:

- wzrost udziału Polaków w różnych formach uczenia się przez całe życie;
- zwiększenie liczby przedsiębiorstw rozwijających się w Polsce.

Zgłaszający zadanie: PARP

Zadanie 5.6 Realizacja projektów konkursowych w ramach działania 2.1 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki PO KL⁴¹

Cel: Rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej.

Planowane działania:

³⁹ Zakłada się, że informacje o kwalifikacjach ujętych w ZRK będą powszechnie i łatwo dostępne za pośrednictwem internetowego portalu, a wdrożenie nowych instrumentów przyczyni się m.in. do: zwiększenia jakości, wiarygodności oraz transparentności oferty edukacyjnej oraz kwalifikacji nadawanych poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego, ułatwienia dostępu do informacji o kwalifikacjach nadawanych w Polsce, zwiększenia efektywności wydawania publicznych i prywatnych środków na kształcenie i szkolenie, usprawnienia zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach przez uwiarygodnienie oraz zrozumiałą prezentację kompetencji związanych z posiadanymi bądź poszukiwanymi kwalifikacjami, ułatwienia mobilności pracowników na rynku pracy.

⁴⁰ Polegający m.in. na: rozwoju i utrzymaniu systemu informatycznego RUR i jego funkcjonalności, weryfikacji zgodności danych podmiotów zarejestrowanych w RUR ze stanem faktycznym, weryfikacji spełnienia kryteriów jakościowych przez podmioty zarejestrowane w RUR w ramach świadczonych usług rozwojowych, upowszechnianiu informacji nt. zasad funkcjonowania RUR wśród przedsiębiorców i pracowników oraz regionalnych i branżowych organizacji partnerów społecznych, organizacji współpracy z interesariuszami, cyklicznej ewaluacji podmiotowych systemów finansowania i RUR oraz realizacji prac koncepcyjno-rozwojowych ukierunkowanych na poprawę efektywności systemu.

⁴¹ W ramach zadania przewiduje się realizację Poddziałania 2.1.1 „Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach – projekty konkursowe” oraz Poddziałania 2.1.2 „Partnerstwo dla zwiększania adaptacyjności – projekty konkursowe” realizowanych w ramach PO KL.

- realizacja projektów ponadregionalnych na rzecz wzmocnienia potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw poprzez wspieranie nowych rozwiązań m.in. w zakresie organizacji pracy, form świadczenia pracy, czy zarządzania zmianą gospodarczą;
- opracowanie, upowszechnienie i wdrożenie nowych rozwiązań, które zwiększają zdolności adaptacyjne pracowników i przedsiębiorstw;
- wypracowanie i wdrażanie narzędzi wsparcia dla przedsiębiorców w obszarze zdiagnozowanych potrzeb dotyczących obszaru zarządzania przedsiębiorstwem oraz zasobami ludzkimi;
- wsparcie przedsiębiorców w obszarze diagnozowania potrzeb szkoleniowych pracowników oraz doboru właściwej formy szkoleń do specyfiki i sposobu działania przedsiębiorstwa;
- wdrażanie planowania strategicznego, realizacji strategii innowacyjnych, i nowoczesnych metod zarządzania przedsiębiorstwem;
- realizacja otwartych i zamkniętych szkoleń, doradztwa oraz studiów podyplomowych dla pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorstw z możliwych do wprowadzenia w firmie rozwiązań ekologicznych (i źródeł ich finansowania), budowania ekologicznej marki produktu i wizerunku firmy, eko-innowacji, zarządzania środowiskowego w przedsiębiorstwie, zastosowania technologii przyjaznych środowisku i odnawialnych źródeł energii, audytu energetycznego, audytu ekologicznego, marketingu ekologicznego, „zielonych zamówień/zakupów”.

Przewidywane efekty:

- objęcie wsparciem 440 przedstawicieli partnerów społecznych;
- objęcie wsparciem 20 tys. przedsiębiorstw, które inwestują w szkolenie swoich pracowników;
- podniesienie kwalifikacji 60 tys. pracowników przedsiębiorstw dzięki udziałowi w szkoleniach .

Zgłaszający zadanie: PARP

Zadanie 5.7 Prowadzenie działań służących zwiększeniu szans na rynku pracy osób uczących się w szkołach wyższych.

Cel: Podniesienie kompetencji osób uczestniczących w edukacji na poziomie wyższym, odpowiadających potrzebom gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa.

Planowane działania:

- Ogłoszenie konkursu *Nowe programy kształcenia* – realizacja programów kształcenia o profilu ogólnoakademickim albo praktycznym, dostosowanych, w oparciu o analizy i prognozy, do potrzeb gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa, w tym programów realizujących wskazane potrzeby na poziomie regionalnym, finansowanych z środków będących w gestii marszałków województw.
- Ogłoszenie konkursu *Studiujesz? Praktykuj!* – zapewnienie studentom możliwości odbycia staży i praktyk o wysokiej jakości trwających nie krócej niż 1 miesiąc

w jednej jednostce, a także staży 3 - miesięcznych, związanych bezpośrednio z uzyskiwanymi przez nich efektami kształcenia na kierunkach studiów.

- Ogłoszenie konkursu *Stworzenie modelu praktyk zawodowych w Państwowych Wyższych Szkołach Zawodowych dla profili praktycznych* – celem interwencji jest wypracowanie ogólnopolskiego systemu praktyk zawodowych w PWSZ dla profili praktycznych. System zakłada 6-miesięczne praktyki studenckie dla każdego studenta PWSZ.
- Ogłoszenie konkursu *Program Rozwoju Kompetencji* – podnoszenie kompetencji osób uczestniczących w edukacji na poziomie wyższym, w obszarach kluczowych dla gospodarki i rozwoju kraju, określanych w oparciu o analizy i prognozy potwierdzające potrzebę rozwijania określonych kompetencji w konkretnych obszarach oraz w oparciu o zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców/organizacje pracodawców.
- Ogłoszenie konkursu *Wsparcie akademickich biur karier i innych instytucji wspomagających studentów w procesie wchodzenia na rynek pracy* – wspieranie świadczenia wysokiej jakości usług przez instytucje (np. akademickie biura karier), wspomagające studentów w rozpoczęciu aktywności zawodowej na rynku pracy.
- Przeprowadzenie badania monitoringu karier zawodowych absolwentów z wykorzystaniem danych gromadzonych przez ZUS.
- Wspieranie działalności akademickich biur karier poprzez działalność Rzecznika Praw Absolwenta – przygotowanie raportu na temat działalności Akademickich Biur Karier w Polsce oraz organizacja corocznych Kongresów Akademickich Biur Karier.

Przewidywane efekty:

- Liczba osób objętych wsparciem EFS w ramach programów kształcenia o profilu ogólnoakademickim albo praktycznym, dostosowanych do potrzeb gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa.
- Liczba studentów, którzy uczestniczyli w stażach i praktykach wspieranych ze środków EFS.
- Liczba studentów PWSZ, którzy uczestniczyli w praktykach zawodowych wspieranych ze środków EFS.
- Liczba osób objętych wsparciem EFS w celu podniesienia kompetencji w obszarach kluczowych dla gospodarki i rozwoju kraju.
- Liczba osób objętych usługami instytucji wspomagających studentów w rozpoczęciu aktywności zawodowej na rynku pracy.
- Oparcie polityki szkolnictwa wyższego między innymi na wynikach monitorowania losów zawodowych absolwenta.
- Przygotowanie raportu na temat działalności Akademickich Biur Karier w Polsce oraz organizacja corocznych Kongresów Akademickich Biur Karier.

Zgłaszający zadanie: MNISW/NCBR

Działanie kierunkowe 6. Wspieranie osób zaliczanych do grup defaworyzowanych na rynku pracy (osoby młode, długotrwale bezrobotne, kobiety, osoby 50+, grupa NEET, rodzice z małymi dziećmi, osoby niepełnosprawne)

Zadanie 6.1 Działania na rzecz rozwoju systemu opieki nad dziećmi w wieku do lat 3

Cel: Rozwój systemu opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 poprzez rozwiązania ustawowe oraz realizację Resortowego programu rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 „Maluch” oraz wsparcie już istniejących lub tworzenie nowych miejsc w instytucjach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, w celu umożliwienia rodzicom i opiekunom małych dzieci podjęcia aktywności zawodowej oraz ułatwienia godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Planowane działania:

- realizacja Resortowego programu rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 „Maluch”;
- monitorowanie procesu realizacji ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U z 2013 r. poz. 1457);
- upowszechnianie informacji o systemie opieki nad dzieckiem w wieku do lat 3.

Przewidywane efekty:

- podjęcie aktywności zawodowej lub powrót na rynek pracy rodziców z dziećmi w wieku do lat 3;
- rozwój różnych instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 oraz wzrost dostępu do nich;⁴²
- wsparcie rodziców w procesie wychowania dzieci w wieku do lat 3;
- promocja równości rodzinnej i zawodowej między kobietą i mężczyzną.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DSR

Zadanie 6.2 Realizacja Programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+

Cel: Osiągnięcie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia dla osób w wieku 55-64 lat na poziomie 50 %.

Planowane działania:

- opracowanie Dokumentu Implementacyjnego Programu, zawierającego szczegółowy zestaw działań realizujących założenia Programu;
- opracowanie sprawozdania z realizacji Programu.

Przewidywane efekty:

- wzrost wskaźnika zatrudnienia w grupie osób w wieku 50+;

⁴² Poprawa dostępu do edukacji na wczesnym poziomie przyczyni się również do podwyższenia jakości kapitału ludzkiego. Zapewnienie opieki większej liczbie dzieci przyczyni się również do szybszego powrotu kobiet na rynek pracy i wzrostu ich aktywności zawodowej, co przełoży się na lepszą sytuację dochodową gospodarstw domowych i ograniczenie skali ubóstwa. Ponadto, realizacja działań będzie służyć osiągnięciu tzw. celu barcelońskiego, przewidującego objęcie opieką instytucjonalną 1/3 dzieci z tej grupy wiekowej.

- wydłużenie efektywnego wieku emerytalnego;
- poprawa sytuacji dochodowej osób w wieku 50+;
- zmniejszenie obciążeń przyszłych pokoleń pracujących na rzecz osób w wieku poprodukcyjnym;
- upowszechnienie idei aktywnego i zdrowego starzenia się społeczeństwa.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DAE

Zadanie 6.3 *Rozwój przedsiębiorczości społecznej dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym*

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

Planowane działania:

Działania planowane na 2015 r. mieszczą się w harmonogramach realizacji programów Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Uściślenie działań następuje każdego roku po ocenie potrzeb oraz efektów osiągniętych w poprzednich okresach realizacji programów.

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPS

Zadanie 6.4 *Trwała integracja z rynkiem pracy osób młodych, w szczególności zaliczanych do grupy NEET oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym i wywodzących się ze środowisk marginalizowanych, także poprzez wdrażanie Gwarancji dla Młodzi*

Cel: Zwiększenie możliwości zatrudnieniowych osób młodych do 29 roku życia pozostających bez pracy, w tym w szczególności osób z grupy NEET.

Planowane działania:

Wsparcie indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowo-edukacyjnej osób młodych (bezrobotnych, biernych zawodowo oraz poszukujących pracy, w tym także osób niezarejestrowanych w PUP) realizowane za pośrednictwem zróżnicowanych instrumentów o obligatoryjnym i fakultatywnym charakterze.⁴³

Przewidywane efekty:

Przewidywane efekty wsparcia zostaną uzupełnione po zakończeniu negocjacji treści programu PO WER z KE.

⁴³ Instrumenty, o których mowa to: instrumenty i usługi rynku pracy służące indywidualizacji wsparcia oraz pomocy w zakresie określenia ścieżki zawodowej (obligatoryjne), instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, które przedwcześnie opuszczają system edukacji lub osób, u których zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji, instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców, instrumenty i usługi rynku pracy służące wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej, instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób niepełnosprawnych, instrumenty i usługi rynku pracy służące rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

Zgłaszający zadanie: MIR

Zadanie 6.5 *Promocja dostępności i projektowania uniwersalnego jako skutecznego sposobu włączania w rynek pracy osób niepełnosprawnych o szczególnych potrzebach*

Cel: Promowanie dobrych praktyk oraz podniesienie wiedzy z zakresu dostępności, projektowania uniwersalnego oraz zarządzania różnorodnością w miejscu pracy.

Planowane działania:

Organizowanie i współorganizowanie spotkań oraz konferencji, a także podejmowanie innych działań służących skutecznej realizacji zadania.

Przewidywane efekty:

Zwiększenie poziomu wiedzy na temat dostępności projektowania uniwersalnego oraz zarządzania różnorodnością w miejscu pracy wśród pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić osoby niepełnosprawne.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/BON

Zadanie 6.6 *Zwrot kosztów szkolenia pracowników pomagających niepełnosprawnemu pracownikowi w pracy*

Cel: Włączenie do ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721, z późn. zm.) nowego rodzaju wsparcia pracodawców zatrudniających pracowników niepełnosprawnych, poprzez umożliwienie im zwrotu kosztów szkolenia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających niepełnosprawnemu komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez tego pracownika na stanowisku pracy.

Planowane działania:

Wdrożenie zmiany do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Przewidywane efekty:

Uzupełnienie aktualnie funkcjonujących instrumentów wspierania pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne o nowe rozwiązanie umożliwiające profesjonalne wsparcie pracownika niepełnosprawnego w miejscu pracy.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/BON

Zadanie 6.7 *Projekt szkoleniowy dotyczący zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej (samorządy)*

Cel: Podniesienie wiedzy z zakresu rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych wśród pracowników administracji publicznej, w tym przede wszystkim samorządowej.

Planowane działania:

Przeprowadzenie szkoleń dla ok. 1 000 pracowników administracji publicznej.

Przewidywane efekty:

- zwiększenie poziomu wiedzy z obszaru niepełnosprawności u ok. 1 000 pracowników administracji publicznej;

- zwiększenie poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostkach administracji publicznej.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/BON

Zadanie 6.8 *Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*

Cel: Włączenie do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych instytucji zatrudnienia wspomagane, która powinna przyczynić się do zwiększenia poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych zagrożonych wykluczeniem i znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Planowane działania:

Wdrożenie zmian systemowych w zakresie wspierania wchodzenia na rynek pracy i utrzymania w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Przewidywane efekty:

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

Zgłaszający zadanie: MPiPS/BON

Zadanie 6.9 *Dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych*

Cel: Utrzymanie poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych wspartych działaniami PFRON.

Planowane działania:

Subsydiowanie poniesionych przez pracodawców kosztów płac zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych.

Przewidywane efekty:

Rocznie dofinansowanie wypłacone będzie do wynagrodzenia ok. 319 420 osób niepełnosprawnych.

Zgłaszający zadanie: PFRON

Zadanie 6.10 *Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą*

Cel: Objęcie wsparciem osób niepełnosprawnych prowadzących własną działalność gospodarczą.

Planowane działania:

Zgodnie z art. 25a ust. 1 pkt 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych refundowane będą osobom niepełnosprawnym wykonującym działalność gospodarczą obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe do wysokości odpowiadającej wysokości składki, której podstawą wymiaru jest kwota określona w art. 18 ust. 8 oraz w art. 18a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121).

Przewidywane efekty:

- refundacja w przeliczeniu średniomiesięcznym dla 23 579 beneficjentów;
- refundacja dla 31 833 osób niepełnosprawnych w skali roku.

Zgłaszający zadanie: PFRON

Zadanie 6.11 *Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika*

Cel: Objęcie wsparciem niepełnosprawnych rolników i domowników

Planowane działania:

Zgodnie z art. 25a ust. 1 pkt 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dokonywana będzie refundacja niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika, składek na ubezpieczenia społeczne rolników – wypadkowe, chorobowe, macierzyńskie oraz emerytalno-rentowe.

Przewidywane efekty:

Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne niepełnosprawnych rolników lub rolników zobowiązanych do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika w latach 2015-2017 zostanie wypłacona w przeliczeniu średnio kwartalnym dla 2 523 niepełnosprawnych rolników i domowników oraz 3 407 osób w skali roku.

Zgłaszający zadanie: PFRON

Zadanie 6.12 *Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych*

Cel: Wypracowanie wytycznych dotyczących funkcjonowania trenera pracy, w tym narzędzi do rekrutacji i selekcji, szkolenia oraz zarządzania i monitorowania trenerów pracy.

Planowane działania:

- organizacja 12 spotkań z przedstawicielami samorządów terytorialnych, PSZ, NGO oraz pracodawców;
- opracowanie projektu zmiany ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
- organizacja konferencji upowszechniającej.

Przewidywane efekty:

- stworzenie wytycznych dotyczących świadczenia usług przez trenera pracy, obejmujących zestaw narzędzi do rekrutacji trenerów pracy, zestaw narzędzi szkolenia trenerów pracy, zestaw narzędzi monitorowania i zarządzania pracą trenera (aplikacja on-line - Elektroniczny System Monitoringu);
- organizacja 12 spotkań z przedstawicielami samorządów terytorialnych, PSZ, NGO oraz pracodawców;
- organizacja konferencji upowszechniającej;
- zaadoptowanie sprawdzonych rozwiązań i innowacji w polskich warunkach;
- poprawa włączenia osób niepełnosprawnych do rynku pracy.

Zgłaszający zadanie: PFRON

Zadanie 6.13 *Wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy*

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

Planowane działania:

Kontynuacja realizowanych w ramach PO KL projektów, rozpoczętych w latach ubiegłych, skierowanych do wybranych grup osób niepełnosprawnych:

- wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy IV,
- ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach,
- wsparcie środowiska osób niepełnosprawnych z terenów wiejskich i małomiasteczkowych,
- staż w administracji publicznej jako wsparcie aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz budowanie pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych na rynku pracy II,
- wsparcie osób z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi w wieku 45+ na rynku pracy II,
- wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II,
- wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego III.

Przewidywane efekty:

Liczba osób niepełnosprawnych objętych wsparciem w poszczególnych projektach:

- wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy IV – 1600 osób,
- wsparcie środowiska osób niepełnosprawnych z terenów wiejskich i małomiasteczkowych – 2000 osób,
- staż w administracji publicznej jako wsparcie aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz budowanie pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych na rynku pracy II – 200 osób,
- wsparcie osób z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi w wieku 45+ na rynku pracy II – 375 osób,
- wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II – 375 osób,
- wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego III – 500 osób.

Zgłaszający zadanie: PFRON

Zadanie 6.14 JUNIOR – program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych

Cel: Zwiększenie możliwości osób niepełnosprawnych w korzystaniu ze staży jako instrumentu rynku pracy.

Planowane działania:

- przekazywanie pomocy finansowej niepełnosprawnemu absolwentowi skierowanemu na staż przez PUP, w formie comiesięcznego dofinansowania będącego świadczeniem na rehabilitację zawodową⁴⁴;
- wypłacanie premii doradcom zawodowym za opiekę nad niepełnosprawnymi stażystami;
- wypłacanie premii pracodawcom uczestniczącym w programie z tytułu odbycia stażu przez absolwenta.

Przewidywane efekty:

Podjęcie przez 450 niepełnosprawnych absolwentów stażu rocznie roku kalendarzowym, uzyskanie przez ok. 20% z tych osób zatrudnienia w ciągu 6 m-cy po odbyciu stażu.

Zgłaszający zadanie: PFRON

Zadanie 6.15 *Pomoc w uzyskaniu wykształcenia na poziomie wyższym przez osoby niepełnosprawne*

Cel: Wyeliminowanie lub zmniejszenie barier ograniczających uczestnictwo beneficjentów programu w dostępie do edukacji oraz zwiększenie szans beneficjentów programu na rywalizację o zatrudnienie na otwartym rynku pracy poprzez podwyższanie kwalifikacji.

Planowane działania:

W ramach pilotażowego programu pn. „Aktywny samorząd” - *Moduł II – pomoc w uzyskaniu wykształcenia na poziomie wyższym* ze środków PFRON osobom niepełnosprawnym spełniającym określone warunki programowe będą dofinansowane koszty opłaty za naukę (czesne) oraz inne koszty związane z pobieraniem nauki w formie dodatku na pokrycie kosztów kształcenia.

Przewidywane efekty:

- objęcie działaniami programowymi corocznie około 16 tys. osób;
- wzmocnienie potencjału zatrudnieniowego osób objętych działaniami w ramach programu.

Zgłaszający zadanie: PFRON

Zadanie 6.16 *Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży i aktywizacja osób młodych na rynku pracy z uwzględnieniem młodzieży z grupy NEET*

Cel: Poprawa sytuacji osób młodych w wieku 15–25 lat zagrożonych wykluczeniem społecznym (w tym młodzieży z grupy NEET).

Planowane działania:

W zakresie rynku pracy dla młodzieży:

- realizacja przez jednostki rynku pracy usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego dla młodzieży, szczególnie dla młodzieży znajdującej się na I etapie planowania kariery zawodowej;

⁴⁴ Wysokość dofinansowania jest zróżnicowana w zależności od stopnia niepełnosprawności osoby skierowanej na staż, dofinansowanie jest wypłacane dodatkowo oprócz stypendium przysługującego stażyście odbywającemu staż ustawowy.

- intensyfikacja działań kierowanych do grup młodzieży biernej zawodowo i społecznie poprzez udzielanie wsparcia komplementarnie dostosowanego do potrzeb klienta i umożliwiającego większą niż dotychczas indywidualizację pracy;
- rozwój usług informacyjnych dotyczących rynku pracy dla młodzieży poprzez działalność Elektronicznego Centrum Aktywizacji Młodzieży ECAM wykorzystującego nowoczesne technologie teleinformatyczne;
- rozwój w aspekcie technicznym i merytorycznym usług Centrum Informacyjno-Konsultacyjnego Służb Zatrudnienia „Zielona Linia” - w odpowiedzi na bieżące monitorowanie potrzeb klientów.

W zakresie realizacji projektów współfinansowanych z UE w ramach EFS:

- kontynuacja w 2015 r. projektów systemowych w ramach „Gwarancji dla Młodzieży”, adresowanych do grupy NEET;
- „Pomysł na siebie – YEI” (na terenie 10 województw objętych współfinansowaniem w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych);
- „Pomysł na siebie - EFS” (na terenie pozostałych województw);
- „Równi na rynku pracy – YEI” (na terenie 10 województw objętych współfinansowaniem w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych);
- „Równi na rynku pracy EFS” (na terenie pozostałych województw);
- realizacja kolejnych projektów systemowych adresowanych do młodzieży zagrożonej marginalizacją społeczną w ramach PO WER 2014 – 2020;
- realizacja projektów o zasięgu regionalnym, współfinansowanych w ramach „Gwarancji dla Młodzieży”;
- realizacja projektów innowacyjnych i ponadnarodowych w ramach PO WER 2014 – 2020.

Przewidywane efekty:

W zakresie rynku pracy:

- objęcie ok. 220 tys. młodzieży rocznie usługami pośrednictwa pracy i ok. 640 tys. młodzieży usługami poradnictwa zawodowego, w tym – ok. 100 tys. młodzieży z grupy NEET rocznie;
- usprawnienie przepływu informacji o ofercie rynku pracy OHP dla młodzieży poprzez działalność ECAM, wzrost liczby osób korzystających z przekazywanych informacji;
- wzrost wykorzystania różnych kanałów informacyjnych i komunikacji przez Centrum Informacyjno-Konsultacyjnego Służb Zatrudnienia „Zielona Linia”, w tym wzrost liczby osób korzystających z serwisu powroty.gov.pl.

W zakresie realizacji projektów współfinansowanych z UE w ramach EFS:

- poprawa sytuacji 1350 osób młodych w wieku 15–17 lat z grupy NEET poprzez przywrócenie ich do nauki, szkolenia zawodowe, uzyskanie kwalifikacji zawodowych bądź zatrudnienie;
- poprawa sytuacji 5400 osób młodych w wieku 18-24 lata z grupy NEET poprzez zwiększenie ich mobilności zawodowej i społecznej oraz zdolności do zatrudnienia;

- nabycie, podwyższenie lub zmiana kwalifikacji zawodowych przez 5160 osób w wieku 18-24 lata z grupy NEET;
- podjęcie zatrudnienia lub założenie własnej działalności gospodarczej przez 1200 uczestników działań;
- aktywizacja społeczno – zawodowa 1200 osób poprzez podjęcie kształcenia/szkolenia lub udziału w kursach prowadzących do uzyskania kwalifikacji lub zatrudnienia/samozatrudnienia.

Zgłaszający zadanie: OHP

Działanie kierunkowe 7. Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach gospodarczych o wysokim potencjale wzrostu zatrudnienia oraz sektorze ekonomii społecznej

Zadanie 7.1 Program wieloletni „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” – III etap, okres realizacji: lata 2014-2016, ustanowiony uchwałą Nr 126/2013 Rady Ministrów z dnia 16 lipca 2013 r.

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

Planowane działania:

W części A programu:

Realizacja zadań z zakresu ustalania normatywów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, rozwoju metod i narzędzi do zapobiegania i ograniczania ryzyka zawodowego w środowisku pracy, rozwoju systemu badań maszyn i innych urządzeń technicznych, narzędzi oraz środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, rozwoju systemu edukacji, informacji i promocji w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

W części B programu:

Realizacja projektów z zakresu rozwoju i zachowania zdolności do pracy, nowych i narastających czynników ryzyka związanych z nowymi technologiami i procesami pracy, inżynierii materiałowej i zaawansowanych technologii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy, kształtowania kultury bezpieczeństwa.

Przewidywane efekty:

Zrealizowanie 99 zadań z zakresu służb państwowych oraz 75 projektów w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych⁴⁵.

⁴⁵ Realizowane projekty i zadania przyczynią się do:

1) zwiększenia skuteczności działań w zakresie prewencji zagrożeń zawodowych w przedsiębiorstwach z uwzględnieniem potrzeby zachowania zdolności do pracy w wydłużonym okresie aktywności zawodowej,

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPR

Zadanie 7.2 Projekt systemowy „System wzmacniania potencjału i kompetencji sektora spółdzielczości socjalnej oraz stworzenie sieci współpracy z instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej” w ramach Działania 1.2 Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej w Priorytecie I „Zatrudnienie i integracja społeczna” PO KL

Cel: Wzmocnienie potencjału i kompetencji sektora spółdzielczości socjalnej w Polsce oraz utworzenie trwałych sieci współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy, pomocy i integracji społecznej na rzecz wsparcia i rozwoju spółdzielni socjalnych.

Planowane działania:

I. Komponent diagnostyczno-analityczny⁴⁶

- analiza danych zastanych, w tym analiza aktualnych barier i ograniczeń w funkcjonowaniu spółdzielni socjalnych,
- monitoring spółdzielni socjalnych,
- interaktywna, ogólnodostępna elektroniczna baza danych/podstrona www.pozytek.gov.pl dot. spółdzielczości socjalnej i jej produktów.

II. Komponent przygotowujący pracowników administracji publicznej, w szczególności jednostek samorządu terytorialnego, instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej do systemowych działań na rzecz spółdzielczości socjalnej jako formy aktywizacji zawodowej oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

- stworzenie i upowszechnienie nowego standardu działania oraz zawierającego go podręcznika dla jednostek samorządu terytorialnego (w szczególności gmin i powiatów) w zakresie systemu (tworzenia sieci) współpracy instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez wykorzystanie instrumentów aktywizacji w postaci, w szczególności spółdzielni socjalnych,⁴⁷

2)podniesienia jakości zarządzania bezpieczeństwem i ochroną zdrowia w przedsiębiorstwach z uwzględnieniem zarządzania wiekiem,

3)zapewnienia nowoczesnego ujęcia problematyki bezpieczeństwa pracy i ergonomii w programach nauczania na wszystkich jego poziomach oraz doskonalenia kompetencji służb specjalistycznych,

4)poszerzenia oferty polskiego przemysłu producentów środków ochrony indywidualnej, a w konsekwencji poprawy bezpieczeństwa stosujących je pracowników poprzez udostępnienie nowych, znacząco lepszych wyrobów,

5)kontynuacji prac legislacyjnych i normalizacyjnych w celu zapewniania zgodności prawa polskiego z prawem UE w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także w celu wdrażania do zbioru polskich norm odpowiednich norm europejskich z tej dziedziny,

6)rozwoju krajowego systemu oceny zgodności wyrobów i usług odpowiednio do wymagań dyrektywy UE,

7)zapewnienia aktywnego uczestnictwa Polski w międzynarodowej i europejskiej współpracy w zakresie badań naukowych, a także wymiany dobrych praktyk w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, zwiększenie skuteczności działań informacyjno-promocyjnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym rozwój działalności polskiego Krajowego Punktu Centralnego Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy.

⁴⁶ Rezultaty działań z I Komponentu, jak i całego projektu, staną się podstawą do przygotowania propozycji nowelizacji ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz innych aktów prawnych powiązanych z funkcjonowaniem spółdzielni socjalnych w Polsce.

⁴⁷ Zarówno standard, jak i podręcznik otrzymają status zaleceń Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

- szkolenia dotyczące nowego standardu działania, z wykorzystaniem podręcznika powstałego w ramach działania z II Komponentu tiret 1 oraz filmu dydaktycznego, promujące powołanie w PUP i OPS stanowisk specjalizujących się w wykorzystaniu spółdzielczości socjalnej w zakresie polityki rynku pracy i integracji społecznej (specjalista ds. spółdzielczości socjalnej),
- cykl specjalistycznych podręczników „Spółdzielczość socjalna w realizacji usług użyteczności publicznej. ABC spółdzielczości socjalnej”.

III. Komponent dotyczący tworzenia sieci wsparcia i współpracy na poziomie krajowym

- wypracowanie na bazie dotychczasowych doświadczeń projektów z Priorytetu I i VII PO KL innowacyjnych modeli spółdzielni socjalnych działających w sferze usług użyteczności publicznej jako partnerstwa publiczno-społecznego oraz wypracowanie i wdrożenie zasad franczyzy społecznej przygotowanych modeli dotyczących konkretnych rodzajów usług, specyficznych odbiorców lub zróżnicowanych obszarów,
- wdrożenie pilotażowe 10 modeli innowacyjnych spółdzielni socjalnych działających w sferze usług użyteczności publicznej jako partnerstwa publiczno-społecznego oraz wdrożenie zasad franczyzy społecznej, o których mowa w Komponentcie III tiret. 1.
- stworzenie ogólnopolskiej sieci wsparcia oraz platformy współpracy, polegającej m. in. na wymianie informacji, inicjowaniu i zacieśnianiu współpracy wewnątrz sektorowej oraz międzysektorowej, upowszechnianiu wzorców działania oraz dobrych praktyk w obszarze spółdzielczości socjalnej oraz instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej (po zakończeniu realizacji projektu sieć będzie podtrzymywana przez MPiPS, przy udziale partnerów społecznych, przedstawicieli podmiotów ekonomii społecznej oraz instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej).

Przewidywane efekty:

W ramach zadania przewidywane jest powstanie szeregu raportów, narzędzi, publikacji i podręczników dotyczących problematyki spółdzielni socjalnych. Ponadto, za sprawą konferencji, spotkań branżowych, materiałów multimedialnych i szkoleń nastąpi uporządkowanie wiedzy dotyczącej spółdzielczości socjalnej oraz jej wzrost, zarówno wśród osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, jak i wśród pracowników instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej. Działania podejmowane w ramach zadania doprowadzą również do wzrostu poziomu kooperacji pomiędzy instytucjami rynku pracy, pomocy i integracji społecznej w zakresie wykorzystania instrumentów aktywizacji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez m. in. spółdzielczość socjalną. Prowadzone działania przyczynią się do zwiększenia rozpoznawalności i wykreowania pozytywnego wizerunku spółdzielni socjalnych i inicjatyw spółdzielczych wśród obywateli.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPP

Zadanie 7.3 Projekt systemowy „Zintegrowany system wsparcia ekonomii społecznej” w ramach Działania 1.2 Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej w Priorytecie I „Zatrudnienie i integracja społeczna” PO KL

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

Planowane działania:

- kontynuacja działań Krajowego Centrum Ekonomii Społecznej, w tym organizacja prac związanych z przygotowaniem i wdrożeniem systemu akredytacji AKSES;
- nadzór nad wdrożeniem standardów działania Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES);
- zrealizowanie usługi 52 audytów w OWES w całej Polsce;
- uzupełnienie strony internetowej AKSES o bazę akredytowanych OWES;
- organizacja spotkań Komitetu Akredytacyjnego, spotkań Grup Roboczych oraz spotkań Komitetu Akredytacyjnego z OWES;
- udział w targach Ekonomii Społecznej (m.in. poprzez wystawianie stoiska wystawienniczego w formie kafeterii);
- organizacja spotkań z przedstawicielami Konwentu Dyrektorów ROPS oraz spotkanie warsztatowe dla OWES;
- przeprowadzenie końcowej ewaluacji projektu;
- zapewnienie równości szans w zakresie dostępności do kluczowych opracowań wykonanych w ramach projektu;
- organizowanie konferencji upowszechniających system akredytacji AKSES kierowanych do OWES;
- organizacja 3 - dniowych szkoleń przez Związek Lustracyjny Spółdzielni Pracy;
- przygotowanie doradców OWES do spełnienia standardów doradztwa biznesowego, zgodnie ze standardami systemu AKSES;
- bieżące utrzymanie strony ekonomiaspoleczna.pl.

Przewidywane efekty:

- wypromowanie partnerskiego podejścia w rozwiązywaniu problemów społecznych poprzez ekonomię społeczną;
- sprawny nadzór nad wdrożeniem standardów działania OWES;
- 52 audyty w OWES;
- zapewnienie sprawnego przebiegu procesu wdrożenia systemu AKSES;
- rozbudowana strona internetowej AKSES o bazę akredytowanych OWES;
- organizacja spotkań Komitetu Akredytacyjnego, Grup Roboczych w tym z OWES;
- kafeteria na targach Ekonomii Społecznej;
- współpraca z Konwentem ROPS w zakresie systemu akredytacyjnego AKSES;
- warsztaty dla OWES;
- badanie ewaluacyjne projektu;
- zapewnienie równości szans w zakresie dostępności do kluczowych opracowań wykonanych w ramach projektu;
- konferencje promocyjno-upowszechniające system akredytacji AKSES;

- przygotowanie doradców OWES do spełnienia standardów doradztwa biznesowego, zgodnie ze standardami systemu AKSES.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPP

Zadanie 7.4 Program Fundusz Inicjatyw Obywatelskich na lata 2014-2020 (P FIO)

Cel: Zwiększenie zaangażowania obywateli i organizacji pozarządowych w życie publiczne poprzez zwiększenie ilości inicjatyw oddolnych, wzrost liczby obywateli angażujących się w działania organizacji pozarządowych i inicjatywy lokalne, wzrost partycypacji obywateli w sprawach publicznych oraz wzmocnienie potencjału III sektora.

Planowane działania:

W ramach priorytetu II P FIO: Aktywne społeczeństwo wspierane będą inicjatywy służące rozwojowi przedsiębiorczości społecznej, w tym obejmujące:

- edukację w zakresie przedsiębiorczości społecznej, w tym edukację dzieci i młodzieży, przez organizację warsztatów związanych z „ginącymi zawodami”, praktyczne przygotowanie do przedsiębiorczości oraz rozwój i wspieranie spółdzielni uczniowskich i spółdzielni młodzieży akademickiej,
- promowanie wartości, tradycji oraz kierunków rozwoju ekonomii społecznej,
- rozwój reintegracji zawodowej i społecznej, działalności oświatowo-kulturalnej oraz w sferze pożytku publicznego spółdzielni socjalnych,
- szkolenia i doradztwo w zakresie pożytku publicznego dla podmiotów ekonomii społecznej,
- tworzenie i rozwój partnerstw lokalnych z udziałem podmiotów ekonomii społecznej.

Przewidywane efekty:

Działania edukacyjne skierowane do dzieci i młodzieży w zakresie przygotowania do przedsiębiorczości, w tym przedsiębiorczości społecznej;

- warsztaty z „ginących zawodów”,
- szkolenia dla podmiotów ekonomii społecznej,
- wsparcie podmiotów ekonomii społecznej (organizacji pozarządowych, spółdzielni socjalnych itp.)

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPP

Zadanie 7.5 Projekt systemowy „Wsparcie inżynierii finansowej na rzecz rozwoju ekonomii społecznej” w ramach Działania 1.4 w Priorytecie I „Zatrudnienie i integracja społeczna” PO KL

Cel: Stworzenie programu finansowania podmiotów ekonomii społecznej (PES) poprzez zapewnienie wsparcia 250 PES do końca 2015 r.

Planowane działania:

- utworzenie Funduszu Powierniczego i wybór Pośredników Finansowych w 5 makroregionach;
- udzielenie wsparcia finansowego w formie preferencyjnych pożyczek dla 250 PES;
- świadczenie usług doradztwa na rzecz PES, które otrzymały pożyczkę.

Przewidywane efekty:

- opracowany i pilotażowo wdrożony system wsparcia finansowego dla PES;
- utworzenie 50 miejsc pracy w PES w związku z otrzymanym wsparciem finansowym w ramach projektu;
- poprawa sytuacji finansowej 250 PES poprzez udzielenie preferencyjnej pożyczki.

Zgłaszający zadanie: MPiPS/DPP**Zadanie 7.6** *Specjalne Strefy Ekonomiczne*

Cel: Przyspieszenie rozwoju gospodarczego wyodrębnionych części terytorium kraju w wyniku wsparcia nowych inwestycji, w szczególności tworzących nowe miejsca pracy i wdrażających innowacyjne technologie podnoszące konkurencyjność polskiej gospodarki.

Planowane działania:

Udzielenie ok. 300 zezwoleń na prowadzenie działalności gospodarczej w SSE w latach 2015-2017.

Przewidywane efekty:

Utworzenie ok. 14 tys. nowych miejsc pracy w latach 2015-2017.

Zgłaszający zadanie: MG

Zadanie 7.7 *Wspieranie zatrudnienia dzięki wsparciu finansowemu z budżetu państwa nowych inwestycji realizowanych przez polskie i zagraniczne firmy, spełniające kryteria określone w „Programie wspierania inwestycji o istotnym znaczeniu dla gospodarki polskiej na lata 2011-2020”*

Cel: Wzrost innowacyjności i konkurencyjności polskiej gospodarki, osiągnięty m.in. dzięki wspieraniu tworzenia miejsc pracy o wysokiej produktywności.

Planowane działania:

W ramach „Programu wspierania inwestycji o istotnym znaczeniu dla gospodarki polskiej na lata 2011-2020” Minister Gospodarki wspiera środkami budżetu państwa realizację inwestycji o istotnym znaczeniu dla gospodarki polskiej. Na podstawie umowy zawieranej z inwestorem Minister Gospodarki udziela pomocy publicznej (dotacji celowych) na dofinansowanie tworzenia nowych miejsc pracy oraz kosztów inwestycji.

Przewidywane efekty:

W wyniku realizacji 41 umów podpisanych do końca 2014 r. powinno w latach 2015-2017 powstać 5670 nowych miejsc pracy. Zgodnie z Programem jeszcze w 2015 r. mogą być podpisywane kolejne umowy, co w sumie pozwala na zadeklarowanie utworzenia w latach 2015-2017 6,5 tys. nowych miejsc pracy.

Zgłaszający zadanie: MG

Zadanie 7.8 *Wspieranie działalności gospodarczej w dziedzinie gospodarki elektronicznej*
Działanie 8.1 PO IG

Cel: Stymulowanie rozwoju rynku usług świadczonych w formie elektronicznej (e-usług) poprzez wsparcie mikro- i małych przedsiębiorców, którzy złożą wnioski o dofinansowanie nie później niż przed upływem dwóch lat od dnia wpisu przedsiębiorcy do Krajowego Rejestru Sądowego albo rozpoczęcia działalności gospodarczej zgodnie z wpisem do CEiDG.

Planowane działania:

- rozwój społeczeństwa informacyjnego w Polsce;
- stymulowanie rozwoju przedsiębiorczości w dziedzinie e-gospodarki (w tym zapewnienie niezbędnego finansowania dla nowopowstałych firm);
- zwiększenie krajowych zasobów usług i produktów cyfrowych (w tym wypełnienie zidentyfikowanych nisz rynkowych i dorównanie krajom o wyższym poziomie rozwoju technologicznego);
- wykształcenie szerokiej grupy specjalistów łączących wiedzę merytoryczną z różnych dziedzin z doświadczeniem w gospodarce elektronicznej.

Przewidywane efekty:

- wzrost liczby mikro- i małych przedsiębiorstw działających w obszarze e-gospodarki, świadczących usługi drogą elektroniczną;
- zwiększenie krajowych zasobów usług i produktów cyfrowych;
- wzrost liczby nowych miejsc pracy powstałych w wyniku realizacji Działania 8.1 PO IG.

Zgłaszający zadanie: PARP**Zadanie 7.9** *Inwestycje w przedsiębiorstwa inwestujące w nowe technologie (działanie 4.4 PO IG)*

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

Planowane działania:

- realizacja projektów inwestycyjnych związanych z zastosowaniem nowych rozwiązań technologicznych, produktowych, usługowych lub organizacyjnych, stosowanych na świecie nie dłużej niż 3 lata;
- realizacja projektów szkoleniowych oraz doradczych niezbędnych dla realizacji projektów inwestycyjnych.

Przewidywane efekty:

- stworzenie ogółem ok. 14300 miejsc pracy, z tego ok. 10980 w przedsiębiorstwach pochodzących z sektora MSP.

Zgłaszający zadanie: PARP**Zadanie 7.10** *Wsparcie na rzecz przedsiębiorczości*

Cel: Pobudzenie przedsiębiorczości, zwłaszcza wśród młodych osób oraz osób ze środowisk naukowych.

Planowane działania:

- przeprowadzenie negocjacji z KE, MIR oraz MG;
- przygotowanie dokumentacji szczegółowej niezbędnej do uruchomienia instrumentów;
- uruchomienie instrumentów, w tym ocena, kontrolowanie i rozliczanie projektów.

Przewidywane efekty:

- wzmocnienie pozycji przedsiębiorstw na rynkach lokalnych oraz krajowym;
- podejmowanie przez przedsiębiorców nowych inwestycji;
- zwiększenie liczby MŚP;
- zwiększenie liczby osób zatrudnionych w sektorze MŚP;
- zwiększenie zaangażowania PARP we współpracę z MŚP;
- rozszerzenie dostępu do zewnętrznego finansowania MŚP;
- wsparcie procesu innowacji w przedsiębiorstwach;
- umożliwienie rozszerzenia prowadzonej działalności gospodarczej;
- kształtowanie postaw innowacyjnych i przedsiębiorczych;
- wzrost wiedzy i świadomości przedsiębiorców odnośnie możliwości wykorzystania zewnętrznych źródeł finansowania działalności innowacyjnej;
- wzmocnienie działalności innowacyjnej i badawczej w przedsiębiorstwach, zwiększenie udziału polskich MŚP w programach ramowych UE;
- ułatwianie współpracy biznesowej, transferu badań i rozwoju, technologii i wiedzy oraz tworzenia partnerstw w zakresie technologii i innowacji.

Zgłaszający zadanie: PARP

Zadanie 7.11 *Wspieranie zatrudnienia z wykorzystaniem „zielonych” miejsc pracy ze szczególnym uwzględnieniem obszarów rewitalizowanych*

Cel: Rozpoczęcie przebudowy rynku pracy uwzględniającej konieczność dokonania transformacji niskoemisyjnej w polskiej gospodarce.

Planowane działania:

- przygotowanie propozycji systemu zachęt sprzyjających tworzeniu zielonych miejsc pracy;
- promocja „zielonych” miejsc pracy;

promowanie rozwoju branż wymagających zatrudnienia specjalistów z dziedziny ochrony środowiska oraz transformacji niskoemisyjnej.

Przewidywane efekty:

- wzrost zatrudnienia w sektorach związanych z transformacją niskoemisyjną, zarządzaniem zasobami oraz ochroną środowiska (ze szczególnym uwzględnieniem obszarów rewitalizowanych).

Zgłaszający zadanie: MG

Rozdział IV. Finansowanie działań.

Realizacja działań ujętych w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017 będzie finansowana w ramach corocznie ustalonego w ustawie budżetowej limitu wydatków i nie będzie stanowić podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki na ten cel.

Planowane środki na realizację zadań ujętych w KPDZ/2015-2017 wyniosą ogółem **29 915 297** tys. zł, z tego:

1. środki krajowe – **26 652 737** tys. zł (89,1% ogółu środków), w tym:
 - Fundusz Pracy – 112 152 tys. zł (0,4%);
 - PFRON – 7 397 628 tys. zł (24,7%);
 - budżet państwa – 4 307 028 tys. zł (14,4%);
 - budżety jst – 40 330 tys. zł (0,1%);
 - środki prywatne – 14 294 439 tys. zł (47,8%);
 - inne środki – 501 160 tys. zł (1,7%);
2. środki zagraniczne – **3 262 560** tys. zł (10,9% ogółu środków), w tym:
 - Europejski Fundusz Społeczny – 611 106 tys. zł (2,0%);
 - Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego – 2 651 454 tys. zł (8,9%);
 - inne środki – 0 tys. zł.

Należy podkreślić, iż w podanej kwocie ogółem nie uwzględniono zadań realizowanych przez instytucje w ramach środków własnych przeznaczonych na działalność bieżącą. Ponadto, w przypadku niektórych zadań z uwagi na trwające procedury związane z zatwierdzeniem programów operacyjnych trudno było ustalić przewidziane kwoty na realizację zadań.

W tabeli finansowej na podstawie kart zadań przesłanych przez podmioty realizujące zostały zawarte informacje na temat środków i źródeł finansowania przeznaczonych na finansowanie zadań w okresie 2015-2017.

Należy podkreślić, że kwoty dotyczące zadań zgłoszonych do realizacji w ramach KPDZ/2015-2017 stanowią jedynie wycinek wydatków związanych z obszarem rynku pracy, czego wyrazem są wykazane w tabeli T.8 wydatki przewidziane w Funduszu Pracy, które stanowią jedynie drobny ułamek wydatków przewidzianych w planie Funduszu Pracy na 2015 r. Większość środków Funduszu Pracy jest wydatkowana w ramach zadań realizowanych przez samorządy województw i powiatów, które znajdują odzwierciedlenie w Regionalnych Planach Działań na rzecz Zatrudnienia. Ponadto, działania finansowane ze środków FP realizują również podmioty spoza PSZ, np.: Ministerstwo Zdrowia, kuratoria, OHP.

T.8 FINANSOWANIE ZADAŃ REALIZOWANYCH W RAMACH KPDZ/2015-2017 (w tys. złotych)

Symbol zadania	Ogółem	Z tego										
		środki krajowe							środki zagraniczne			
		razem	FP	PFRON	budżet państwa	budżety jst	środki prywat.	inne środki	razem	EFS	EFRR	inne środki
0	1=2+9	2=3+...+8	3	4	5	6	7	8	9=10+...+12	10	11	12
OGÓLEM	29 915 297	26 652 737	112 152	7 397 628	4 307 028	40 330	14 294 439	501 160	3 262 560	611 106	2 651 454	0
Obszar priorytetowy 1	635 049	614 737	110 652	0	4 085	0	0	500 000	20 313	20 313	0	0
Razem działania kierunkowe 1.	611 152	611 152	110 652	0	500	0	0	500 000	0	0	0	0
1.1.*	0	0							0			
1.2.	316	316	316						0			
1.3 **	0	0							0			
1.4.	500 000	500 000						500 000	0			
1.5.	110 000	110 000	110 000						0			
1.6.	836	836	336		500				0			
1.7.*****	0	0							0			
1.8.*****	0	0							0			
1.9***	0	0							0			
działanie kierunkowe 2.	23 897	3 585	0	0	3 585	0	0	0	20 313	20 313	0	0
2.1	23 897	3 585			3584,58				20 313	20312,64		
2.2 *	0,0	0							0			
działanie kierunkowe 3.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

3.1.*****	0	0							0			
3.2.****	0	0							0			
3.3.*****	0	0							0			
Obszar priorytetowy 2	29 280 248	26 038 001	1 500	7 397 628	4 302 944	40 330	14 294 439	1 160	3 242 247	590 793	2 651 454	0
działanie kierunkowe 4.	733 006	725 866	1 500	0	720 626	2 580	0	1 160	7 140	7 140	0	0
4.1	12 706	5 566	1 500		326	2 580		1 160	7 140	7 140		
4.2.	300	300			300				0			
4.3.	720 000	720 000			720 000				0			
działanie kierunkowe 5.	398 476	57 363	0	0	57 363	0	0	0	341 113	341 113	0	0
5.1.	4 835	725			725				4 110	4110		
5.2	1 250	188			187,50				1 063	1062,50		
5.3.****	0	0							0			
5.4.*****	76 123	9 010			9010				67 113	67113		
5.5.	27 801	4 170			4170,18				23 631	23631,02		
5.6.	288 466	43 270			43269,94				245 196	245196,37		
5.7 *****												
działanie kierunkowe 6.	10 035 594	9 825 857	0	7 397 628	2 390 479	37 750	0	0	209 737	209 737	0	0
6.1 M	188 750	188 750			151 000	37 750						
6.2 SP	0	0							0			
6.3	4 349	4 349			4349							
6.4 *	0	0							0			
6.5***												
6.6*****	0	0							0			
6.7 ***												
6.8*****	0	0							0			

6.9	9 060 000	9 060 000		6917170	2142830							
6.10	276 970	276 970		276970					0			
6.11	15 787	15 787		15 787								
6.12	600	90		90					510	510		
6.13	47 400	7 110		7 110					40 290	40 290		
6.14	12 000	12 000		12000					0			
6.15	168 501	168 501		168 501								
6.16	261 237	92 300			92300				168 937	168 937		
działanie kierunkowe 7.	18 113 172	15 428 915	0	0	1 134 476	0	14 294 439	0	2 684 257	32 803	2 651 454	0
7.1	64 000	64 000			64 000				0			
7.2	6 295	944			944,30				5 351	5 351,1		
7.3	2 297	345			344,50				1 952	1952		
7.4	180 000	180 000			180000				0			
7.5	30 000	4 500			4500				25 500	25500		
7.6	14 000 000	14 000 000					14 000 000		0			
7.7	281 000	281 000			281000				0			
7.8	280 000	42 000			42000				238 000		238000	
7.9	1 002 321	150 348			150348,18				851 973		851973,03	
7.10	2 267 259	705 778			411339		294439		1 561 481		1561481	
7.11. *****	0	0							0			

* Dane dotyczące kosztów realizacji zostaną uzupełnione po akceptacji PO WER przez Komisję Europejską.

** realizacja odbywa się w ramach opłaty ryczałtowej

*** w ramach środków własnych

**** Koszty prowadzonych działań są bardzo trudne do oszacowania, z ich realizacją pośrednio wiążą się wszystkie zadania realizowane przez pion migracyjny DRP. Koszty wprowadzania / modyfikacji przepisów – będą szacowane w OSR do danego projektu.

***** Oszacowanie kosztów i źródeł finansowania opracowania podstaw programowych kształcenia w nowych zawodach nie jest możliwe na dzień dzisiejszy, podobnie jak oszacowanie liczby „nowych” zawodów wprowadzonych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (zawody do klasyfikacji wprowadzane są na wnioski ministrów właściwych do spraw zawodów).

***** Zadanie finansowane będzie ze środków pozostających w dyspozycji PFRON przekazywanych algorytmem samorządom powiatowym; aktualnie jednak określenie

wysokości tych środków nie jest możliwe.

*****Na bieżącym etapie pracy nie jest możliwe wskazanie kosztów i źródeł finansowania tego zadania.

***** Działania (konkursy) będą finansowane ze środków PO WER, natomiast działania Rzecznika Praw Absolwenta z budżetu MNiSW

*****Kwota obejmuje: koszty wdrożenia ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (9 010 tys.), koszty obecnie realizowanych projektów PO KL (21 397 tys. złotych) oraz koszty projektów, które będą realizowane w ramach PO WER (45 716 tys. złotych).

M środki JST i prywatne zostały uwzględnione łącznie

SP Program Solidarność pokoleń nie posiada własnych źródeł finansowania, ponieważ obecnie nie pozwala na to stan finansów publicznych państwa. W związku z brakiem wydzielonego budżetu zakłada się, że wszystkie działania zgłoszone do realizacji będą posiadały własne źródło finansowania, tak jak miało to miejsce do tej pory. Na podstawie dotychczasowych doświadczeń z realizacji Programu Solidarność pokoleń, znaczącym źródłem finansowania zadań zgłoszonych do Programu są działania współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Ponieważ ciągle trwają prace nad krajowym Programem Operacyjnym Wiedza, Edukacja, Rozwój 2014–2020, jak i nad Regionalnymi Programami Operacyjnymi nie ma możliwości w chwili obecnej oszacowania kosztów realizacji zadań w zakresie wsparcia osób w wieku 50 lat i więcej na rynku pracy. Szczegółowe informacje dotyczące sposobu i wysokości finansowania zadań zostaną zawarte w Dokumentie Implementacyjnym Programu.

Rozdział V. Monitoring i koordynowanie KPDZ/2015-2017.

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

Monitorowanie i koordynowanie wykonywania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017 (KPDZ/2015-2017) przez ministra właściwego do spraw pracy prowadzone będzie w następujący sposób:

- 1) Podmiot sprawozdający, na podstawie informacji uzyskanych od realizatorów włączonego do KPDZ/2015-2017 zadania, składa w kolejnych latach do Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, roczne sprawozdanie o jego realizacji, w terminie do dnia 15 lutego. Sprawozdanie roczne powinno w szczególności zawierać następujące wyodrębnione części:
 - symbol zadania – zgodnie z przyjętym w KPDZ/2015-2017,
 - charakterystykę realizowanego zadania (cel, wykonawcy, podjęte i zrealizowane działania),
 - wydatkowaną kwotę, z podaniem źródła finansowania,
 - ocenę zgodności realizacji zadania z KPDZ/2015-2017,
 - uzyskane efekty, w ujęciu ilościowym i jakościowym,
 - wnioski i rekomendacje wynikające z realizacji zadania.
- 2) Na podstawie rocznego sprawozdania z realizacji zadań KPDZ/2015-2017 minister właściwy do spraw pracy podejmuje niezbędne decyzje zapewniające dalszą sprawną realizację zadań. W przypadku zagrożenia realizacji KPDZ/2015-2017 minister właściwy do spraw pracy powiadamia o tym fakcie Radę Ministrów, podając przyczyny zaistniałej sytuacji oraz proponowane rozwiązania naprawcze.
- 3) W okresie zbierania sprawozdań (do dnia 15 lutego) możliwe będzie także zgłaszanie dodatkowych zadań do realizacji w kolejnych latach oraz zgłaszanie weryfikacji zadań wchodzących w skład KPDZ/2015-2017. Wprowadzone zmiany zostaną przedstawione w rocznym sprawozdaniu z realizacji KPDZ/2015-2017.
- 4) Minister właściwy do spraw pracy sporządza w kolejnych latach – 2016, 2017 i 2018 - w terminie do dnia 31 maja sprawozdanie z realizacji KPDZ/2015-2017 za 2015, 2016 i 2017 r.

Monitorowanie realizacji działań KPDZ/2015-2017 oraz ocena postępu w osiąganiu celów KPDZ prowadzona będzie w oparciu o zestaw wskaźników. Wskaźniki główne odnoszą się do sytuacji na polskim rynku pracy i stopnia realizacji celów Strategii „Europa 2020”. Wskaźniki pomocnicze natomiast służą ocenie postępów dokonanych w ramach poszczególnych kierunków działań KPDZ/2015-2017.

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

Wskaźniki główne:

- wskaźnik zatrudnienia (wg BAEL w %):

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

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

- wskaźniki skolaryzacji netto wg poziomu kształcenia i wieku w szkołach:
 - ponadgimnazjalnych (16-18 lat),
 - policealnych (19-21 lat),
 - wyższych (19-24 lata);
- odsetek uczniów aktywnych zawodowo;
- odsetek pracujących uczniów;
- współczynnik aktywności zawodowej:
 - osób w wieku 45-54 lata,
 - osób w wieku 55-64 lata,
 - kobiet w wieku 15-64 lata,
 - młodzieży w wieku 15-24 lata;
- średni wiek dezaktywizacji zawodowej;
- udział kobiet wśród biernych zawodowo;
- udział kobiet zatrudnionych na czas określony wśród pracujących kobiet;
- odsetek biernych zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych;
- udział osób, które pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy z powodu opieki nad dziećmi lub osobą niepełnosprawną wśród zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy;

- wskaźnik zatrudnienia absolwentów w wieku 15 -30 lat wg poziomu wykształcenia;
- stopa bezrobocia wśród absolwentów w wieku 15 - 30 lat wg poziomu wykształcenia;
- młodzież niekontynuująca nauki w wieku 18-24 lat;
- współczynnik aktywności zawodowej ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej:
 - ogółem,
 - związanej z gospodarstwem rolnym,
 - niezwiązanej z gospodarstwem rolnym;
- wskaźnik zatrudnienia ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej:
 - ogółem,
 - związanej z gospodarstwem rolnym,
 - niezwiązanej z gospodarstwem rolnym;
- stopa bezrobocia wśród ludności wiejskiej w wieku 15 lat i więcej:
 - ogółem,
 - związanej z gospodarstwem rolnym,
 - niezwiązanej z gospodarstwem rolnym;
- długotrwałe bezrobocie (udział bezrobotnych powyżej 12 miesięcy w populacji bezrobotnych ogółem w %);
- osoby w wieku 18 - 59 lat w gospodarstwach domowych bez osób pracujących;
- dzieci (w wieku 0 - 17 lat) w gospodarstwach domowych bez osób pracujących;
- wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (w %);
- współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej;
- stopa bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej;
- udział zatrudnionych na czas określony w ogólnej liczbie zatrudnionych;
- udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogólnej liczbie zatrudnionych;
- udział osób, którym odpowiada niepełny wymiar czasu pracy wśród zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- liczba agencji zatrudnienia;
- liczba osób, które uzyskały zatrudnienie za pośrednictwem agencji zatrudnienia;
- odsetek bezrobotnych objętych aktywnymi działaniami polityki rynku pracy;
- efektywność zatrudnieniowa - stopa ponownego zatrudnienia uczestników programów rynku pracy;
- liczba bezrobotnych przypadająca na:
 - jednego zatrudnionego w urzędzie pracy,
 - jednego pośrednika pracy zatrudnionego w urzędzie pracy,
 - jednego doradcę zawodowego zatrudnionego w urzędzie pracy,

- jednego specjalistę ds. rozwoju zawodowego w urzędzie pracy;
- udział pośredników pracy wśród pracowników urzędów pracy ogółem;
- udział doradców zawodowych wśród pracowników urzędów pracy ogółem;
- udział specjalistów ds. rozwoju zawodowego wśród pracowników urzędów pracy ogółem;
- przeciętny czas poszukiwania pracy przez bezrobotnego w miesiącach;
- udział zniechęconych bezskutecznością poszukiwania pracy wśród biernych zawodowo.

Załącznik nr 1

**PODMIOTY REALIZUJĄCE I SPRAWOZDAJĄCE O ZADANIACH UJĘTYCH W
KPDZ/2015-2017**

Nazwa działań kierunkowych i zadań	Podmiot zgłaszający	Podmiot realizujący	Podmiot sprawozdający
Obszar priorytetowy I			
Zwiększenie efektywności zarządzania rynkiem pracy w celu wsparcia wzrostu zatrudnienia			
<u>Działanie kierunkowe 1.: Rozwijanie innowacyjnych polityk rynku pracy</u>			
Zadanie 1.1 <i>Wspieranie osób młodych na rynku pracy</i>	MPiPS/DWF	MPiPS/DWF	MPiPS/DWF
Zadanie 1.2 <i>Krajowy Fundusz Szkoleniowy jako efektywny instrument inwestowania w kompetencje pracowników</i>	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
Zadanie 1.3 <i>Prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych zgodnie z nową metodologią opracowaną w 2012 r. w ramach projektu współfinansowanego ze środków EFS</i>	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
Zadanie 1.4 <i>Wspieranie przedsiębiorstw, które ucierpiały z powodu ograniczeń w wywozie towarów na terytoria innych krajów</i>	MPiPS/DF	MPiPS/DF	MPiPS/DF
Zadanie 1.5 <i>Zapewnienie utrzymania i rozwoju Systemu Teleinformatycznego Publicznych Służb Zatrudnienia</i>	MPiPS/DI	MPiPS/DI	MPiPS/DI
Zadanie 1.6 <i>Doskonalenie usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego świadczonych przez PSZ z wykorzystaniem profilowania pomocy i IPD dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy</i>	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
Zadanie 1.7 <i>Wdrażanie systemu pożyczkowego w ramach programu „Pierwszy biznes”</i>	MPiPS/DF	BDG	MPiPS/DF
Zadanie 1.8 <i>„Zestawienie efektywności działań powiatowych urzędów pracy</i>	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE
Zadanie 1.9 <i>Monitoring wdrażania nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia</i>	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP

14 marca 2014 r.			
Działanie kierunkowe 2.: Wspieranie tworzenia partnerstw na rzecz zatrudnienia na poziomie lokalnym			
Zadanie 2.1 <i>Utworzenie Rad Sektorowych i Rad Programowych ds. Kompetencji</i>	PARP	PARP	PARP
Zadanie 2.2 <i>Wspieranie partnerstw na poziomie lokalnym</i>	MPiPS/DWF	MPiPS/DWF	MPiPS/DWF
Działanie kierunkowe 3.: Sięganie po niewykorzystane zasoby na rynku pracy (bierni zawodowo, cudzoziemcy)			
Zadanie 3.1 <i>Aktywizacja zawodowa cudzoziemców objętych w Polsce ochroną międzynarodową</i>	MPiPS/DPS	PUP	MPiPS/DPS
Zadanie 3.2 <i>Tworzenie polityki migracyjnej odpowiadającej potrzebom rynku pracy</i>	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP, MSW	MPiPS/DRP
Zadanie 3.3 <i>Reorientacja zawodowa rolników i ich domowników zamierzających wejść na nierolniczy rynek pracy</i>	MRiRW	MRiRW	MRiRW
Obszar priorytetowy II. Zwiększenie adaptacyjności na rynku pracy			
Działanie kierunkowe 4.: Wspieranie mobilności i zatrudnialności pracowników na rynku pracy.			
Zadanie 4.1 <i>Wspieranie mobilności pracowników na europejskim rynku pracy</i>	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP	MPiPS/DRP
Zadanie 4.2 <i>Zwiększenie mobilności społeczno-zawodowej młodzieży defaworyzowanej na rynku pracy</i>	OHP	OHP	OHP
Zadanie 4.3 <i>Tanie budownictwo mieszkaniowe</i>	MIR	MIR	MIR
Działanie kierunkowe 5.: Wspieranie systemu edukacji zawodowej, ustawicznej oraz uczenia się przez całe życie			
Zadanie 5.1 <i>Realizacja projektu „Akademia PARP”</i>	PARP	PARP	PARP
Zadanie 5.2 <i>Rozwój Internetowego systemu informacji edukacyjno-zawodowej</i>	MEN	KOWEZiU	MEN
Zadanie 5.3 <i>Modyfikacja klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz opracowanie i opublikowanie podstaw programowych kształcenia w zawodach</i>	MEN	MEN	MEN
Zadanie 5.4 <i>Wdrożenie Zintegrowanego Systemu</i>	MEN	MEN	MEN

<i>Kwalifikacji</i>			
Zadanie 5.5 <i>Rejestr Usług Rozwojowych</i>	PARP	PARP	PARP
Zadanie 5.6 <i>Realizacja projektów konkursowych w ramach działania 2.1 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki PO KL</i>	PARP	PARP	PARP
Zadanie 5.7 <i>Prowadzenie działań służących zwiększeniu szans na rynku pracy osób uczących się w szkołach wyższych.</i>	MNiSW/NCBR	MNiSW/NCBR	MNiSW/NCBR
Działanie kierunkowe 6. Wspieranie osób zaliczanych do grup defaworyzowanych na rynku pracy. (osoby młode, długotrwale bezrobotne, kobiety, osoby 50+, grupa NEET, rodzice z małymi dziećmi, osoby niepełnosprawne)			
Zadanie 6.1 <i>Działania na rzecz rozwoju systemu opieki nad dziećmi w wieku do lat 3</i>	MPiPS/DSR	MPiPS/DSR	MPiPS/DSR
Zadanie 6.2 <i>Realizacja Programu Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+</i>	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE	MPiPS/DAE
Zadanie 6.3 <i>Rozwój przedsiębiorczości społecznej dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym</i>	MPiPS/DPS	MPiPS/DPS, Samorzady	MPiPS/DPS
Zadanie 6.4 <i>Trwała integracja z rynkiem pracy osób młodych, w szczególności zaliczanych do grupy NEET oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym i wywodzących się ze środowisk marginalizowanych, także poprzez wdrażanie Gwarancji dla Młodzieży</i>	MiR	MIR	MIR
Zadanie 6.5 <i>Promocja dostępności i projektowania uniwersalnego jako skutecznego sposobu włączania w rynek pracy osób niepełnosprawnych o szczególnych potrzebach</i>	MPiPS/BON	MPiPS/BON	MPiPS/BON
Zadanie 6.6 <i>Zwrot kosztów szkolenia pracowników pomagających niepełnosprawnemu</i>	MPiPS/BON	MPiPS/BON	MPiPS/BON

<i>pracownikowi w pracy</i>			
Zadanie 6.7 <i>Projekt szkoleniowy dotyczący zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej (samorządy)</i>	MPiPS/BON	MPiPS/BON	MPiPS/BON
Zadanie 6.8 <i>Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych</i>	MPiPS/BON	MPiPS/BON	MPiPS/BON
Zadanie 6.9 <i>Dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych</i>	PFRON	PFRON	PFRON
Zadanie 6.10 <i>Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą</i>	PFRON	PFRON	PFRON
Zadanie 6.11 <i>Refundacja składek na ubezpieczenia społeczne niepełnosprawnemu rolnikowi lub rolnikowi zobowiązanemu do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika</i>	PFRON	PFRON	PFRON
Zadanie 6.12 <i>Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych</i>	PFRON	PFRON	PFRON
Zadanie 6.13 <i>Wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy</i>	PFRON	PFRON	PFRON
Zadanie 6.14 <i>JUNIOR – program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych</i>	PFRON	PFRON	PFRON
Zadanie 6.15 <i>Pomoc w uzyskaniu wykształcenia na poziomie wyższym przez osoby niepełnosprawne</i>	PFRON	PFRON	PFRON
Zadanie 6.16 <i>Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży i aktywizacja osób</i>	OHP	OHP	OHP

<i>młodych na rynku pracy z uwzględnieniem młodzieży z grupy NEET</i>			
Działanie kierunkowe 7. Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach gospodarczych o wysokim potencjale wzrostu zatrudnienia oraz sektorze ekonomii społecznej			
Zadanie 7.1 <i>Program wieloletni „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” – III etap, okres realizacji: lata 2014-2016, ustanowiony uchwałą Nr 126/2013 Rady Ministrów z dnia 16 lipca 2013 r.</i>	MPiPS/DPR	CIOP – PIB	MPiPS/DPR
Zadanie 7.2 <i>Projekt systemowy „System wzmacniania potencjału i kompetencji sektora spółdzielczości socjalnej oraz stworzenie sieci współpracy z instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej” w ramach Działania 1.2 Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej w Priorytecie I „Zatrudnienie i integracja społeczna” PO KL</i>	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP
Zadanie 7.3 <i>Projekt systemowy „Zintegrowany system wsparcia ekonomii społecznej” w ramach Działania 1.2 Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej w Priorytecie I „Zatrudnienie i integracja społeczna” PO KL</i>	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP
Zadanie 7.4 <i>Program Fundusz Inicjatyw Obywatelskich na lata 2014-2020 (P FIO)</i>	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP
Zadanie 7.5 <i>Projekt systemowy „Wsparcie inżynierii finansowej na rzecz rozwoju ekonomii społecznej” w ramach Działania 1.4 w Priorytecie I „Zatrudnienie i integracja społeczna” PO KL</i>	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP	MPiPS/DPP
Zadanie 7.6 <i>Specjalne Strefy Ekonomiczne</i>	MG	MG	MG

Zadanie 7.7 <i>Wspieranie zatrudnienia dzięki wsparciu finansowemu z budżetu państwa nowych inwestycji realizowanych przez polskie i zagraniczne firmy, spełniające kryteria określone w „Programie wspierania inwestycji o istotnym znaczeniu dla gospodarki polskiej na lata 2011-2020”</i>	MG	MG	MG
Zadanie 7.8 <i>Wspieranie działalności gospodarczej w dziedzinie gospodarki elektronicznej Działanie 8.1 PO IG</i>	PARP	PARP	PARP
Zadanie 7.9 <i>Inwestycje w przedsiębiorstwa inwestujące w nowe technologie (działanie 4.4 PO IG)</i>	PARP	PARP	PARP
Zadanie 7.10 <i>Wsparcie na rzecz przedsiębiorczości</i>	PARP	PARP	PARP
Zadanie 7.11 <i>Wspieranie zatrudnienia z wykorzystaniem „zielonych” miejsc pracy ze szczególnym uwzględnieniem obszarów rewitalizowanych</i>	MG	MŚ, MPiPS	MG, MŚ, MPiPS

INDEKS UŻYTYCH SKRÓTÓW

- APRP – Aktywne polityki rynku pracy
ARiMR – Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa
AZ – Agencja Zatrudnienia
B+R – Badania i Rozwój
BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
BGK – Bank Gospodarstwa Krajowego
BON – Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych
CBOP – Centralna Baza Ofert Pracy
CEiDG – Centralna Ewidencja Działalności Gospodarczej
CIS – Centrów Integracji Społecznej
CKP – Centrum Kształcenia Praktycznego
CKU – Centrum Kształcenia Ustawicznego
CRZL – Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich
DAE – Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz
DDP – Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego
DF – Departament Funduszy
DKR – Departament ds. Kobiet, Rodziny i Zapobiegania Dyskryminacji
DPP – Departament Pożytku Publicznego
DPS – Departament Pomocy i Integracji Społecznej
DRP – Departament Rynku Pracy
DSR – Departament Polityki Rodzinnej
DWF – Departament Wdrażania EFS
EDP – Euro-Doradztwo Polska
EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego
EFRROW - Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich
EFS – Europejski Fundusz Społeczny
ELGPN – Europejska Sieć Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego
EOG – Europejski Obszar Gospodarczy
ES – Ekonomia Społeczna
EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia

EUROSTAT – Urząd Statystyczny Wspólnot Europejskich
FAPA – Fundacja Programów Pomocy dla Rolnictwa
FP – Fundusz Pracy
FRKF – Fundacja Rozwoju Kultury Fizycznej
FUS – Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
GUS – Główny Urząd Statystyczny
ICT – technologie informacyjne i komunikacyjne
IPD – Indywidualny Plan Działań
IRP – Instytucje Rynku Pracy
ISCED – Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Edukacji (tłumaczenie nazwy: International Standard Classification of Education)
ISCO – Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Zawodów (tłumaczenie nazwy: International Standard Classification of Occupations)
JOPS – Jednostki Organizacyjne Pomocy Społecznej
JSP – Jednostki Samorządów Powiatowych
JST – Jednostki Samorządu Terytorialnego
KCES – Krajowego Centrum Ekonomii Społecznej
KE – Komisja Europejska
KFK – Krajowy Fundusz Kredytowy
KIS – Klubów Integracji Społecznej
KPDZ – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia
KPDZ/2012-2014 – Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014
KPR – Krajowy Program Reform
KOWEziU – Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
KRUS – Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
KZZ – Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych
MCIZ – Mobilne centra Informacji Zawodowej
MCK – Młodzieżowe Centra Kariery
MEN – Ministerstwo Edukacji Narodowej
MF – Ministerstwo Finansów
MFW – Międzynarodowy Fundusz Walutowy
MG – Ministerstwo Gospodarki
MiR – Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju
MMŚP – Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa
MNiSW - Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
MPiPS – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

MRiRW – Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi
MSW – Ministerstwo Spraw Wewnętrznych
MŚ – Ministerstwo Środowiska
MŚP – Małe i średnie przedsiębiorstwa
NEET – osoby młode, które nie pracują, nie uczą się ani nie uczestniczą w szkoleniach
OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju
OHP – Ochotnicze Hufce Pracy
KG/OHP – Komenda Główna OHP
OPS – Ośrodek Pomocy Społecznej
OSZ – Ośrodek Szkolenia Zawodowego
OWES – Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej
PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
PES – Podmiot Ekonomii Społecznej
PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
PGR – Państwowe Gospodarstwa Rolne
PIS – Państwowa Inspekcja Sanitarna
PKB – Produkt Krajowy Brutto
PO KL – Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PO WER – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój
PPKZ - podstawa programowa kształcenia w zawodach
PROW – Program Rozwoju Obszarów Wiejskich
PSZ – Publiczne Służby Zatrudnienia
PUP – Powiatowy Urząd Pracy
RUR – Rejestru Usług Rozwojowych
RIS – Rejestr Instytucji Szkoleniowych
ROSzEFS – Regionalny Ośrodek Szkoleniowy Europejskiego Funduszu Społecznego
RUR – Rejestru Usług Rozwojowych
SIO – System Informacji Oświatowej
SSE – Specjalne Strefy Ekonomiczne
TBS – Towarzystwo Budownictwa Społecznego
UE – Unia Europejska
WUP - Wojewódzki Urząd Pracy
ZAZ – Zakładów Aktywności Zawodowej.
ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych
ZZL – Zarządzanie Zasobami Ludzkimi